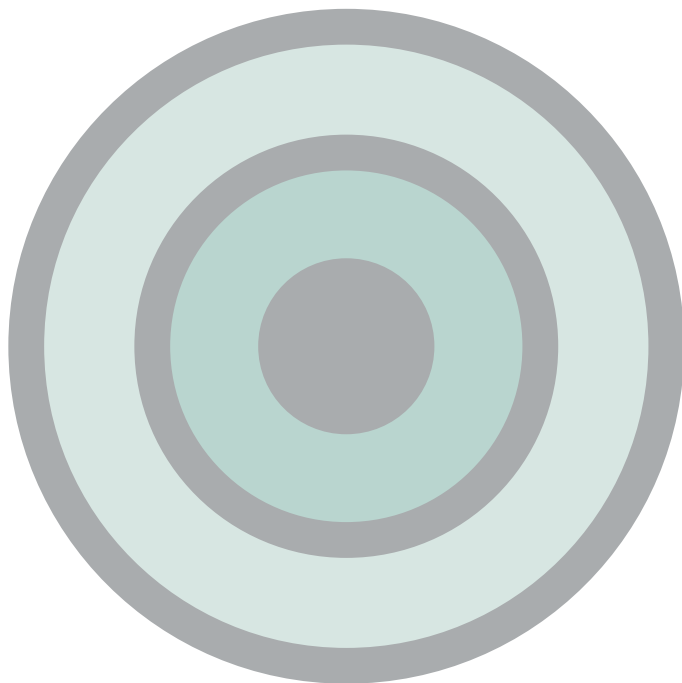


ANALYSERAR

2005:7



Socialförsäkringstaket och föräldralön

– ekonomi vid föräldraledighet



Försäkringskassan

Utgivare Försäkringsdivisionen
Enheten för barn och familj

Uppllysningar Maria Lidström
08-786 98 91
maria.lidstrom@forsakringskassan.se

Beställning E-post: forsakringskassan@ontime.se
Telefon: 08-556 799 29, On Time
Internet: www.forsakringskassan.se

Tryck AB Danagårds Grafiska, 2005

Förord

Föräldrapenningen bidrar till att göra det möjligt för kvinnor och män att förena föräldraskap och arbete. Föräldrapenningen har dock ett maxbelopp som innebär att föräldrar med inkomster över en viss nivå får en sämre kompensation från socialförsäkringen. Föräldrapenningen är dock inte den enda ersättningen vid föräldraledighet. De flesta föräldrar har nämligen olika former av tillägg från sin arbetsgivare när de är föräldralediga.

I denna rapport visar vi vilka grupper som befinner sig ovan socialförsäkringstaket samt försöker ge en överblick av de avtal om extra ersättning vid föräldraledighet som finns på arbetsmarknaden. I rapporten ges en bild av hur den samlade ersättningen – från samhället och från arbetsgivaren – ser ut för personer som jobbar inom olika branscher. De exempel som finns i rapporten kan ge föräldrar en bättre bild av de ekonomiska konsekvenserna vid föräldraledighet. Syftet är ytterst att öka kunskapen om de avtalsersättningar som finns för svenska barnfamiljer. Rapporten har skrivits av Maria Lidström, enheten för barn och familj.

Ann Eva Askensten
Chef för avdelningen för barn, familj och handikapp

Innehåll

Sammanfattning	6
Summary	8
1 Inledning	10
1.1 Avgränsning.....	11
1.2 Tidigare undersökningar.....	12
1.3 Definitioner och begrepp, förkortningar.....	13
2 Arbetsmarknaden	13
2.1 Kollektivavtal.....	13
2.2 Könsssegregerad arbetsmarknad.....	14
3 Rätten till föräldrapenning	17
3.1 Föräldrapenningens storlek.....	18
3.1.1 Kvalifikationsvillkor.....	18
3.1.2 Kompensation.....	19
3.2 Vilka använder föräldrapenningen?.....	20
4 Vilka befinner sig över taket?	23
4.1 Inkomst är inte detsamma som SGI.....	23
4.2 Inkomster över taket baserat på olika former av statistik.....	25
4.3 Över socialförsäkringstaket 2002.....	27
4.3.1 Ålder och kön.....	27
4.3.2 Arbetsmarknadssektor.....	29
4.3.3 Hur stor andel har barn?.....	31
4.3.4 Föräldrar.....	32

5	Avtal om utfyllnad av föräldrapenning	32
5.1	Föräldrapenningtillägg eller föräldralön	32
5.2	Olika avtal, olika villkor	34
5.2.1	<i>Statlig sektor</i>	35
5.2.2	<i>Kommun och landsting</i>	36
5.2.3	<i>Privat sektor</i>	38
5.2.4	<i>Småföretag och egna företagare</i>	46
5.2.5	<i>Kort sammanfattning av exempel på avtal</i>	47
5.3	Jämförelse mellan avtalen	48
5.4	Kunskap om föräldralön och föräldrapenningtillägg	51
6	Diskussion	52
	Referenser	56
	Bilaga A	58
	Bilaga B	60

Sammanfattning

Föräldrapenningen kompenserar inkomstförlusten vid föräldraledighet med 80 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten, men bara upp till en viss nivå, ofta kallad socialförsäkringstaket. Under 2005 är socialförsäkringstaket 295 500 kronor och för inkomster som överstiger detta så ges ingen kompensation från socialförsäkringen. Detta innebär att för föräldrar med en inkomst över denna nivå blir kompensationen från socialförsäkringen lägre än 80 procent.

Eftersom inkomstförlust ofta är en faktor som föräldrarna själva uppper har stor betydelse för hur de delar föräldrapenningen mellan sig kan en låg kompensation innebära ett lågt uttag av föräldrapenningdagar. Eftersom män generellt sett har högre löner än kvinnor blir mäns kompensation från socialförsäkringen ofta lägre än kvinnans. Detta kan minska familjens incitament till att dela föräldrapenningen mer lika och skulle kunna vara en av orsakerna till att kvinnors andel av de använda föräldrapenningdagarna är mycket högre än männens.

Syftet med denna studie är att visa vilka grupper som har en inkomst som överstiger socialförsäkringstaket och hur extra ersättning från arbetsgivaren, så kallad föräldralön, kan ge en ökad kompensation för inkomstförlust vid föräldraledighet.

Resultatet av studien visar att för män och kvinnor upp till 45 år är det ungefär 30 procent av männen och 10 procent av kvinnorna som har arbetsinkomster som överstiger socialförsäkringstaket. De flesta arbetar i den privata sektorn. Extra ersättning från arbetsgivaren i samband med föräldraledighet är vanliga på arbetsmarknaden. Arbetsgivarna betalar föräldralön eller föräldrapenningtillägg som tillsammans med föräldrapenningen ger en kompensation på 80 eller 90 procent av inkomsten, även om arbetstagaren har inkomster över taket. Avtal finns för hela den offentliga sektorn och är även vanligt förekommande inom den privata, främst för tjänstemän men till viss del bland arbetare. Längden på ersättningarna varierar från 30 till 360 dagar och den

statliga sektorn har, med några undantag från avtal inom den privata sektorn, det mest generösa avtalet.

Inom den privata sektorn finns oftare än inom den offentliga sektorn olika former av krav som ska uppfyllas för att föräldern ska kunna få föräldralön. Det kan handla om viss anställningstid, att föräldraledigheten ska tas ut inom en viss tid eller att det finns en övre begränsning för hur hög ersättningen från arbetsgivaren kan bli.

På grund av dessa extra ersättningar från arbetsgivaren kan inkomstförlusten som uppkommer vid föräldraledighet minska. Detta kan ge extra incitament till föräldrarna att dela föräldrapenningen mer lika om de tidigare sett socialförsäkringstaket som en begränsande faktor. Avtalen vänder sig till båda föräldrarna men några av avtalen, särskilt inom den privata sektorn, är mer anpassade efter hur män använder föräldrapenningen. De kortare perioder som kompenseras där kan signalera att det är denna längd på föräldraledigheten som arbetsgivaren föredrar. En höjning av socialförsäkringstaket skulle på så sätt innebära en ökad rättvisa. De krav och de begränsningar som finns för att föräldralön för delar över socialförsäkringstaket ska kunna betalas ut blir oväsentliga.

Ett problem är att kunskapen om att avtalsersättningar vid föräldraledighet existerar är liten. Det kan innebära att föräldrarna går miste om ersättning och upplever att föräldraledigheten blir för kostsam.

Summary

Parental benefit (*föräldrapenning*) compensates income loss by 80 percent of current qualifying income, but only up to a certain income ceiling, which is adjusted every year. For 2005 the ceiling is SEK 295 500, and for income exceeding this amount no compensation is given. This means that the social insurance system compensates some parents at a lower level than 80 percent of their salary. Since income loss often is singled out as one of the most important factors when parents decide how to divide the parental leave between them, low compensation can mean low usage of benefit days. Since men usually have higher salaries than women, their compensation level is usually lower. This can lower their incentives to go on parental leave and be one of many explanations to why women use as much as 80 percent of the parental benefit days.

This study aims to show which groups that have an income above the ceiling, and how extra benefits from employers, regulated in collective agreements, can give added compensation for parents on parental leave.

The results show that for men and women aged 45 or younger, about 30 percent of the men and 10 percent of the women have salaries above the income ceiling. Most work in the private sector. Collective agreements, which regulate additional payments from employers to employees on parental leave, are common on the Swedish labour market. Employers pay an additional parental leave pay (*föräldralön*) that combined with parental benefit gives a compensation level of 80–90 percent of the current income, even for incomes exceeding the income ceiling. The state sector offers this added compensation to all employees, provided they have been employed for a certain length of time. Also in the private sector such collective agreements are common, but there are usually a lot more conditions to fulfil before the added compensation is paid out. E.g., the parental leave must be used before the child has reached a certain age, or be used for a certain length of time.

It is also common that the additional benefit is paid out in two lump sums, the first at the beginning of the parental leave and the second when the parent has returned from leave and has worked for three months. The added benefit varies from around 30 to 300 days, with the state sector being, with a few private sector exceptions, the most generous. Agreements of additional parental leave pay from employers are common and they give compensation to both the father and the mother. Because of these extra benefits, the income loss connected with parental leave can be reduced. This can give parents stronger incentives to split the parental leave more evenly between them. Unfortunately it is not widely known that agreements on additional parental leave pay from employers exist, which can cause parents to have inadequate information when making decisions about parental leave. When meeting with parents-to-be, the Swedish Social Insurance Agency urges parents to get better informed about additional benefits from employers.

1 Inledning

Vid föräldraledighet ersätter föräldraförsäkringen under en period en förälders inkomstförlust när han eller hon är hemma med sitt barn. Ersättningen beräknas utifrån den sjukpenninggrundande inkomsten upp till ett inkomsttak på 7,5 prisbasbelopp. Detta motsvarar en årsinkomst för år 2005 på 295 500 kronor och kallas för socialförsäkringstaket. För inkomster över taket betalas ingen ersättning ut. Socialförsäkringstaket på 7,5 prisbasbelopp infördes i mitten av 1970-talet och låg då på en sådan nivå att det stora flertalet skulle försäkras helt inom den offentliga allmänna försäkringen. Allt fler löntagare har dock under de senaste åren uppnått en sådan årsinkomst att den överstiger denna nivå.

Försäkringskassan arbetar på regeringens uppdrag aktivt med att få föräldrar att fördela föräldrapenningdagarna mer lika mellan sig. Kvinnor tar dock fortfarande ut runt 80 procent av alla föräldrapenningdagar som tas ut under ett år. Ett argument som ofta hörs när det gäller fördelningen av föräldrapenningdagar mellan barnets föräldrar är att det blir för kostsamt om den förälder som har en inkomst över taket ska vara ledig. Eftersom män i större utsträckning har löner som överstiger taket kan detta betyda att inkomsttaket är ett hinder för att uppnå en lika fördelning av föräldrapenningdagar mellan män och kvinnor. Olika studier av föräldrapenningens fördelning har visat att män med högre inkomst tar ut fler föräldrapenningdagar än män med relativt lägre inkomster. När inkomsten stiger ökar männen sitt uttag av föräldrapenning, men bara upp till en viss nivå. När inkomsten når socialförsäkringstaket planar ökningen ut.¹ Bland fäder som har inkomster som överstiger socialförsäkringstaket finns också de som inte tagit ut någon dag med föräldrapenning.² Om hänsyn tas även till den andra förälderns inkomst visar det sig att för par där båda har inkomster som överstiger socialförsäkringstaket är fördelningen av dagar mer jämn än vad den är om endast den ena partnern har inkomster högre än

¹ Spelade pappamånaden någon roll? RFV Analyserar 2002:14.

² Spelade pappamånaden någon roll? RFV Analyserar 2002:14.

taket.³ Taket kan alltså ha en inverkan på den ojämna fördelningen av föräldrapenningdagarna.

Kollektivavtal på arbetsmarknaden som täcker inkomstförlust även ovanför taket vid föräldraledighet har blivit allt vanligare inom olika sektorer i arbetslivet. Denna utfyllnad finns oftast inte med som faktor när bedömningar görs av de incitament som män och kvinnor har när de ska fördela föräldraledigheten mellan sig. Syftet med denna rapport är att undersöka dels vilka grupper som ligger över socialförsäkringstaket med avseende på kön, ålder, arbetsmarknadstillhörighet och dels vilka grupper som omfattas av avtal om extra ersättning vid föräldraledighet. För att kunna beskriva detta används huvudsakligen inkomststatistik från SCB (LINDA-databasen) samt ett urval av kollektivavtal för olika arbetsmarknadssektorer. Genom att kartlägga förekomsten av ersättning ovanför taket ges en bättre bild av hela den ekonomiska situationen som påverkar hur föräldrarna använder föräldrapenningen. Denna kunskap kan bidra till Försäkringskassans strategiska arbete med att minska skillnaderna i uttag av föräldrapenning mellan föräldrarna, t.ex. i informationsarbetet.

1.1 Avgränsning

Kartläggningen av avtalsmässig utfyllnad av föräldrapenningen över socialförsäkringstaket avser att ge en bild av situationen inom olika sektorer av arbetsmarknaden med ett antal exempel från olika företag och avtal. Möjligheterna att göra en heltäckande kartläggning är små, avtalen skiljer sig åt inom den privata sektorn och ett sådant arbete skulle bli alltför omfattande. De presentationer av kollektivavtal som görs här ska därför ses som exempel. De avtal som presenteras är huvudsakligen centrala kollektivavtal, dels det statliga avtalet, avtalet för kommun och landsting samt exempel för privatanställda arbetare samt olika större medlemsorganisationer för privatanställda tjänstemän. Dessutom ges några exempel som går utöver kollektivavtalen för större arbetsgivare. Urvalet av olika avtal har begränsats av tillgänglighet till olika avtal och har också valts ut för att visa variation.

³ Föräldrapenning, pappornas uttag av dagar, fakta och analys, Socialdepartementet 2004.

De beskrivningar som görs av de olika avtalen är inte heltäckande och tar ej heller upp alla villkor utan är avsedda att vara illustrerande exempel. För att få veta exakt vilka möjligheter till ersättning som finns från olika arbetsgivare bör den intresserade kontakta sin arbetsgivare eller sitt fackförbund.

Någon ny analys av hur inkomsterna eller avtalsförsäkringarna påverkar uttaget av föräldrapenning görs inte i denna rapport.

1.2 Tidigare undersökningar

Den tidigare kartläggning av avtal som reglerar ersättning vid föräldraledighet är huvudsakligen Jämställdhetsombudsmannens (JämO) undersökning från år 2000. (Löneutfyllnad vid föräldraledighet, JämO) I denna undersöks 50 olika branschavtal och avtal på företagsnivå och en fördelning på två olika typer av ersättningar sker. Dels de som ger ersättning ovanför socialförsäkringstaket och dels de som ger en högre kompensation än vad föräldrapenningen ger. I de avtal som granskades då var begreppet havandeskapslön mer utbrett än vad det är i dag, och ersättningen avsåg i första hand kvinnliga arbetstagare. De avtal som gav ersättning över socialförsäkringstaket var könsneutralt utformade.

Ann-Charlotte Ståhlberg har tidigare skrivit om hur avtalsförsäkringarna kan komplettera socialförsäkringen. Hon beskriver att avtalsförsäkringarna tillsammans täcker mer än 90 procent av den svenska arbetsmarknaden och rör områden som bland annat pension, efterlevandestöd, ersättning vid arbetsoförmåga och vid föräldraledighet. De olika avtalsförsäkringarna liknar varandra i sina huvuddrag men har ändå skillnader beroende på olika avtalsområden. Avtalsförsäkringarnas konstruktion kan få effekter på hur socialförsäkringen används och påverka incitamenten till att arbeta.⁴

⁴ Ståhlberg, A-C, Hur klarar jag mig?, 2004, Ståhlberg A-C, Socialförsäkringarna i Sverige.

1.3 Definitioner och begrepp, förkortningar

Arbetare	Betecknas här som anställda inom LO-kollektivet
Föräldralön	Extra ersättning vid föräldraledighet som arbetsgivaren betalar
Föräldrapenningtillägg	Extra ersättning vid föräldraledighet som arbetsgivaren betalar
Havandeskapslön	Extra ersättning vid föräldraledighet, riktad till kvinnor
LO	Landsorganisationen, 16 fackförbund, omfattar 2 miljoner medlemmar
PGI	Pensionsgrundande inkomst
Prisbasbelopp	Fastställs årligen, underlag för beräkning av bland annat högsta SGI
SACO	Sveriges akademikers centralorganisation, 26 fackförbund, omfattar 570 000 medlemmar
SGI	Sjukpenninggrundande inkomst
Socialförsäkringstaket/taket	Högsta möjliga SGI, eller 7,5 prisbasbelopp
TCO	Tjänstemännens centralorganisation, 17 förbund, omfattar 1,3 miljoner medlemmar
Tjänsteman	Betecknas här som anställda inom SACO/TCO-kollektivet

2 Arbetsmarknaden

2.1 Kollektivavtal

Rätten till föräldrapenningtillägg regleras oftast i kollektivavtal eller lokala avtal som träffas för enskilda arbetsplatser. De flesta arbetsgivare är genom sin arbetsgivarorganisation knutna till ett kollektivavtal och de flesta löntagare, 90 procent, arbetar på arbetsplatser där det finns kollektivavtal.⁵ En stor andel, 80 procent, är också fackligt anslutna.⁶

⁵ Ståhlberg, A-C, Hur klarar jag mig? Rapport om pensioner och ersättningar till efterlevande, 2004.

⁶ AKU Årsmeldetal 2004, AM12 SM 0501 Arbetskraftsundersökningen, 2004.

Ett kollektivavtal är ett skriftligt avtal som träffas mellan en arbetsgivarorganisation eller en enskild arbetsgivare och en arbetstagarorganisation. Är företaget inte med i någon arbetsgivarorganisation tecknas oftast ett hängavtal med en sådan. Normalt är kollektivavtalet ett ramavtal som fattas av de centrala förhandlarna för de båda parterna. De lokala parterna kan sedan reglera någon fråga lokalt, så att den bara gäller den lokala arbetsplatsen. I kollektivavtalet ingår förutom lönevillkor olika allmänna anställningsvillkor och överenskommelser om arbetsmiljö, försäkringar och medbestämmande. En arbetsgivare kan vara bundet av flera olika kollektivavtal som gäller för olika grupper av anställda, arbetare och tjänstemän. Även de anställda som inte är med i ett fackförbund ska omfattas av kollektivavtalet.⁷

2.2 Könsssegregerad arbetsmarknad

Den svenska arbetsmarknaden omfattar drygt fyra miljoner löntagare. En stor andel av dessa, närmare 70 procent, arbetar inom privat sektor.

Tabell 1 Antalet sysselsatta 2004 fördelade efter sektorstillhörighet (1 000-tal)

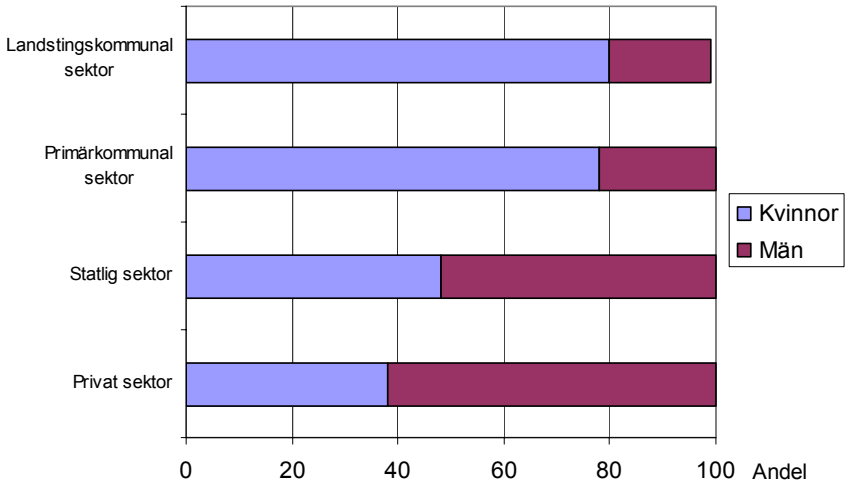
	Statlig sektor	Kommunal sektor		Privat sektor
		Primärkommunal	Landstingskommunal	
Män	122	186	46	1 518
Kvinnor	114	664	195	947
Totalt	237	850	241	2 466

Källa: SCB, Arbetskraftundersökningen 2004, AM 12 SM 0501

Skillnaden mellan män och kvinnor är stor när det gäller andelen sysselsatta i privat och kommunal sektor.⁸

⁷ http://www.expowera.com/mentor/personal/anstalla/anstalla_kollektivavtal.htm.

⁸ Arbetskraftundersökningen 2004, AM 12 SM 0501, SCB www.scb.se.

Diagram 1 Andelen kvinnor och män inom varje arbetsmarknadssektor

Källa: SCB, Arbetskraftundersökningen 2004, AM 12 SM 0501

På dagens arbetsmarknad är villkoren för män och kvinnor olika. Diskriminering på grund av föräldraskap verkar vara långt mer vanligt för kvinnor än för män. JämO tar emot anmälningar om diskriminering i arbetslivet och andelen anmälningar som berör graviditet och föräldraskap har ökat från 4 procent till närmare 20 procent under perioden mars 2000 till september 2001.⁹ Enligt en undersökning gjord av TCO anser 60 procent av kvinnorna som inte har barn att deras karriär eller löneutveckling skulle missgynnas av barn. För de kvinnor som har barn under 16 år anser 72 procent att barn missgynnar kvinnors karriärmöjligheter. Endast 14 procent av papporna anser att barn innebär någonting negativt för deras utvecklingsmöjligheter på arbetsmarknaden. Av småbarnspapporna anser dock hela 62 procent att barn är negativt för kvinnors utvecklingsmöjligheter på arbetsmarknaden.¹⁰

⁹ Pressmeddelande JämO 2001-11-19.

¹⁰ Föräldraskap och kön påverkar villkoren i arbetslivet, Rapport, TCO, 2002, www.tco.se.

I Sverige finns påtagliga löneskillnader mellan kvinnor och män. I genomsnitt hade kvinnor år 2002 83 procent av männens löner omräknat till heltidsarbete. Skillnaden har varit ganska stabil i många år och tenderar snarare att öka än att minska. När hänsyn tas till skillnader i åldersstruktur, utbildningsnivå och yrkeserfarenhet finns fortfarande en löneskillnad mellan män och kvinnor med lika arbeten på mellan två och tio procent. Störst är skillnaden i den privata sektorn med 10 procent, lägst i den kommunala med två procent.¹¹

Att kvinnor i högre grad än män arbetar deltid påverkar också deras arbetsinkomster negativt. Fler kvinnor har bland annat av denna anledning en lägre sjukpenninggrundande inkomst, SGI, och når inte upp till socialförsäkringstaket. Detta mönster gäller för alla sektorer på arbetsmarknaden. Att fler kvinnor arbetar i offentlig sektor medan männen huvudsakligen arbetar i privat regi där lönerna generellt är högre betyder att fler män når upp till de höga lönenivåerna. Fler män än kvinnor är dessutom chefer och sitter därigenom på mer välbetalda poster.¹² Men även för kvinnor och män i samma yrkesgrupper eller chefsbefattningar finns det löneskillnader.

Männens starka position när det gäller löner medför att de löneutfyllnadsprogram som finns oftare omfattar män än kvinnor.

Eftersom unga människor ofta har lägre lön än äldre innebär det att för kvinnor och män i barnafödande ålder ligger lönerna generellt lägre än för äldre arbetstagare. Detta innebär att de löneutfyllnadsprogram vid föräldraledighet som erbjuds eventuellt passar äldre arbetstagare bättre än unga individer. Den genomsnittliga åldern när det första barnet föds är för kvinnor 29 år och för män 31 år.¹³ Män är alltså äldre när de blir föräldrar och kan därmed i större utsträckning ha hunnit få en högre lön innan de får barn.

¹¹ På tal om kvinnor och män, Lathund för jämställdhet, SCB, 2004.

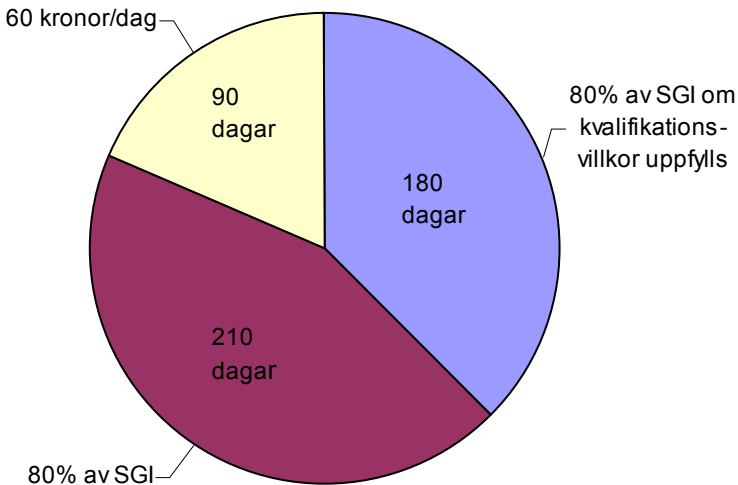
¹² På tal om kvinnor och män, Lathund för jämställdhet, SCB, 2004.

¹³ SCB, Befolkningsstatistik.

3 Rätten till föräldrapenning

Den svenska familjepolitiken ger möjlighet till ersättning i form av föräldrapenning för den inkomstförlust det innebär att avstå förvärvsarbete för att vara hemma med sitt barn. Föräldrapenningen ska underlätta för individen att förena arbetsliv och familjeliv. För barn födda från och med 1 januari 2002 är föräldrapenningen 480 dagar. Av dessa dagar är det 390 som är relaterade till föräldrarnas sjukpenninggrundande inkomst. Resterande 90 dagar ger ersättning med 60 kronor per dag. Vid gemensam vårdnad har föräldrarna rätt till hälften var av de 480 dagarna. Det finns en möjlighet att överlåta rätten till föräldrapenning till den andre föräldern med undantag av 60 dagar som ger ersättning med 80 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten. De första 180 dagarna med föräldrapenning är alltid dagar med ersättning enligt SGI, och de omfattas av ett kvalifikationsvillkor (beskrivet i avsnitt 3.1.1). Först efter att dessa dagar har tagits ut kan föräldrarna välja att ta ut av lägstanivådagarna.

Bild 1 Antalet dagar med föräldrapenning fördelat på tre olika dagtyper



Källa: Försäkringskassan

3.1 Föräldrapenningens storlek

Ersättning utgår med sjukpenningbelopp under sammanlagt 390 av de 480 dagarna. Detta innebär att föräldrapenningens storlek per dag är 80 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI) delad med 365. SGI fastställs av Försäkringskassan utifrån den beräknade årliga arbetsinkomsten. Den lägsta SGI:n är 24 procent av prisbasbeloppet. Den högsta SGI:n är 7,5 gånger prisbasbeloppet. Den högsta inkomst som ger 80 procent i ersättning vid föräldraledighet år 2005 är 295 500 om året motsvarande en månadslön på ca 24 600 kronor.

**Tabell 2 Prisbasbelopp, högsta SGI och motsvarande månadslön
2002–2005**

	Prisbasbelopp	Högsta SGI	Månadslön
2005	39 400	295 500	24 625
2004	39 300	294 700	24 558
2003	38 600	289 500	24 125
2002	37 900	284 200	23 683

Källa: Försäkringskassan

3.1.1 Kvalifikationsvillkor

Förutom att föräldern ska ha en SGI för att kunna få ersättning i förhållande till sin inkomst finns ett särskilt kvalifikationskrav för de första 180 föräldrapenningdagarna. Villkoret gäller oavsett vem av föräldrarna som använder dagarna. Förutsättningen för att föräldern ska kunna få ersättning enligt sin SGI för dessa 180 dagar är att föräldern har varit försäkrad för en ersättning över 60 kronor per dag i minst 240 dagar i följd före barnets födelse. Om detta villkor inte uppfylls ges ersättning på grundnivå som är 180 kronor per dag från och med 1 januari 2004. För den som inte varit försäkrad tillräckligt lång tid men ändå har en SGI innan barnets födelse blir kompensationsgraden lägre än 80 procent av SGI. För övriga 210 dagar som kan betalas ut enligt SGI finns inte motsvarande krav på viss tids försäkring.

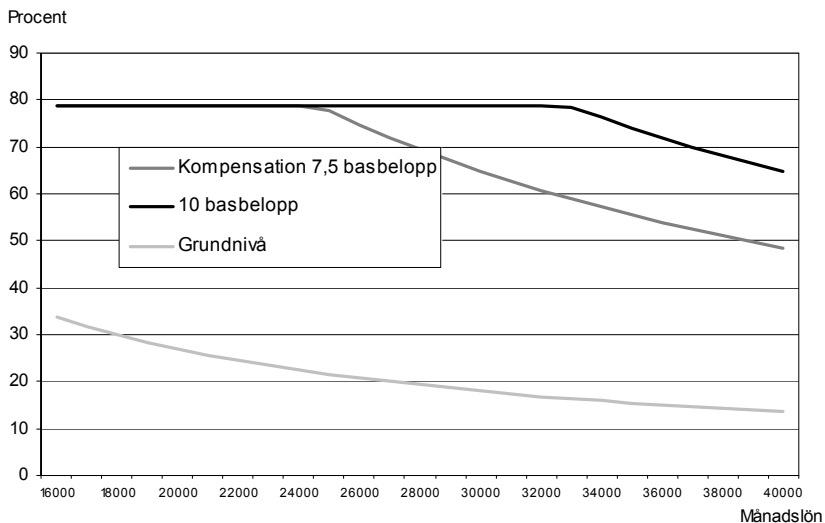
Grundnivån höjdes från 60 kronor till 120 kronor den 1 januari 2002 och sedan ytterligare till 150 kronor från 2003 och från och med 2004 till 180 kronor. Detta innebar att kompensationen för den som inte uppfyllt villkoret har ökat under perioden. Under 2004 var det ca

40 000 personer eller sju procent av samtliga föräldrar som tagit ut föräldrapenning som fick ersättning på grundnivå. Det är en något större andel än under 2003. Fler kvinnor än män finns i denna grupp, en förklaring till detta är att kvinnorna oftast är de som tar ut föräldrapenning tidigt i barnets liv och därmed är de som berörs av kvalifikationsvillkoret i högre utsträckning.

3.1.2 Kompensation

Vid uttag av föräldrapenning kommer kompensationen för inkomstförlust från socialförsäkringen att bero på i princip fyra faktorer; om inkomsten ligger över eller under socialförsäkringstaket, om villkoren för att få ersättning motsvarande SGI är uppfyllda eller inte, vilken sorts dagar samt hur många dagar som föräldern väljer att ta ut under en period.

Diagram 2 Kompensationsgrad med föräldrapenning 2005



Källa: Försäkringskassan

Diagrammet visar en situation där föräldern går miste om hela sin månadslön och tar ut 30 dagar med föräldrapenning på sjukpenningnivå under månaden. Avtrappningen av kompensationen när taket ligger

på 7,5 prisbasbelopp startar vid en månadslön på 24 600 kronor. Vid en månadslön kring 33 000 i månaden är kompensationsgraden 60 procent av inkomsten. En höjning av socialförsäkringstaket till tio prisbasbelopp har föreslagits till andra halvåret 2006. Med ett sådant höjt tak skulle avtrappningen av kompensationsgraden komma först vid en månadslön på 33 000 kronor.

3.2 Vilka använder föräldrapenningen?

Av de 561 052 föräldrar som under år 2004 tog ut någon dag med föräldrapenning var en majoritet kvinnor, andelen män uppgick till 43 procent. De föräldrapenningdagar som togs ut användes också mest av kvinnor, endast 18,7 procent av dagarna gick till män. Tidigare studier visar att föräldrarnas ålder, inkomst och utbildning påverkar hur fördelningen av dagarna mellan mamman och pappan sker.

- Pappan tar ut fler dagar ju äldre han är oavsett mammans ålder.¹⁴
- Pappor med hög inkomst och hög utbildning tar ut fler dagar, liksom pappor som lever med mammor med hög inkomst och hög utbildning.¹⁵
- Bland pappor som inte använde föräldrapenning var inkomsterna betydligt lägre än genomsnittet. Detta gällde även mammorna i dessa familjer. En större andel av dessa fäder var födda utomlands jämfört med genomsnittet. I den grupp som inte använde föräldrapenning fanns dock även fäder med inkomster över socialförsäkringstaket.¹⁶
- Enligt en undersökning från LO har endast 29 procent av småbarnspapporna i LO-grupperna tagit ut mer än två månaders

¹⁴ Vilka pappor kom hem? En rapport om uttaget av föräldrapenning 1989 och 1990 för barn födda 1989. statistik rapport IS-R 1993:3, RFV.

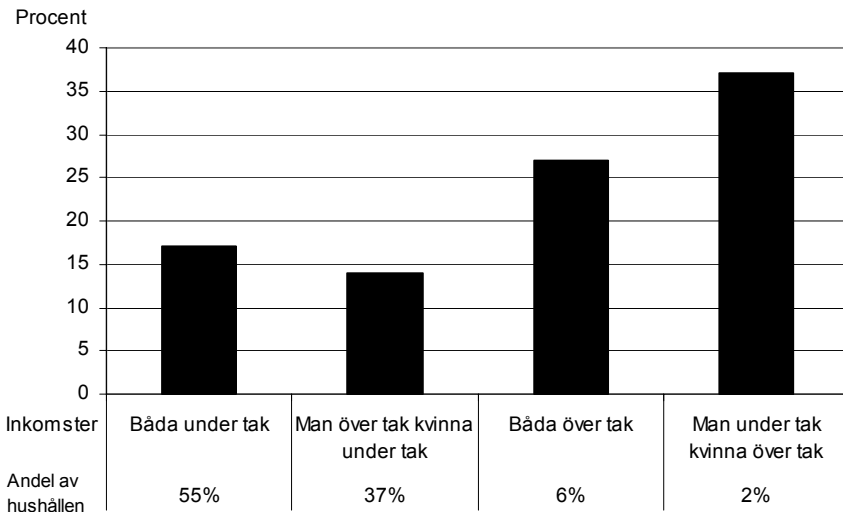
¹⁵ Spelade pappamånaden någon roll?, RFV Analyserar 2002:14, Sundström, M & Duvander, A-Z, 1999, Föräldraförsäkringen och jämställdheten mellan kvinnor och män, i Persson, I och Wadensjö, E (Red.) SOU 1998:3 Välfärdens genusansikte, Stockholm.

¹⁶ Spelade pappamånaden någon roll?, RFV Analyserar, 2002:14.

föräldraledighet. I SACO-grupperna är motsvarande siffra hela 48 procent.¹⁷

En viktig faktor för uttaget av föräldrapenningdagar är hur skillnaderna i inkomster mellan mamman och pappan ser ut. En studie från socialdepartementet visar att i hushåll där mannen har inkomster över taket och kvinnans inkomster ligger under taket använder papporna endast en liten del av föräldrapenningdagarna. I hushåll där kvinnan har en inkomst över taket och mannen inte har det tar männen ut en mycket större andel av dagarna. Även när båda har inkomster som överstiger taket tar mannen ut fler dagar.¹⁸

Diagram 3 Pappornas andel av uttagna dagar vid olika inkomster samt andelen hushåll som befinner sig i olika inkomstintervall i respektive grupp, år 2002



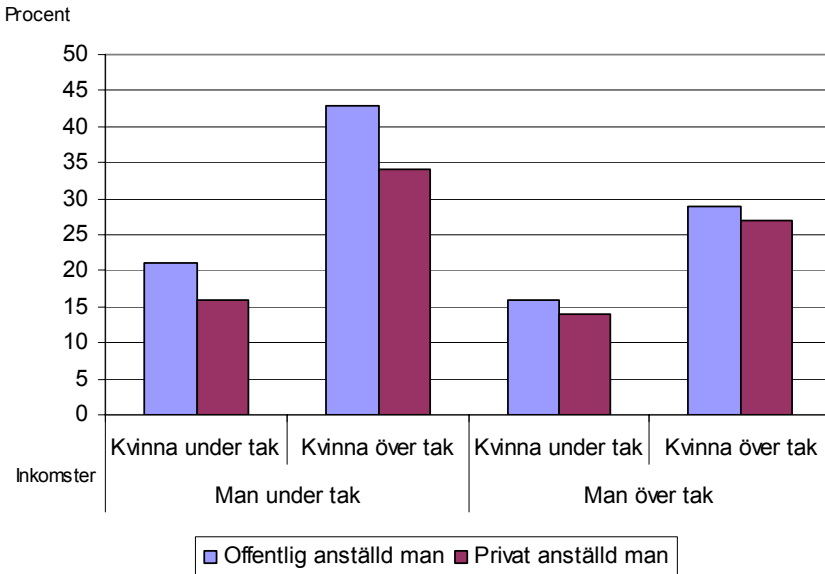
Källa: Socialdepartementet

¹⁷ Fransson, Wennemo, Mellan princip och praktik, En rapport om föräldraförsäkringen, LO.

¹⁸ Föräldrapenning, pappornas uttag av dagar, fakta och analys, Socialdepartementet 2004.

Anställningssektor har viss betydelse för hur stor andel av föräldrapenningdagarna som pappor och mammor tar ut. Privatanställda män tar ut något lägre andel av hushållets föräldrapenningdagar än vad de offentliganställda männen gör.¹⁹

Diagram 4 Andelen dagar uttagna av män fördelat på olika inkomster samt männens sektor



Källa: Socialdepartementet

De flesta av dagarna som betalas ut på högsta nivå, d.v.s. den nivå där inkomsten slår i inkomsttaket, betalas ut till män. Av de dagar som tas ut av män betalas en större andel också ut på högstanivå. Under 2004 var det för männen 29 procent av dagarna som betalas ut över grundnivå som gav ersättning på högsta nivå. För kvinnorna var motsvarande siffra 10 procent.

¹⁹ Socialdepartementet, 2004.

Tabell 3 **Antal och andel individer ersatta på högsta nivå med föräldrapenning av totalt antal ersatta över grundnivå samt andel dagar på högsta nivå av totalt antal dagar över grundnivå**

	2001	2002	2003	2004
Antalet kvinnor	24 409	29 136	34 512	26 550
Andel av (%) totalt antal över grundnivå	11	13	14	10
Antalet män	49 053	59 602	70 506	66 721
Andel av (%) totalt antal över grundnivå	28	34	33	29
Antal föräldrar totalt	73 462	88 738	105 018	93 271
Andel av (%) totalt antal över grundnivå	18	22	23	19
Andelen dagar (%) utbetalade på högstanivå (av dagar över grundnivå)	13	15	17	11

Källa: Försäkringskassan

Åldern för när kvinnor får sitt första barn har stigit från 26 år 1990 till 29 år 2004.²⁰ Olika studier visar att det är kvinnans situation på arbetsmarknaden som spelar stor roll för när hon väljer att skaffa barn.²¹

4 Vilka befinner sig över taket?

4.1 Inkomst är inte detsamma som SGI

Den sjukpenninggrundande inkomsten är underlag för beräkning av bland annat föräldrapenning. SGI fastställs av Försäkringskassan utifrån den beräknade årliga arbetsinkomsten. Det tas endast hänsyn till sådan arbetsinkomst som beräknas pågå under minst sex månader eller är årligen återkommande. Det är i regel den aktuella inkomsten som ligger till grund för SGI, men SGI kan även beräknas på en tidigare arbetsinkomst. Detta gäller exempelvis då personer har haft en skyddad SGI bland annat under arbetslöshet eller studier med studiemedel. Då en person i samband med ett ersättningsärende har arbetat kortare

²⁰ www.scb.se.

²¹ Barnafödandet i fokus, Ds 2001:57, När har vi råd att skaffa barn?, RFV Analyserar 2001:8.

tid än sex månader kan SGI ibland fastställas på förvärvsavsikt. När personen begär exempelvis föräldrapenning måste Försäkringskassan göra en bedömning av vilka inkomster den försäkrade hade kunnat antas få om inte ersättningsärendet blivit aktuellt.

Socialförsäkringstaket innebär en begränsning för hur stor kompensation som den försäkrade individen kan få vid ett inkomstbortfall. Inkomster över 7,5 prisbasbelopp tas det inte hänsyn till. Det är svårt att veta exakt hur många eller hur stor andel av arbetskraften som befinner sig över taket. För att få en SGI som överstiger taket kan individen antingen ha arbetat hela året och haft en månadslön som överstiger 24 625 kronor (år 2005) och via inkomstundersökningar kan man då veta om han eller hon befann sig över taket. Det är dock så att SGI kan ligga över taket även om individen inte har arbetat hela året och därmed inte har en registrerad årsinkomst som överstiger taket. Detta kan ske när SGI:n är skyddad av olika orsaker eller när personen börjar arbeta senare på året, men bedöms ha för avsikt att fortsätta arbetet längre än sex månader. Då kan inkomststatistiken ge en underskattning av hur många som i verkligheten befinner sig över socialförsäkringstaket. Sedan den 1 juli 1994 behöver man inte anmäla förändrad inkomst till Försäkringskassan om man inte har ett pågående ersättningsärende. På grund av detta kan man inte ta fram någon statistik över SGI från Försäkringskassans register som visar hur många som befinner sig ovanför taket.

Statistik om månadslöner samlas in av SCB och kan ge uppgifter om hur många som ligger över taket, men uppgifterna räknas oftast om från deltid till heltid och ger därmed en delvis felaktig bild över hur den sjukpenninggrundande inkomsten kan se ut. Viss information går dock att läsa ut från löneuppgifter. Exempelvis finns det för den kommunala sektorn uppgifter om hur många anställda som i november 2003 hade en viss månadslön. Under 2003 motsvarade en månadslön på 24 125 kronor den lön som på årsbasis var lika med socialförsäkringstaket. Statistiken visar att bland de anställda männen var andelen som hade en månadslön överstigande 24 000 kronor 24 procent, för kvinnorna var motsvarande andel 10,5 procent. Av samtliga anställda i den kommunala sektorn var det 12 procent som hade en månadslön

som översteg 24 000 kronor.²² Denna statistik fanns inte fördelad på ålder, vilket är en viktig faktor att beakta när det gäller att analysera vilka som slår i socialförsäkringstaket när de är föräldralediga. Det är dock inte i den kommunala sektorn som störst andel eller störst antal personer med höga löner befinner sig. De höga lönerna är mer vanligt förekommande i den privata sektorn.

Det finns betydligt fler män än kvinnor med höga löner på arbetsmarknaden. De arbetstagare som har en månadslön på 30 000 kronor eller mer utgjorde 2003 12 procent av alla anställda, varav 26 procent är kvinnor och 74 procent män. Medianlönen för kvinnor var 19 200 kronor och medianlönen för män var 21 700 kronor.²³

4.2 Inkomster över taket baserat på olika former av statistik

Under perioden 1996 till 2001 har antalet personer med årsinkomster över inkomsttaket fördubblats, från 540 000 till 1 100 000. Det motsvarar 36 procent av de heltidsarbetande. För år 2001 var den totala andelen personer med inkomster överstigande nivån på taket 20 procent. Andelen män med inkomster överstigande taket är betydligt större än andelen kvinnor.²⁴

Tabell 4 Andel personer med inkomster som överstiger 7,5 prisbasbelopp år 2001. Avser samtliga i åldern 20–64 år

Kön	Procent
Kvinna	10
Man	30
Totalt	20

Källa: Proposition 2001/02: 1, utgiftsområde 10, s 28

²² Kommunal personal 2003 Tabell 5 Antal anställningar per löneintervall den 1 november 2003, www.lf.svekom.se.

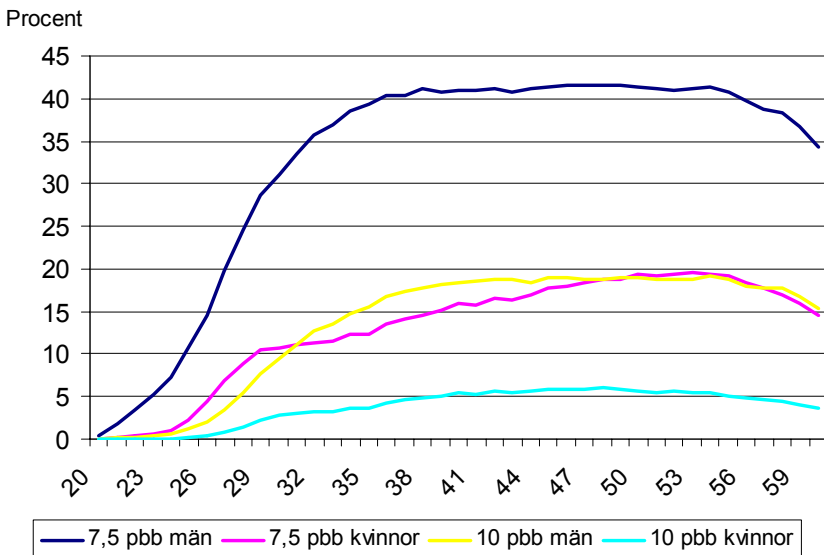
²³ Lönestatistisk årsbok 2003, SCB.

²⁴ Budgetpropositionen. 2001/02:1, utgiftsområde 10.

I stället för inkomststatistik kan den pensionsgrundande inkomsten användas för att se hur stor andel av befolkningen som ligger över socialförsäkringstaket. Den pensionsgrundande inkomsten (PGI) inkluderar förutom lön också t.ex. sjukpenning, föräldrapenning, arbetslöshetsersättning mm. Den kan både överskatta och underskatta SGI. Eftersom inkomster vid sidan av inkomst från eget arbete inte ingår i SGI och SGI samtidigt kan ligga vilande under exempelvis föräldradighet och arbetslöshet. Den pensionsgrundande inkomsten kan ändå ge en bild av hur många individer som har inkomst överstigande 7,5 respektive 10 prisbasbelopp för år 2003, som är den senast tillgängliga uppgiften.

Det är tydligt att det finns stora skillnader mellan män och kvinnor. I åldersgruppen 35–50 år är det fler män (upp till och med 50 år) som ligger över 10 prisbasbelopp än vad det är kvinnor (upp till 50 år) som ligger över 7,5 prisbasbelopp år 2003.

Diagram 5 Andelen män och kvinnor som har en PGI högre än 7,5 och 10 prisbasbelopp av dem som har en PGI större än 0



Källa: Pensionsregistret, Försäkringskassan

Av de totalt ca 5,2 miljoner personer upp till 65 år som har en PGI som är större än noll är det 1,2 miljoner, eller 22 procent som ligger över 7,5 prisbasbelopp år 2003. Det är 450 000 personer som har en pensionsgrundande inkomst som överstiger 386 000 kronor, eller tio prisbasbelopp, år 2003.

Tabell 5 Andelen personer med PGI över taket (av de med PGI >0 2003)

	Män	Kvinnor	Samtliga
Andel (%) med PGI över 7,5 prisbasbelopp			
Upp till 65 år	32	13	22
Upp t.o.m. 50 år	31	11	21
Andel (%) med PGI över 10 prisbasbelopp			
Upp t.o.m. 65 år	13	4	9
Upp t.o.m. 50 år	12	3	8

Källa: Pensionsregistret, Försäkringskassan

4.3 Över socialförsäkringstaket 2002

Den senast tillgängliga inkomststatistiken avser år 2002 och därför kommer beskrivningen av hur stor andel av arbetstagarna som befinner sig över socialförsäkringstaket att fokusera på situationen år 2002. Inkomstdata har hämtats från LINDA-databasen²⁵ och den variabel som mäter inkomst av lön och annat förvärvsarbete får här motsvara den sjukpenninggrundande inkomst som Försäkringskassan fastställer. För att ha en inkomst överstigande taket år 2002 skulle årsinkomsten vara 284 200 kronor eller mer.

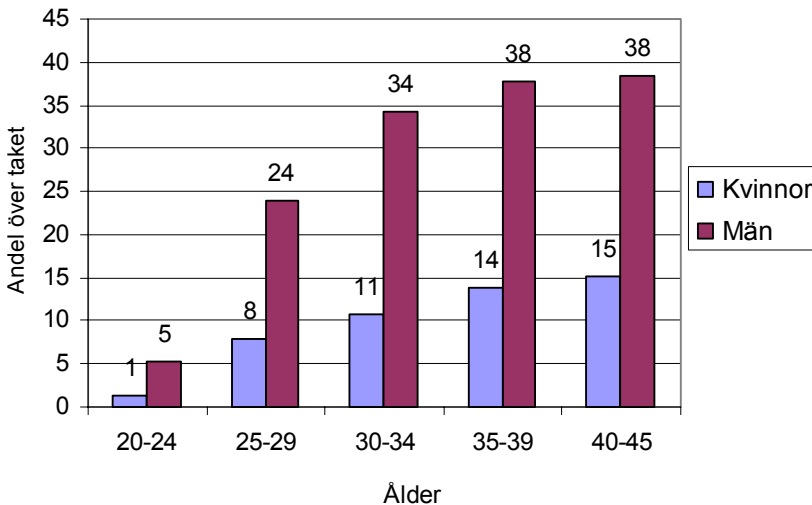
4.3.1 Ålder och kön

Av personer i åldern 20–65 år var det 23 procent som hade en årsinkomst som översteg 284 200 kronor och som därmed låg över socialförsäkringstaket 2002. Av dessa är det dock många som inte är i en ålder där det är vanligt att man får barn och därmed kommer i kontakt

²⁵ Linda är en urvalsbaserad longitudinell individdatabas för forskare. Möjligheter finns att göra longitudinella studier över åren men även att studera enskilda år. Tillhandahålls av Statistiska Centralbyrån.

med föräldrapenningen. Om man i stället tittar på män och kvinnor upp till 45 år (mellan 20 och 45 i datamaterialet) sjunker siffran något. Av dem som var yngre än 46 år var det 20 procent som låg över socialförsäkringstaket 2002. Tjugonio procent av männen och tio procent av kvinnorna hade inkomster som var högre än taket.

Diagram 6 Andelen som ligger över socialförsäkringstaket 2002 fördelat på ålder och kön



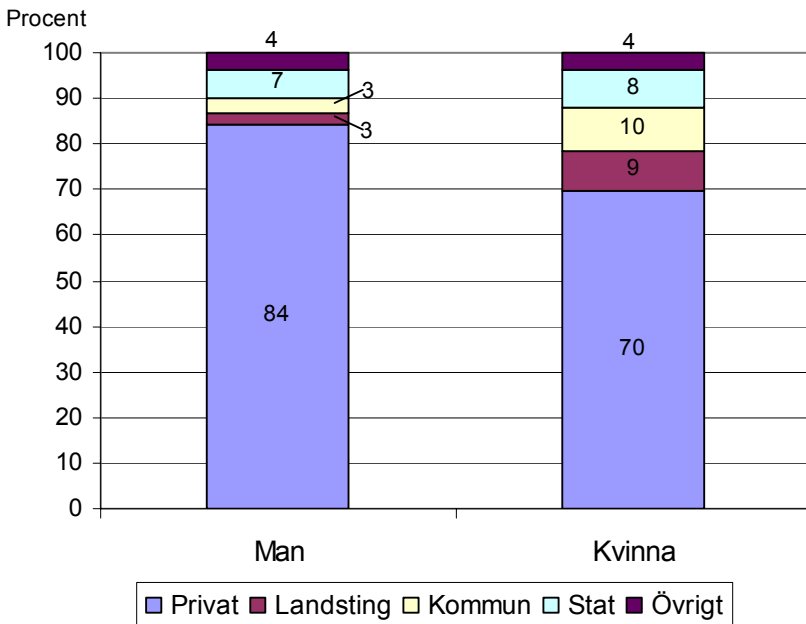
Källa: LINDA, SCB

Av dem som låg över taket var 74,5 procent män och 25,5 procent kvinnor. Det finns en grupp som låg över taket med de inkomster de hade 2001 men inte 2002 och samtidigt har tagit ut föräldrapenning under 2002. Dessa har förmodligen sänkt sin inkomst under socialförsäkringstaket 2002 på grund av sin föräldraledighet och skulle om de inte varit föräldralediga ligga över taket. På grund av regler om SGI-skydd kan de få ersättning från föräldrapenningen baserad på sin inkomst för 2001 i vissa fall och därmed ligga över socialförsäkringstaket med sin sjukpenninggrundande inkomst. Dessa individer utgjorde dock en liten grupp och tas inte med i följande analyser. Om de hade räknats med som om de hade en inkomst överstigande taket 2002 skulle andelen i barnafödande ålder som ligger över taket öka med 0,1 procentenheter till 20,09 procent.

4.3.2 Arbetsmarknadssektor

Av dem som låg över taket var det en majoritet som arbetade i privat sektor, både för män och för kvinnor. I gruppen övrigt finns egna företagare, de som arbetar i en ideell förening, de som uppges som inte förvärvsarbetande och där uppgift saknas. Egna företagare var en procent för både kvinnor och män. För kvinnor var den största gruppen inom kategorin övrigt anställda inom ideell förening (2 %) och för män uppgift saknas (2 %).

Diagram 7 Fördelning på sektor för de som låg över taket 2002



Källa: LINDA, SCB

Av det totala antalet anställda är det två tredjedelar som arbetar i privat sektor. Av dessa är hälften arbetare och hälften tjänstemän. Hela 82 procent av männen arbetar i privat sektor mot 50 procent för kvinnorna. Andelen yngre är dock fler i den privata sektorn jämfört med

andra sektorer. I åldrarna 18 till 44 år är det flest som arbetar i den privata sektorn.²⁶

Tabell 6 Andel inom olika sektorer som har inkomster överstigande socialförsäkringstaket 2002 samt andelen anställda i sektorn av samtliga arbetstagare

	Män	Kvinnor	Samtliga	Andel anställda av samtliga arbetstagare efter sektor, totalt
Privat	35	16	27	66
Landsting	43	13	19	6
Kommunal	13	4	6	22
Stat	41	20	31	6
Egen företagare	19	14	17	Ingår i privat
Ideell förening	20	9	14	Ingår i privat
Totalt*	29	10	20	100

*I totalt ingår även de där uppgift saknas om sysselsättning samt ej förvärvsarbetar. Om ej förvärvsarbetar tas bort (trots att de har en registrerad arbetsinkomst) skulle andelen som ligger över taket totalt bli 32 procent av männen, 11 procent av kvinnorna och 22 procent av samtliga.

Källa: LINDA, SCB samt för andelen anställda efter sektor, Lönestatistik årsbok 2003, SCB

Att andelen anställda inom privat sektor som ligger över taket inte är större beror på att både tjänstemän och arbetare ingår i sektorn. Ungefär hälften av de arbetande i privat sektor är tjänstemän och hälften arbetare.²⁷ Inkomsterna är olika för de båda grupperna, men går inte att redovisa separat. I december 2004 var den genomsnittliga månadslönen för tjänstemän i privat sektor 27 700 kronor inklusive rörliga tillägg.²⁸ Genomsnittslönen låg alltså över den nivå som ger 80 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten, vilket innebär att en stor andel av de anställda tjänstemännen ligger över taket. För arbetarna inom privat sektor var timlönen under december månad 121 kronor inklusive rörliga tillägg.²⁹ Det innebär att vid arbete på heltid ligger

²⁶ Lönestatistik årsbok, 2003, SCB.

²⁷ Lönestatistik årsbok 2003, SCB.

²⁸ Genomsnittlig månadslön för tjänstemän inom privat sektor, dec 2004, SCB.

²⁹ Genomsnittlig timlön för arbetare inom privat sektor december 2004, SCB.

månadslönen på ca 21 000 kronor.³⁰ Det är alltså i huvudsak tjänstemän som ligger över taket i socialförsäkringen men allt fler arbetare kommer också upp i högre nivåer.

Tabell 7 Andelen med inkomster under och över 7,5 samt 10 prisbasbelopp år 2002. Gruppen 45 år eller yngre

	Kvinnor	Män
Inkomster under taket 2002 (%)	90	71
Inkomster mellan 7,5 och 10 prisbasbelopp (%)	7	18
Inkomster över 10 prisbasbelopp (%)	3	11

Källa: LINDA, SCB

4.3.3 Hur stor andel har barn?

Av alla de individer som har inkomster över socialförsäkringstaket är det endast en del som har barn och endast en del som använder sig av föräldrapenningen. Av dem som låg över taket år 2002 var det endast 38 procent som hade barn födda mellan 1994 och 2002. Det är alltså de som i första hand kommit i kontakt med föräldrapenningen och de avtal som finns för föräldralediga föräldrar inom arbetslivet.

Den grupp som ännu inte har barn kan räknas som potentiella föräldrar eller som styvföräldrar som därmed har viss möjlighet att ta ut föräldrapenning och vara föräldralediga.

För de som låg över socialförsäkringstaket år 2002 var det 17 procent som också hade en partner som låg över taket. LINDA har dock endast uppgift om partners när man är gift eller har barn tillsammans, vilket innebär att det inte är möjligt att se om vissa har partners och en underskattning av antalet sammanboende sker. För kvinnor som ligger över taket är det mycket vanligare att ha en partner som också gör det. Runt 36 procent av kvinnorna som hade inkomster över taket hade också en partner som hade sådana inkomster. Motsvarande för männen är endast 16,4 procent.

³⁰ Timlönen*174 =månadslönen enligt Lönestatistik för industrisektorn 2004-06-01 www.lo.se.

4.3.4 Föräldrar

Av dem som var föräldrar till barn födda mellan åren 1993 och 2002 var det 24 procent som hade en inkomst överstigande taket 2002. Det var 40 procent av papporna som hade en sådan inkomst och nio procent av mammorna. Eftersom en del av de föräldrar som har små barn även har varit föräldralediga under 2002 har de inte någon större arbetsinkomst redovisad, trots att de kanske har en hög sjukpenningrundande inkomst. Av dem som fått barn under år 2002 var det 21 procent som hade inkomster som översteg taket.

De föräldrar som låg över taket 2002 arbetade huvudsakligen i privat sektor, 80 procent fanns i denna sektor, näst största sektor var den statliga med sju procent.

Socialdepartementet har i en analys visat att bland hushåll som använt föräldrapenning är det endast en liten andel där båda parter i förhållandet har inkomster över taket. Endast i sex procent av hushållen (gifta eller samboende, inkomster från 2002) hade både mannen och kvinnan inkomster över socialförsäkringstaket.³¹

5 Avtal om utfyllnad av föräldrapenning

5.1 Föräldrapenningtillägg eller föräldralön

I ett stort antal av de kollektivavtal som finns på arbetsmarknaden finns frågan om löneavdrag vid föräldraledighet reglerad på så sätt att arbetsgivaren förbinder sig att betala ut extra pengar utöver föräldrapenningen till sina föräldralediga anställda. De arbetsgivare som erbjuder löneutfyllnad gör detta av olika motiv, med olika principer och utifrån olika former av avtal. I jämställdhetslagen (1991:433) anges att ”Arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.” Ett sätt att bidra till detta mål kan vara att kompensera inkomstförlusten som arbetstagaren

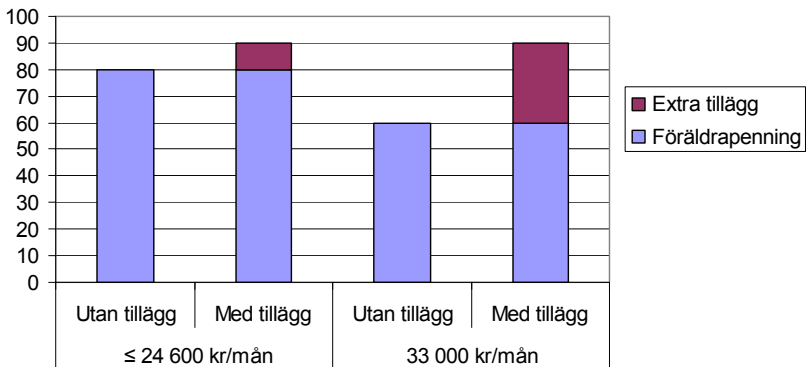
³¹ Socialdepartementet, bearbetningar av LINDA.

får vid föräldraledighet. Det signalerar att arbetsgivaren är positivt inställd till föräldralediga medarbetare. Ett annat motiv till att erbjuda ersättning kan vara att attrahera nya välutbildade medarbetare.

Oftast kallas i avtalen de extra pengar som ges vid föräldraledighet för föräldrapenningtillägg eller föräldralön. I de studerade avtalen används begreppen i syfte att göra det tillgängligt för både män och kvinnor som vill vara föräldralediga. I äldre avtal fanns dock i stor utsträckning begreppet havandeskapslön, som alltså enbart riktade sig till kvinnliga arbetstagare. Föräldralönen eller föräldratillägget gör det möjligt för den anställde att få en högre kompensation för lönebortfallet i samband med föräldraledigheten. Särskilt viktigt blir denna extra kompensation när föräldern har en inkomst som överstiger socialförsäkringstaket.

Bild 2 Kompensation vid föräldraledighet med och utan föräldrapenningtillägg

Kompensationsgrad



Källa: Försäkringskassan samt urval av avtal

Bilden visar kompensation vid två olika månadslöner, dels under och dels över taket. I exemplet är inkomsten över taket på en sådan nivå att den ger ca 60 procents kompensation från föräldrapenningen. Föräldrapenningtillägget som illustreras ger samtliga anställda tio procent av månadslönen när de är föräldralediga en månad. De anställda som har inkomst över taket får en kompensation på 90 procent av inkomsten över taket och tio procent av inkomsten under taket. Kompensatio-

nen för inkomstförlust varierar beroende på om föräldern har en inkomst över eller under taket och om det finns föräldrapenningtillägg eller inte.

Utfyllnaden kan regleras efter kollektivavtal, centralt eller lokalt. Det förekommer också att arbetsgivaren erbjuder löneutfyllnad utöver kollektivavtalet.

5.2 Olika avtal, olika villkor

Kartläggningen av utfyllnad till föräldrapenningen består främst av studerade kollektivavtal, både inom statlig sektor, kommunal- och landstingssektor samt privat sektor. Ett urval kollektivavtal har studerats, både för tjänstemän och för arbetare. Dessutom beskrivs några enskilda större företag som har lokala avtal om föräldrapenningtillägg. Kartläggningen visar att det finns olika former av utfyllnad eller kompensation:

- Taket kan höjas, d.v.s. arbetsgivaren betalar ersättning vid föräldraledighet för lön överstigande taket,
- Höjd nivå. Kompensation högre än 80 procent upp till taket,
- Både höjt tak och nivå,
- Både höjt tak och nivå men i form av klumpsummor.

I de olika avtalen finns också en stor mängd olika former av villkor relaterade till föräldralönen eller föräldrapenningtillägget:

- Om ersättning utges eller inte beror ofta på hur länge föräldern har varit anställd
- Utfyllnaden gäller ett begränsat antal dagar
- Begränsningar rörande perioder för uttag av föräldraledighet exempelvis inom de sex första månaderna efter barnets födsel
- Om perioden med ersättning ska vara sammanhängande eller inte
- Begränsningar kan även finnas i ett andra tak, där företaget sätter en gräns för hur hög kompensationen maximalt kan vara
- Begränsningar som innebär att båda föräldrarna inte kan få tillägget om de har samma arbetsgivare

- Villkor att arbetstagaren arbetar kvar i företaget viss tid efter föräldraledigheten
- Villkor om att den anställde måste ha rätt till föräldrapenning eller att föräldrapenning måste tas ut under perioden för att ersättning ska kunna ges.

Villkoren kan få till följd att även om föräldralönen är riktad till båda föräldrarna så kan det finnas hinder för den ena föräldern att använda den. Ett exempel på detta är begränsningar i förhållande till barnets ålder. I ett mål i arbetsdomstolen (Dom 2003-09-04, Mål nr A 171/02) prövades frågan om en tolkning av kollektivavtalet om att föräldralön endast kan ges under en period om tre månader efter barnets födelse kunde utgöra indirekt diskriminering mot män. Det gällde verkstadsavtalet för åren 2000 och 2004. Arbetsdomstolen fann att trots att män missgynnas i jämställdhetslagens mening eftersom de i betydligt större omfattning än kvinnor i praktiken drabbas av begränsningen så var det inte indirekt diskriminering av manliga arbetstagare. Arbetsdomstolen avslög Svenska Metallindustriarbetareförbundets talan. Frågan löstes senare avtalsvägen genom att det skrevs in i kollektivavtalet att föräldralönen ska kunna ges även för en längre tidsperiod i förhållande till barnets födelse.

5.2.1 Statlig sektor

Bestämmelserna för anställda i statlig sektor finns i Allmänt löne- och förmånsavtal, ALFA.³² Antalet anställda i staten var ca 237 000 år 2004³³. Enligt kollektivavtalet ges möjlighet till 90 procents ersättning under 360 dagar per barnsörd när den anställde tar ut föräldrapenning över grundnivå. Staten kräver att arbetstagaren varit anställd vid myndigheten eller myndighetsområdet under minst 90 dagar i följd före föräldraledighetens början.

Det finns dels föräldrapenningtillägg som ger 10 procent av daglönen på lönedelar upp till basbeloppstaket och dels ett tillägg på 90 procent för lönedelar som överstiger basbeloppstaket.

³² ALFA, allmänt löne- och förmånsavtal samt ”Om föräldraförmåner – en vägledning för statliga arbetsgivare”, Arbetsgivarverket, 2005.

³³ AKU Årsmeldetal 2004, AM12 SM 0501 Arbetskraftsundersökningen, 2004.

Exempel

Per tjänar 30 000 kronor per månad. Hans årsinkomst beräknas till 360 000 men begränsas av maxbeloppet på 7,5 prisbasbelopp och högsta SGI blir då 295 500 kronor under 2005.

Från Försäkringskassan får Per, om han avstår arbete en månad och tar ut trettio dagar med föräldrapenning (över grundnivå) $(648*30) = 19\,440$ kronor.

Från sin arbetsgivare får han:

Daglön upp till basbeloppstaket: $295\,500/365 = 810$

Per får tio procent av detta belopp per dag

Daglön över basbeloppstaket: $(360\,000 - 295\,500)/365 = 177$

Per får nitti procent av detta belopp per dag

Tillsammans ger detta en ersättning på $(0,1*810) + (0,9*177) = 240,3$ kr per dag eller 7 209 kronor när Per tar ut trettio föräldrapenningdagar

Kompensation

Förlorad arbetsinkomst 30 000 ersättning från FK 19 440 kronor samt från arbetsgivaren 7 209 kronor ger sammanlagd ersättning med 26 649 kronor, vilket ger en kompensation på **89 procent**.

Ersättningen per dag: 240,3 från arbetsgivaren och 648 från FK: 888,30

Att jämföra med daglönen vid arbete: 986,30 dvs. **90 procent ersättning för förlorad daglön**.

Föräldrapenningtillägget betalas ut i efterhand när den föräldraledige visar upp utbetalningsbesked från Försäkringskassan. Ersättning betalas bara ut för dagar då föräldrapenning över grundnivå har getts ut. Ersättning kan ges till båda föräldrarna om de arbetar hos samma arbetsgivare eller hos olika arbetsgivare inom statlig sektor, antalet ersatta dagar per barnsörd är dock 360.

5.2.2 Kommun och landsting

Bestämmelserna rörande arbetstagare i kommuner och landsting finns i Allmänna bestämmelser 05. Antalet anställda i landstingen var år 2004 ca 241 000 och i kommunerna 850 000.³⁴

³⁴ AKU Årsmedeltal 2004, AM12 SM 0501 Arbetskraftsundersökningen, 2004.

Anställda i kommun och landsting har möjlighet att få föräldrapenningtillägg från arbetsgivaren. En förutsättning är att arbetstagaren varit sammanhängande anställd i kommun och landsting i minst 365 kalenderdagar. En annan förutsättning är att man har rätt till föräldrapenning över lägstanivån.

Föräldrapenningtillägg med belopp motsvarande 10 procent av arbetstagarens fasta kontanta månadslön ges till den som varit anställd i 365 men inte 730 kalenderdagar sammanhängande. Om anställningen varat i minst 730 dagar sammanhängande ges ett belopp på 20 procent av arbetstagarens fasta kontanta månadslön. Tillägget utbetalas en gång per födsel i samband med ledighetens början. Ersättningen betalas ut en gång per födsel och alltså inte till båda föräldrarna när de båda är anställda inom kommun och landsting.

Arbetstagare med fast kontant månadslön som överstiger 62,5 procent av prisbasbeloppet enligt AFL får en ersättning som tillsammans med högsta belopp för föräldrapenning ger 80 procents kompensation av lönebortfallet. Beloppet som utbetalas motsvarar skillnaden mellan 80 procent av lönebortfallet, beräknat per kalenderdag, och högsta belopp för föräldrapenningen enligt AFL. Begränsningen är 270 kalenderdagar per födsel och ersättningen kan ges till båda föräldrarna. Det är den förälder som är ledig först som tillägget börjar betalas ut till och om föräldrarna båda arbetar inom kommun och landsting måste den som först tar ut dagar avstå rätten till ersättning för t.ex. hälften av dagarna i sin ansökan. Då kan den andra föräldern få del av föräldrapenningtillägget.³⁵ En förutsättning för att få detta tillägg är att arbetstagaren varit sammanhängande anställd hos offentlig arbetsgivare under minst 180 kalenderdagar före ledigheten.

³⁵ Samtal med Malin Looberger, Förhandlare på Sveriges kommuner och landsting.

Exempel

Lisa har en månadslön på 30 000 kronor, vilket överstiger 62,5 procent av prisbasbeloppet för 2005.

Daglönen i en 30-dagarsmånad blir 1 000 kronor.

Över taket

Lönebortfall vid frånvaro en hel månad: 30 000 kronor

Från Försäkringskassan får hon: 19 440 kronor (648 *30)

Från arbetsgivaren får hon: 4 560 kronor ((1000*0,8)–648)*30= 4 560 kronor

Vilket ger en kompensation på 80 procent.

Höjd nivå

Dessutom tillkommer ersättning i form av föräldrapenningtillägg i samband med ledighetens början.

I exemplet utgår vi ifrån att Lisa har varit anställd i minst 730 kalenderdagar sammanhängande och har därför rätt till föräldrapenningtillägg motsvarande 20 procent av månadslönen.

Lisa får då 6 000 kronor i samband med ledighetens början.

Kompensation totalt

Vid föräldraleidighet skulle Lisa då sammanlagt få 10 560 kronor från arbetsgivaren samt 19 440 kronor från Försäkringskassan. Detta innebär att kompensationen höjs till **100 procent den första månaden** som hon är föräldraleddig på heltid. Lisa kan självklart välja att sprida på de 6 000 kronorna i föräldrapenningtillägg hon får i samband med ledighetens början för att exempelvis få **90 procents** kompensation under två månader etc.

5.2.3 Privat sektor

Inom den privata sektorn finns ca 2,5 miljoner anställda. Ungefär hälften av dem är tjänstemän och hälften arbetare.³⁶ De avtal som finns skiljer sig mycket mellan olika branscher och för tjänstemän och arbetare. En mängd olika varianter finns och några visar en miniminivå för branschen som enskilda företag sedan kan ha bättre avtal för.

De flesta avtal på den privata marknaden kräver dels anställning viss tid innan ledigheten påbörjas samt att den anställde ska förbinda sig att

³⁶ AKU Årsmedeltal 2004, AM12 SM 0501 Arbetskraftsundersökningen, 2004.

gå tillbaka i tjänst efter ledigheten under minst tre månader eller under uppsägningstiden. Majoriteten av avtalen kräver också att ersättning med föräldrapenning på sjukpenningnivå ges från Försäkringskassan för att föräldrapenningtillägg ska betalas ut. Ersättning ges både på 80 och 90 procent av inkomsten, några avtal har även ett övre tak där högre inkomster inte ersätts. Nedan följer några exempel från ett antal kollektivavtal inom den privata sektorn.

Tjänstemän

- Finansförbundet är det största akademikerförbundet i finansbranschen. I ett kollektivavtal med Bankinstitutens Arbetsgivarorganisation (BAO) ges rätt till ett bidrag från arbetsgivaren med 80 procent av daglönen för lönedelar över 7,5 basbelopp under 360 kalenderdagar. För lönedelar under taket ges 10 procent av daglönen. Ersättning ges när tjänstemannen tar ut hel föräldrapenning och föräldrapenningen måste tas ut inom 18 månader från födelsen eller adoptionstillfället. Föräldralönen gäller endast tillsvidareanställda och arbetstagaren måste förbinda sig att återinträda i tjänst under tid minst motsvarande tjänstemannens uppsägningstid.³⁷ Enskilda banker kan ha generösare lösningar för sina anställda med ersättning på 90 procent. Ett exempel på detta är SEB.

Sif är ett fackförbund för anställda i det privata näringslivet och är räknat till antalet yrkesverksamma medlemmar Sveriges näst största fackförbund. Sifs ca 360 000 medlemmar finns främst inom de teknik- och kunskapsbaserade sektorerna av arbetsmarknaden som t ex industri-, bygg-, fastighets-, IT-, telekom-, medie-, energi- och konsultbranscherna. Ett axplock av de avtal som finns visar att det inom Sif:s olika avtalsområden finns olika lösningar på hur avtal om föräldralön kan se ut.

- Avtal för tjänstemän inom IT-företag. Omfattar 19 144 Sif anställda. Tjänstemannen måste ha haft oavbruten anställning under minst ett år före den första dagen av föräldraledighet. Då ges

³⁷ Finansförbundets hemsida för frågor om arbetsförhållanden www.finansforbundet.se

föräldralön under två trettiodagarsperioder. Ledigheten tas ut sammanhängande och måste avse hel föräldrapenning för att ge helt belopp. För den som har tre års oavbruten anställning hos arbetsgivaren ges ersättning för tre trettiodagarsperioder. Det finns ett *tak*, ersättning ges inte på lönedelar över 15 basbelopp. Ersättningen ges för perioder som infaller *inom 24 månader* från barnets födelse eller adoption.

- Motsvarande avtal finns för telekomsektorn (omfattar ca 8 000 Sifanställda) men då utan begränsning i hur hög lönen får vara. Här har ett *lokalt avtal* fattats för TeliaSonera i Sverige (med ca 10 000 anställda). Mer förmånliga regler finns och alla anställda får utfyllnad till 90 procent under 180 dagar under förutsättning att man varit anställda oavbrutet i ett år. Om båda föräldrarna är anställda hos TeliaSonera och delar på föräldraledigheten kan ersättning ges upp till 360 dagar.
- De avtal Sif har för tjänstemän inom Svensk handel och Almega tjänsteföretagen samt Stål och Metallförbundet ger också 90 procent av lönen. Avtalen gäller oftast även medlemmar i Civilingenjörskörbundet. Förutsättningen är dels att man arbetat under minst ett år i följd samt att tjänstemannens anställning fortsätter minst tre månader efter ledigheten. Ledigheten måste vara *sammanhängande minst en månad*. De som omfattas får föräldrapenningstillägg för en månad om anställd ett år men inte två i följd, två månader om anställd två år men inte tre, samt tre månader om anställd i tre år eller mer i följd. (30-dagarsmånader) Föräldralönen betalas ut med halva beloppet när tjänstledigheten börjar och resterande hälft efter det att tjänstemannen har fortsatt sin anställning i tre månader efter tjänstledigheten.
- För Energiföretagen och Sif finns avtal om föräldraledighetstillägg för hel föräldraledighet under *sex månader* med 90 procent. Föräldraledighetstillägget betalas ut i efterhand när arbetstagaren visat uppgift från Försäkringskassan på utbetald föräldrapenning. Ersättning ges som hel om hel föräldrapenning tagits ut, halv om halv fp etc.

Exempel³⁸

Frida tjänar 45 000 kronor i månaden. När hon är ledig en trettiodagarsperiod med hel föräldrapenning från Försäkringskassan får hon 19 440 kronor.

Från arbetsgivaren görs ett löneavdrag från månadslönen
 $90\% * ((7,5 * \text{basbeloppet}) / 365) + 10\% * ((\text{månadslönen} * 12 - 7,5 * \text{basbeloppet}) / 365)$

Dvs. $0,9 * ((295\ 500 / 365) + 0,1 * ((540\ 000 - 295\ 500) / 365)) = 796$ kronor är löneavdraget per dag vilket ger ett löneavdrag på 23 880 kronor för 30 dagars ledighet med föräldrapenning.

Från arbetsgivaren får hon: 21 120 kronor (45 000–23 880)

Från Försäkringskassan får hon: 19 440 kronor

Detta ger en kompensation på **90 procent**

- I avtal mellan Arbetarrörelsens Förhandlingsorgan och Handelsanställdas förbund avseende kontorspersonal som omfattar ca 9 000 anställda finns möjligheter till föräldralön med 90 procent under en *tidsperiod motsvarande Försäkringskassans bestämmelser*. För att vara berättigad till föräldralön ska föräldern ha varit anställd oavbrutet i ett år. Extra ersättning ges även vid ledighet med tillfällig föräldrapenning.
- Medlemmar i facket för försäkring och finans (FTF) och alla anställda på medlemsföretagen får föräldralön. För att få föräldralön måste man ha varit anställd i 12 månader, och ha tjänstgjort i sex månader av de senaste tolv. Under dagar då man är helt ledig med föräldrapenning från Försäkringskassan får man extra ersättning. Sammanlagt ges ersättning för 380 dagar som ska tas ut fram till dess att barnet är 380 dagar gammalt. För lönedelar understigande 7,5 prisbasbelopp ges tio procent av lönen i 380 dagar.

³⁸ Exemplet är konstruerat utifrån kollektivavtal mellan ALMEGA IT-företagens arbetsgivarorganisation och bla SIF. IT-avtalet, tjänstemannaavtal allmänna anställningsvillkor och övriga avtal, 2004-04-01–2007-03-31.

För lönedelar över socialförsäkringstaket ges 90 procent av lönen under de 200 första dagarna, därefter ingenting³⁹

- HTF organiserar 160 000 privata tjänstemän inom handel, transport och service. De flesta medlemmarna finns på små arbetsplatser med färre än 20 anställda. En stor del av medlemmarna ligger inom löneintervallet 14 000–22 000 kronor per månad. De flesta avtalen ger ersättning med 90 procent i en till tre månader beroende på anställningstid.⁴⁰
- Privat anställda lärare har också oftast avtal om föräldralön. Avtalen sträcker sig huvudsakligen från 30–60 dagar, några har upp till fyra månaders föräldralön. Antalet dagar med kompensation ökar med anställningstiden. Ersättning ges med tio procent av lönen upp till basbeloppstaket och sedan 90 procent ersättning för lön över taket. Huvudsakligen sker utbetalning i två klumpsummor. Det finns i vissa avtal en begränsning av ersättningen upp till 15 prisbasbelopp.⁴¹ I ett annat avtal för lärare ges ersättning för dem som tjänar över taket med 80 procent av den del av lönebortfallet som överstiger socialförsäkringstaket i 270 kalenderdagar.⁴²
- Enskilda företag
TeliaSonera, Holmen, Statoil, Eriksson, JM mfl är exempel på företag som alla har olika överenskommelser om föräldralön som kan vara mer förmånliga än kollektivavtalen. Villkoren varierar mellan företagen, men alla ger ersättning för lönedelar som överstiger socialförsäkringstaket.

Privatanställda arbetare

Även en mängd privatanställda arbetare har kollektivavtal som ger rätt till föräldralön för en period av föräldraledigheten. Vanligast är att ett krav på minst ett års anställning ställs för rätt till föräldraledighetstill-

³⁹ Samtal med Anna Söderqvist, FTF, samt www.forsakringfinans.se.

⁴⁰ www.htf.se.

⁴¹ Avtal Almega tjänsteförtaen och Lärarförbundet, Almega tjänsteförtaen för anställda inom Lernia AB samt Arbetsgivaralliansen ideella organisationer och SKTF mfl. www.lararforbundet.se.

⁴² Utbildningsavtalet, kommunala Företagens Samorganisation, KFS, och bla Kommunal, SKTF, Ledarna Lärarnas samverkansråd. www.lararforbundet.se.

lägg samt att anställningen fortsätter minst tre månader efter föräldraledigheten. Det är vanligare att föräldralönen ges som klumpsumma, och löner över socialförsäkringstaket berörs inte i alla avtal, delvis på grund av att det finns färre anställda som ligger över taket bland dessa yrken.

- *Industriavtalet och industrifacket:* Anställd under ett år får ersättning under en månad och anställd två år eller mer får ersättning under tre månader. Ersättningen ges med hälften i början av ledigheten och hälften när arbetstagaren har arbetat i tre månader efter ledigheten. För rätt till ersättning ska ledigheten infalla inom 18 månader efter födelsen eller adoptionen.

För anställda med månadslön: 10 procent av månadslönen inklusive eventuella tillägg för obekvämt arbetstid. För frånvaro under hel månad så dras hela lönen men tio procent av lönen får man alltså behålla. För anställda med timlön ges 10 procent av den aktuella förtjänsten per timme multiplicerat med 175 vid heltidsarbete.

- Motsvarande som för Industriavtalet gäller även för till exempel *Industrifacket och Industri- och Kemigruppen samt Metall och Stål och Metallförbundet* som omfattar drygt 24 000 medlemmar. För *byggnadsämnesindustrin* så gäller motsvarande och ersättning kan bara ges för hela kalenderdagar. *Metall och Motorbranschens arbetsgivarförbund* har motsvarande skrivningar med tillägg för att ersättning endast ges för en sammanhängande ledighetsperiod.

Exempel⁴³

Ex: Arvid har en timlön på 124 kronor och arbetar heltid. Lönen inkluderar rörliga tillägg.⁴⁴

Han är föräldraledig i tre månader och hela lönen dras. Han har arbetat längre än två år och har därmed kvalificerat sig för föräldralön under 90 dagar. Föräldralönen per månad är tio procent av timlönen multiplicerat med 175. $12,40 * 175 = 2\ 170$ kronor. Total ersättning för de tre månaderna blir alltså 6 510 kronor. Hälften betalas ut vid ledighetens början och hälften efter tre månaders arbete efter ledigheten. Det innebär att för den första månaden som Arvid är föräldraledig får han:

Timlönen i förhållande till antalet arbetade timmar ($124 * 2080$) ger en SGI på 257 900 kronor. Under första månaden använder han 30 föräldrapenning-dagar.

Från Försäkringskassan får han: 16 957 kronor

Från arbetsgivaren får han vid föräldraledighetens början: 3 255 kronor

Detta ger en sammanlagd ersättning på 20 212 kronor. (Månadslön 21 600 kronor)

Detta ger en kompensation på **94 procent** för den första månaden med föräldraledighet. Efter att Arvid arbetat tre månader efter ledigheten får han ytterligare 3 255 kronor från arbetsgivaren.

Utslaget på de tre månaderna blir $6510/3 = 2170$ en kompensation på **89 procent** tillsammans med ersättningen från Försäkringskassan.

- I avtal mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund, avseende detaljhandeln, finns ett branschavtal som gäller havandeskapslön. Endast kvinnor kan få ersättning. Villkoren för att få rätt till ersättning är att kvinnan varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd samt att anställningen fortsätter tre månader efter tjänstledigheten. Ersättningen är 10 procent av genomsnittslönen per månad i en eller två månader. Hälften betalas ut när tjänstledigheten börjar och hälften tre månader efter att arbetstagaren återgått i tjänst.

⁴³ Exemplet är konstruerat efter Kollektivavtal mellan Motorbranschens Arbetsgivarförbund och Svenska Metallindustriarbetarförbundet 2004-2006.

⁴⁴ Genomsnittlig timlön inklusive övertidstillägg för arbetare inom privat sektor, verkstadsindustrin, dec 2004 Konjunkturstatistik, SCB.

- Avtal mellan *Metall och Teknikarbetsgivarna* och mellan *Metall och Allmänna industrigruppen* ger också en eller tre månaders föräldralön för ett års respektive två års anställning i följd. Det finns ett krav på sammanhängande ledighetsperiod för att föräldrapenningtillägg ska kunna ges. Föräldrapenningtillägget betalas ut för ledighet fram till barnet är 18 månader, eller 18 månader efter adoption. Det finns i dessa avtal även reglerat vad som händer om arbetstagaren tjänar över socialförsäkringstaket. För den med en månadslön som överstiger taket är föräldrapenningtillägget 90 procent. Föräldrapenningtillägget betalas ut med halva beloppet i samband med ledigheten och halva efter arbete i tre månader efter tjänstledigheten.
- Avtalet mellan *Metall och Svets Mekaniska arbetsgivarförbundet* ges ersättning i en månad om anställd i ett år, två månader om två år, tre månader om tre eller flera år. Tio procent av månadslönen får behållas och ersättningen ska tas ut fram till barnet är 18 månader. Utgångspunkten för beräkning av anställningstiden är barnets födelse.
- Avtal mellan *Föreningen Sveriges Skogsindustrier och Svenska Pappersindustriarbetarförbundet*. (överenskommelse för perioden 2004–2007) Ger ersättning under sammanlagt tre månader att fördelas under 24 månader räknat från barnets födsel eller när föräldern får vårdnaden i samband med adoption. Arbetstagaren får 10 procent av lönen om årslönen är under taket och 90 procent av den del av lönen som överstiger taket. Ersättningen betalas i samband med tjänstledigheten. Båda föräldrarna kan i förekommande fall få ersättning från samma företag.
- Bussbranschavtalet mellan Bussarbetsgivarna och Svenska kommunalarbetsgivarförbundet har ett avtal om föräldralön på en eller två månader beroende på anställningstid. Arbetstagaren måste återgå i tjänst i minst tre månader efter tjänstledigheten. Halva beloppet betalas ut i samband med tjänstledigheten och halva tre månader efter.⁴⁵

⁴⁵ Bussbranschavtalet 2005-2008 www.kommunal.se.

5.2.4 Småföretag och egna företagare

Det finns ett stort antal småföretag i Sverige, varav många enmansföretag. För dessa företagare finns oftast endast möjlighet till ersättning från Försäkringskassan vid föräldraledighet. Många mindre företag med ett fåtal anställda har inte ett kollektivavtal. En del småföretag kan dock ha hängavtal, vilket innebär att ett icke fackligt anslutet företag kommer överens med ett fackförbund om att ett visst kollektivavtal ska gälla. Det är oklart hur många anställda i småföretag som kan ha möjlighet till extra ersättning vid föräldraledighet enligt kollektivavtal eller annan överenskommelse. Antalet sysselsatta i företag med 1–19 anställda var 2002 ca 700 000.⁴⁶ Vi vet sedan tidigare att egna företagare kan uppleva föräldraledighet som ett problem, både på grund av att inkomstersättningen kan bli låg, men även för att det kan vara svårt att vara ledig från arbetet när man driver ett företag på egen hand.

⁴⁶ Fakta om små och stora företag 2004, www.foretagarna.se. Statistik från SCB, Centrala Företags- och arbetsställeregistret.

5.2.5 Kort sammanfattning av exempel på avtal

En mer utförlig tabell finns i bilaga A

	Antal dagar	Nivå	Antal anställda och Källor
Statligt			
– under taket	360	10 %	<i>Inom staten fanns 2004 ca 237 000 anställda</i>
– över taket	360	90 %	Avtal: ALFA
Kommun och landsting			
– under taket	engångs- summa	10 % eller 20 % av månadslönen som engångs- summa	<i>I kommunerna, landstingen & regionerna fanns 2004 ca 1,1 miljoner anställda.</i>
– över taket	270 dagar	80 % samt 10 % eller 20 % av månadslönen, engångssumma	Avtal: AB 05
Privata tjänstemän, exempel			<i>Antalet privata tjänstemän totalt ca 1,2 miljoner</i>
Sif m Svensk Handel och Almega samt med Akademikerförbunden			
– under taket	30, 60 eller 90	10 %	Avtal: Sif Tjänstemannaavtal 2004-05-01–2007-04-30 Avtalskod 38.
– över taket	30, 60 eller 90	90 %	Ändringar i allmänna anställningsvillkor mellan Svensk Handel och Akademikerförbunden 2004-05-01–2007-04-30
Bankinstitutens arbetsgivar- organisation med Finans- förbundet och JUSEK, Civilekonomerna och CF			
– under taket	360	10 %	Kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor mellan BAO och Finansförbundet 1/1 2004–31/12 2005 samt Kollektivavtal mellan BAO och JUSEK/Civilekonomernas Riksförbund/Civilingenjörernas 1/1 2004–31/12 2007
– över taket	360	80 %	
Privata arbetare, exempel			<i>Antalet privata arbetare totalt 1,2 miljoner</i>
Metall m Stål och Metallför- bundet och Svemek			
– under taket	30, 60 eller 90	10 % av månadslönen	Ca 27 000 anställda (Facken inom industrin, löner inom industrin 2003)
– över taket	30, 60 eller 90		Kollektivavtal 2004–2006 Stål och Metallförbundet och Metall samt Kollektivavtal 2004–2006 SVEMEK och Metall
Metall m. Teknikarbetsgivarna samt Allmänna industri- gruppen			
– under taket	30 eller 90	10 %	Kollektivavtal 2004–2006 Gemensamma Metallavtalet samt Kollektivavtal 2004–2006
– över taket	30 eller 90	90 %	Teknikavtalet Metall

5.3 Jämförelse mellan avtalen

Det finns ett stort antal kollektivavtal om föräldralön eller föräldrapenningtillägg på arbetsmarknaden. Den offentliga sektorn är mer överblickbar eftersom den har ett enhetligt avtal för samtliga anställda, tjänstemän som arbetare, där alla omfattas av föräldralön. Det är inom den privata sektorn som det blir svårt att överblicka föräldrarnas möjligheter till extra ersättning vid föräldraledighet. Branschavtalen varierar kraftigt mellan olika yrkesgrupper, och för många finns dessutom lokala överenskommelser som är mer generösa än kollektivavtalets bestämmelser. Slutsatsen blir dock efter den kartläggning som har gjorts att ett stort antal av tjänstemännen inom privat sektor har avtal som ger ersättning för inkomstförlusten överstigande socialförsäkringstaket. Det är också vanligt att arbetsgivaren ger extra kompensation till de under taket genom att den anställde får behålla viss del av lönen. Tillsammans med föräldrapenningen ger den då en högre kompensation än 80 procent. För arbetarna är också kollektivavtalen olika generösa, många omfattas av någon form av extra ersättning, ett antal ger också 90 procentig ersättning över taket. Endast i ett undersökt avtal finns det gamla begreppet havandeskapslön kvar, som endast riktar sig till kvinnor. Resterande avtal är i huvudsak könsneutralt utformade och omfattar förutom födelse av barn även adoption av barn.

Det statliga avtalet tillsammans med några av avtalen för privata tjänstemän är de som är mest generösa, de ger högst ersättning under längst tid. Villkoren för att vara berättigad till ersättning är heller inte så högt ställda när det gäller den statliga sektorn. Inom den statliga sektorn finns heller inga begränsningar för att föräldralönen ska kunna ges till båda föräldrarna. Både inom landsting och kommun och inom flera privata avtal saknas möjlighet till att båda föräldrarna ska få del av ersättningen när de arbetar hos samma arbetsgivare.

Villkor som ställs inom de flesta avtal är att föräldrapenning över grundnivå ska utbetalas eller att det ska finnas rätt till föräldrapenning för att föräldralön ska kunna utbetalas. Några av avtalen har dock inte gjort skillnad på sjukpenningdagar eller lägstanivådagar. (Exempelvis Arbetarrörelsens förhandlingsorgan och handelsanställdas, avtal för kontorspersonal) I exempelvis kommun och landsting är förutsätt-

ningen för ersättning baserad på att det finns rätt till föräldrapenning över lägstanivån.

Någon form av tidigare anställningsperiod ställs det också oftast krav på, men längden varierar. Anställningstiden för rätt till tillägg inom staten är endast 90 dagar, vilket är kortast tid jämfört med andra avtal som har tidsangivelser för rätten till föräldralön. För kommun och landsting är motsvarande tid 180 dagar för ersättning ovan socialförsäkringstaket. De flesta privata företag kräver sammanhängande anställning under minst ett år i följd.

Antalet ersättningsdagar varierar vanligtvis inte beroende på om arbetstagaren har inkomst över eller under taket, men en sådan skillnad görs exempelvis inom kommun- och landstingssektorn. De anställda som har inkomster över taket har ersättning under 270 dagar medan de under taket får en klumpsumma att själva fördela över föräldraledigheten. Anställda på företag där FTF har avtal har färre dagar med ersättning över taket än vad de har under taket. Höginkomsttagarna får dock liksom de som tjänar under taket ett tioprocentigt påslag upp till taket under lika många dagar.

Bland de olika avtal som studerats är det vanligt att utfyllnad för ersättning över taket ges på 90 procent av månadslönen. I de flesta avtalen, för både tjänstemän och arbetare i den privata sektorn, så gäller detta endast under en begränsad period som inte täcker in alla dagar i föräldrarnas halva del av föräldrapenningen.

Vanligast utanför den offentliga sektorn är att ersättningen inte betalas ut kontinuerligt under föräldraledigheten. Den delas i stället upp på så sätt att föräldern får en del av inkomstförlusten under föräldraledigheten täckt först efter en tid när han eller hon har återinträtt i tjänst. I en del av avtalen fanns dock möjligheter att lokalt avtala om annan utbetalningsrutin så att tillägget kan betalas ut i samband med ledigheten och lönebortfallet.

Sammantaget kan sägas att en stor del av löntagare som omfattas av kollektivavtal kan ha tillgång till avtalsmässiga lösningar som ger ersättning för inkomstförlust när en föräldraledig förälder har hög inkomst. Upp till 240 000 statligt anställda har möjlighet till denna kompensation, och upp till 251 000 anställda med månadslön i lands-

tingen och 657 000 hel- och deltidsanställda i kommunal sektor.⁴⁷ Eftersom det finns krav på viss anställningstid är det vissa inom dessa grupper som inte kvalificerar sig för ersättning. Generellt är det så att timanställda och de som endast har tidsbegränsade anställningar inte i lika hög utsträckning får tillgång till föräldralön eftersom det ställs krav på viss sammanhängande anställningstid. Denna grupp kan alltså få sämre villkor vid föräldraledighet än sina tillsvidareanställda kollegor. Detta drabbar kvinnor mer än män av två skäl. Dels för att kvinnor i högre utsträckning har tidsbegränsade anställningar dels för att de generellt är föräldralediga en längre tid än vad män är.

Inom den privata sektorn är det svårare att uppskatta vilka som inte täcks av kollektivavtal om föräldratillägg eller föräldralön. Antalet avtalsområden är mycket stort, men utifrån de avtal som studerats, med försök till spridning inom både TCO, SACO och LO-förbunden samt inom olika näringsgrenar så verkar det troligt att en stor del av de anställda i privat sektor täcks av någon form av föräldralön, även om villkoren för arbetstagarna kan variera. Tjänstemän har generellt ett generösare avtal än vad arbetare har.

Eftersom avtalen om föräldralön för arbetare i den privata sektorn huvudsakligen ger ersättning vid två tillfällen, hälften av föräldralönen i början av perioden och hälften tre månader efter det att den anställde återträtt i tjänst, blir kompensationen den andra månaden låg. Den föräldraledige kan självklart själv portionera ut den första utbetalningen över hela tiden med föräldraledighet så att kompensationen ligger något högre. För privata tjänstemän kan det i vissa avtal vara så att föräldralönen betalas ut på samma sätt, och då sjunker kompensationen för den andra månaden även för denna grupp.

Den del av föräldralönen som betalas ut när föräldern återgått i tjänst utgör endast ett försenat stöd för inkomstförlust, men kan naturligtvis fungera som ett incitament till att använda föräldrapenningen på ett sådant sätt att rätt till föräldralön finns. Intentionerna med att vänta med utbetalning av hälften av bidraget är sannolikt att få den föräldraledige tillbaka i tjänst inom en kortare tid.

⁴⁷ Antalet månadsavlönade i landstingen 2003 www.sk1.se samt Antal hel- och deltidssysselsatta i kommunen 2003, www.lf.svekom.se.

I avtalet för den statliga sektorn finns dessutom möjlighet att för tio dagar med tillfällig föräldrapenning få ett mindre löneavdrag för löne- delar som ligger över prisbasbeloppstaket. Det innebär att för en per- son som har en inkomst över socialförsäkringstaket ges ett ”ledighets- tillägg” för de första tio dagarna. I stället för att få en kompensation på 66 procent, som hade varit fallet om löneavdraget varit helt, (vid en inkomst på 30 000 kronor/månad) så kan man få en kompensation på 80 procent. Endast i ett annat studerat avtal finns extra ersättning vid ledighet med tillfällig föräldrapenning för vård av sjukt barn. Ersätt- ning med tio procent ges de första sju frånvarodagarna och från och med den åttonde frånvarodagen utgår utfyllnad mellan tillfällig föräld- rapenning och full lön under en tidsperiod motsvarande försäkrings- kassans bestämmelser. Avtalet avser kontorsanställda vid till AFO anslutna fackförbund och inom dess områden verksamma erkända arbetslöshetskassor.

5.4 Kunskap om föräldralön och föräldrapenning- tillägg

I en intervjuundersökning som Riksförsäkringsverket genomförde 2003 tillfrågades föräldrar med barn födda 1993 och 1999 bland annat om strategier vid föräldraledighet, tid till förvärvsarbete och tid till barnet. En av frågorna rörde arbetsgivarens extra utfyllnad av föräld- rapenning.

Tabell 8 Fanns extra ersättning under föräldraledigheten? Män och kvinnor med barn födda år 1993 respektive år 1999. Procent

	Kvinna			Man		
	Barn födda 1993	Barn födda 1999	Totalt	Barn födda 1993	Barn födda 1999	Totalt
Ja	5	10	8	5	11	8
Nej	91	88	89	90	87	88
Vet ej	4	2	3	5	2	4

Källa: Data från undersökningen "Tid och pengar", Försäkringskassan

Det är alltså en liten andel av föräldrarna som angav att de hade extra ersättning från arbetsgivaren. En högre andel av föräldrarna till barn födda 1999 uppgav att de fått sådan ersättning. Av de föräldrar som

fått ersättning tycker majoriteten att ersättningen inte har påverkat hur de använde föräldraledigheten, män svarar så i större utsträckning än kvinnor.⁴⁸

Det har alltså skett en ökning av andelen föräldrar som svarar att de haft extra ersättning under tidsperioden 1993 till 1999. Troligen har antalet sådana överenskommelser även ökat under perioden mellan barnens födelse. Även sedan föräldrar till barn födda 1999 var föräldralediga har avtalen sannolikt blivit mer förekommande. Fler har fått inkomster som överstiger taket och det finns ett ökande fokus på föräldralediga föräldrars villkor.

Vad dagens föräldralediga skulle säga om förekomsten av avtal och hur de använder dessa vet vi inte med säkerhet. I en undersökning gjord av den statliga föräldraförsäkringsutredningen tillfrågades föräldrar om de fick extra ersättning från sin arbetsgivare vid föräldraledighet. Då svarade tre av fyra nej.⁴⁹ Det finns alltså risk att de föräldrar som inte har kännedom om avtalen går miste om ersättning.

Försäkringskassan informerar aktivt vid föräldrainformationer om vilka avtal som de lokala arbetsgivarna erbjuder sina anställda och föräldrarna uppmanas att själva söka mer information om detta. Det huvudsakliga ansvaret för att informera om avtalens innehåll ligger på arbetsgivare och fackförbund.

6 Diskussion

Ett växande antal arbetstagare har en inkomst som ligger ovanför socialförsäkringstaket. Det innebär att de inte får en åttioprocentig kompensation från socialförsäkringen när de är föräldralediga. Det exakta antalet som ligger över taket är dock svårt att ange eftersom det finns mätproblem. Inkomststatistiken släpar efter med två år och är på

⁴⁸ Data från undersökningen Tid och pengar, Försäkringskassan.

⁴⁹ ”Okänd föräldraförmån”, FTF:s medlemstidning, 2005-03-05
www.forsakringfinans.se.

många sätt inte en god indikator för hur många som har, eller skulle få fastställt, en SGI som överstiger taket. Vad den tillgängliga inkomststatistiken från 2002 indikerar är att 30 procent av männen och 10 procent av kvinnorna i åldrarna 18–45 år har inkomster som överstiger taket. Många av dessa arbetstagare omfattas sannolikt av de kollektivavtal om föräldralön eller föräldrapenningtillägg som finns inom olika arbetsmarknadssektorer. Den offentliga sektorn har sådana avtal för alla sina anställda, om de uppfyller vissa villkor om anställningstid. Men där finns inte den stora majoriteten av föräldrar eller blivande föräldrar som ligger över taket, utan de finns huvudsakligen i den privata sektorn. Även i den privata sektorn, där antalet anställda med löner överstigande taket är stort, finns kollektivavtal som täcker in ett stort antal branscher. Både tjänstemän och arbetare omfattas av avtalen, även om det främst är tjänstemännen som har inkomster överstigande taket. Enskilda privata arbetsgivare erbjuder även ersättningar utöver kollektivavtalen för sina anställda.

Undersökningen visar att avtal om föräldralön och föräldrapenningtillägg som ger ersättning för föräldrar som har inkomster över taket är vanliga inom de flesta sektorer på arbetsmarknaden. Dessa avtal ger ofta tillsammans med föräldrapenningen en kompensation på 80–90 procent vid föräldraledighet, även om föräldern har en inkomst över taket. Den höjning av socialförsäkringstaket som aviserats till 1 juli 2006 skulle inte innebära så stora ekonomiska förändringar för många föräldrar. Under den första tiden med föräldraledighet har de redan avtal som motsvarar höjningen. Trots att den faktiska kompensationen vid frånvaro från arbetet är högre än 80 procent för många arbetstagare är det dock så att villkoren för föräldralön eller föräldrapenningtillägg varierar kraftigt mellan och inom olika arbetsmarknadssektorer. Vid en höjning av taket skulle handlingsfriheten för föräldrarna öka. De krav som i dag ställs i kollektivavtalen om bland annat begränsade uttagsperioder och viss tids anställning blir oväsentliga. När villkoren blir färre blir det en mer rättvis situation för de olika grupperna på arbetsmarknaden. Särskilt sant är detta för dem som i dag inte har fasta anställningar. Dessa grupper kanske inte uppfyller de villkor om viss sammanhängande arbetstid som ofta krävs för att få föräldralön eller föräldrapenningtillägg. Sannolikt kommer dock avtalslösningarna och vissa av de krav som ställs för att föräldern ska vara berättigad till ersättning att finnas kvar även efter höjningen av taket. Det gäller de

delar i avtalen som exempelvis ger en extra tioprocentig kompensation eller de delar som täcker in dem med så hög lön att den aviserade höjningen till tio prisbasbelopp ändå inte räcker.

En mängd olika lösningar för att minska skillnaderna i uttag av föräldrapenning mellan kvinnor och män har diskuterats bland politiker och intresseorganisationer. Bland annat har det föreslagits att en jämställdhetsbonus kan verka som en morot för föräldrarna att dela föräldrapenningen mer lika. De föräldrapenningdagar som föräldrarna inte avstår till varandra skulle ge en 90-procentig kompensation, medan de månader som avstås skulle ge 80 procent. De föräldrar som omfattas av kollektivavtal har i många fall redan nu 90 procent av sin inkomst när de är föräldralediga, oavsett om det är dagar som är deras egna eller om det är dagar den andra föräldern har avstått. Avtalen som ger ökad ersättning gäller dock oftast för en begränsad period. En jämställdhetsbonus som gäller fler månader skulle därför kunna få fler att inte avstå dagar till den andra föräldern.

I hushåll där båda har inkomster över taket kan skillnaderna i kompensation mellan könen bli stora om föräldrarna arbetar i olika sektorer och är föräldralediga en längre period. Män som har inkomster över taket arbetar i högre utsträckning i privat sektor än vad kvinnor gör. Avtalen inom främst statlig sektor, men även till viss del landsting och kommun, ger en god kompensation under långa perioder. Föräldralönen i privat sektor är i flera fall begränsad till tre månader, även om längre perioder också förekommer. Sammantaget kan detta innebära att kompensationen vid längre föräldraledighet blir lägre för män än för kvinnor med höga inkomster. Den statliga arbetsgivaren ger ersättning för inkomstförlust ovanför taket för en tidsperiod som är längre än hälften av de totala dagarna med föräldrapenning. Om föräldrarna finns i olika sektorer kan avtalen alltså innebära att det finns goda incitament för den som har fördelaktigast avtal att ta ut en större andel av dagarna. Å andra sidan kan det för föräldralediga med inkomster *under* taket vara ganska lika villkor och kompensation mellan könen och mellan sektorerna. Avtalen för kommun och landsting är exempelvis likartade dem som finns inom den privata sektorn för föräldrar med inkomster under taket. På den privata sektorn är avtalen för arbetare ofta konstruerade så att de bättre passar det mönster av föräldraledighet som män har i dag. De korta perioder av föräldralön som ges matchar mäns uttagsmönster, medan kvinnors i regel längre föräldra-

ledighet inte får samma stöd. Omfattningen på föräldralönen i denna sektor skulle därför kunna motverka mäns längre föräldraledighet genom att signalera att det är kortare perioder med frånvaro som arbetsgivaren stödjer.

Kunskapen om att avtal om föräldralön är vanligt förekommande på arbetsmarknaden kan öka förståelsen för hur föräldrar gör val om föräldraledighet. Ekonomin är en av många faktorer som påverkar hur föräldrarna fördelar föräldraledigheten, även om pengarna oftast är det första som nämns i diskussionen om fördelningen. När avtal och socialförsäkring kombineras ger de en bättre ekonomisk kompensation vid föräldraledighet. Avtalen kan minska den skillnad i inkomstförlust som kan uppstå mellan föräldrarna beroende på hur de väljer att fördela ledigheten. Avtalen skulle därför kunna påverka vilka beslut familjen tar när det gäller fördelningen av föräldraledigheten.

En förutsättning för att avtalen ska påverka föräldrarnas val är dock att de känner till att de finns. Kunskapen om avtalen verkar vara låg, och arbetsgivare och fackförbund bör ta ett större ansvar för att informera om denna förmån. Eftersom så få föräldrar verkar känna till avtalen, eller uppger att de fått sådan ersättning, finns det fog att tro att det i dag är föräldern som behöver ta initiativ till att föräldralön ska betalas ut. Det skulle samtidigt betyda att arbetsgivare och fackliga förbund behöver göra mer för att föra ut denna kunskap. När kunskapen är låg kan det innebära att föräldrar går miste om ersättning när de är föräldralediga. Kanske skulle de beslut föräldrarna tar om hur de ska dela på föräldraledigheten vara annorlunda om de hade kunskap om möjligheterna till föräldralön. På flera håll har Försäkringskassan, i samband med övrig föräldrainformation, uppmanat föräldrar att undersöka om de har möjlighet till extra ersättning från arbetsgivaren när de är föräldralediga.

Referenser

Arbetskraftsundersökningen, 2004, AM12 SM 0501, SCB

Budgetpropositionen 2001/02:1, Utgiftsområde 10

Barnafödandet i fokus, Ds 2001:57

Dagens Nyheter, Debatt den 5 mars 2003

Fakta om små och stora företag 2004, www.foretagarna.se

Fransson, A, Wennemo, I, Mellan princip och praktik, En rapport om föräldraförsäkringen, LO

FTF:s medlemstidning, ”Okänd föräldraförmån”, 2005-03-05, www.forsakringfinans.se

Föräldrapenning, pappornas uttag av dagar, fakta och analys, Socialdepartementet 2004

Föräldraskap och kön påverkar villkoren i arbetslivet, Rapport, TCO, 2002, www.tco.se

Kommunal personal 2003 www.lf.svekom.se

Lönestatistisk årsbok, 2003, SCB

Mamma, pappa, barn – tid och pengar, Socialförsäkringsboken 2003. Riksförsäkringsverket, Stockholm

När har vi råd att skaffa barn? RFV Analyserar 2001:8, Riksförsäkringsverket, Stockholm

Om föräldraförmåner – en vägledning för statliga arbetsgivare, Arbetsgivarverket, 2005

Pressmeddelande JämO 2001-11-19

På tal om kvinnor och män, Lathund om jämställdhet, SCB, 2000

Spelade pappamånaden någon roll? RFV Analyserar 2002:14, Riksförsäkringsverket, Stockholm

Ståhlberg, Ann-Charlotte, Hur klarar jag mig? Rapport om pensioner och ersättningar till efterlevande, 2004

Ståhlberg, Ann-Charlotte, Socialförsäkringarna i Sverige, SNS Förlag, 2004

Sundström, M & Duvander, A-Z, 1999 , Föräldraförsäkringen och jämställdheten mellan kvinnor och män, i Persson, I och Wadensjö, E (Red.) SOU 1998:3 Välfärdens genusansikte, Stockholm

Vilka pappor kom hem? En rapport om uttaget av föräldrapenning 1989 och 1990 för barn födda 1989. Statistik rapport Is-R 1993:3

Vägledning Nr 2002:1, Föräldrapenning, Riksförsäkringsverket, Stockholm

Vägledning Nr 2004:5 Sjukpenninggrundande inkomst och årsarbetstid, Riksförsäkringsverket, Stockholm

Elektroniska källor

http://www.expowera.com/mentor/personal/anstalla/anstalla_kollektivavtal.htm

<http://www.jamombud.se>

www.lo.se

www.tco.se

www.saco.se

www.arbetsgivarverket.se

www.svekom.se

www.kommunal.se

www.lararforbundet.se

Bilaga A

Sammanfattning av exempel på avtal inom statlig, kommunal, landstingskommunal samt privat sektor

	<i>Antal dagar</i>	<i>Nivå</i>	<i>Antal anställda och Källor</i>
Statligt – under taket – över taket	360 360	10 % 90 %	<i>Inom staten, famns 2004 ca 237 000 anställda</i> Avtal: ALFA
Kommun och landsting – under taket – över taket	Engångssumma 270 dagar	10 % eller 20 % av månadslönen, klumpsumma 80 % samt 10 % eller 20 % av månadslön, klumpsumma	<i>I kommunerna, landstingen & regionerna, famns 2004 ca 1,1 miljoner anställda.</i> Avtal: AB 05
Privata tjänstemän, exempel			<i>Antalet privata tjänstemän totalt ca 1,2 miljoner</i>
Sif m Svensk Handel och Ahnega samt med Akademikerförbunden – under taket – över taket	30, 60 eller 90 30, 60 eller 90	10 % 90 %	Avtal: Sif Tjänstemannaavtal 2004-05-01–2007-04-30 Avtalskod 38. Ändringar i allmänna anställningsvillkor mellan Svensk Handel och Akademikerförbunden 2004-05-01–2007-04-30
AFO och Handelsanställdas förbund avseende Kontorspersonal – under taket – över taket	Motsvarande föreläpningens bestämmelser	10 % 90 %	Avtal mellan Arbetarörelsens Förhandlingsorganisation (AFO) och Handelsanställdas förbund avseende Kontorspersonal, kontakt med Per Olof Stenjung, Handelsanställdas förbund
Bankinstitutens arbetsgivareorganisation med Finansförbundet och JUSEK, Civilekonomerna och CF – under taket – över taket	360 360	10 % 80 %	Kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor mellan BAO och Finansförbundet 1/1 2004–31/12 2005 samt Kollektivavtal mellan BAO och JUSEK/Civil-ekonomernas Riksförbund/Civilingenjörsförbundet 1/1 2004–31/12 2007
FTF-försäkringar, alla anställda på medlemsföretagen – under taket – över taket	380 200	10 % 90 %	Samtal med Anna Söderkvist, FTF
Stål- och Metallförbundet med Sveriges Civilingenjörsförbund och Sif – under taket – över taket	30,60 eller 90 30,60 eller 90	10 % 90 %	Överenskommelse mellan Stål- och Metallförbundet och Sif 1 april 2004 till 31mars 2007 samt Överenskommelse mellan Stål och Metallförbundet och Sveriges Civilingenjörsförbund samma period

Energiföretagens Arbetsgivarförning med Sif – under taket – över taket	Minst 6 mån Minst 6 mån	10 % 80 %	Energiföretagens arbetsgivarförning Tjänstemannaavtal 2004-04-01—2007-03-31. Avtalskod 24
Arbetsgivaralliansen Branschkommitté Utbildning och Folkbildning med bl.a. SKTF/Kommunal/Läraryrket – under taket – över taket	30, 60, 90 eller 120 30, 60, 90 eller 120	10 % 90 %	Branschavtal 2004-2007 Arbetsgivaralliansen Branschkommitté Utbildning och Folkbildning med bl.a. SKTF/Kommunal/Läraryrket och Lärarynas Riksförbunds samverkansråd/CF m.fl.
Privata arbetare, exempel			<i>Antalet privata arbetare totalt 1,2 miljoner</i>
Industrifacket, tre olika... – under taket – över taket	30 eller 90 30 eller 90	10 % av månadslönen	Svensk Industriförning, Avtal nr 17 tom 31 mars 2007 samt Industri och Kemigruppen, Allokemisk industri samt Riksavtal 2004–2007 Byggnadsämnesindustrin
Metall m Stål och Metallförbundet och Svemetek – under taket – över taket	30, 60 eller 90 30, 60 eller 90	10 % av månadslönen	<i>Ca 27 000 anställda</i> (Facken inom industrin, löner inom industrin 2005) Kollektivavtal 2004–2006 Stål och Metallförbundet och Metall samt Kollektivavtal 2004–2006 SVEMEK och Metall
Metall m Teknikarbetsgivarna samt Allmänna industrigruppen – under taket – över taket	30 eller 90 30 eller 90	10 % 90 %	Kollektivavtal 2004–2006 Gemensamma Metallavtalet samt Kollektivavtal 2004–2006 Teknikaavtalet Metall
Sveriges Skogsindustrier och Svenska Pappersindustriförbundet – under taket – över taket	90 dagar 90 dagar	10 % 90 %	Överenskommelse kollektivavtal 2004–2007 mellan Föreningen Sveriges Skogsindustrier och Svenska Pappersindustriförbundet, Prolongering av tidigare avtal med ändringar.
Svensk Handel och Handelsanställdas förbund avseende detaljhandeln	1 eller 2 månader	10 % av genomsnittslönen	Avtal mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund avseende Detaljhandeln 1/4 2004–31/3 2007 Endast kvinnor

Bilaga B

Exempel på olika villkor

<i>Exempel på avtal Olika villkor</i>	<i>Anställningstid</i>	<i>Undre tak</i>	<i>Åldersgräns</i>	<i>Utbetalning</i>	<i>Båda föräldrarna</i>	<i>Andra krav</i>
Stat (ALFA)	Minst 90 dagar i följd före ledighetens början	Nej	Nej	Vid föräldrapenninguttag	Ja, totalt antal dagar per barn, avstå dagar till varandra	
Kommun och landsting (AB05)	365 kalenderdagar före ledigheten ger 10 % av månadslönen 730 kalenderdagar ger 20 % av månadslönen För ersättning över taket krävs anställning i 180 dagar	Nej	Nej	I samband med ledighetens början för klumpsumman på 10 eller 20 procent av månadslönen	Engångssumman ges till den förälder som är ledig först. För ersättning över taket måste föräldrarn som först är ledig avstå dagar till den andra föräldern	
Finansförbundet och Bankinstitutens Arbetsgivarorganisation 1/1 2004–31/12 2005	Tillsvidareanställda	Nej	18 månader efter födelse eller adoption			Sammanhängande period, hel föräldrapenning varje kalenderdag, återtråde i tjänst under minst uppsägningstid
FTF-försäkring. Gäller alla anställda på medlemsföretagen	Anställd 12 mån och ha tjänstgjort i sex av de senaste tolv	Nej	Inom 380 dagar efter födelse/adoption			Helt ledig – dvs. hel föräldrapenning
Svensk handel och Sif	1 år i följd – 30 dagar med tillägg 2 år i följd 60 dagar 3 år – 90 dagar		18 månader	Halva beloppet vid ledighetens början, halva efter arbete i tre månader efter ledigheten		Sammanhängande ledighet om minst en månad

IT-avtal Sif och Almega	Oavbruten anställning minst 1 år före ledighetens början	15 basbelopp	Inom 24 månader efter barnets födelse, vårdnad vid adoption	Halva i början halva efter att föräldern har arbetat i tre månader	Sammanhängande period om 30 dagar, hel föräldrapenning
Almega tjänsteföretagen och Sif	1 år		Inom 18 månader		Fortsätter arbeta tre månader efter ledigheten Sammanhängande ledighet i minst en månad
Telekom Almega och Sif	Minst ett år		Infaller inom 24 månader efter barnets födelse		Ledighet under sammanhängande 30-dagarsperiod
Branschavial Arbetsgivaralliansen Branschkommitté Utbildning och Folkbildning med SKTF/Kommunal/Läraryr bundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkanråd CF m.fl.	En månad om anställd i 1 år Två månader om anställd i två år Tre månader om anställd i tre år Fyra månader om anställd i fyra år	Nej	Nej	I den ordinarie lönerutinen i samband med föräldraledigheten	

I serien Analyserar har följande skrifter publicerats under år 2005:

- 2005:1 Råd att umgås – en analys av umgängesavdrag inom underhållsstödet
- 2005:2 I gemenskapen – Rapport från forskarseminarium i Umeå 26–27 januari 2005
- 2005:3 Utbetalning av familjeförmåner med stöd av EG-lagstiftningen under 2004
- 2005:4 Att leva på kassan. Allmän försäkring och lokal kultur
- 2005:5 Sjukskriven i onödan?
- 2005:6 Alltjämt ojämnt. Hur kvinnor och män nyttjar socialförsäkringen
- 2005:7 Socialförsäkringstaket och föräldralön – ekonomi vid föräldraledighet

Socialförsäkringstaket och föräldralön – ekonomi vid föräldraledighet

När en förälder behöver vara hemma för att vårda sitt barn kompenserar föräldrapenningen en del av förälderns inkomstförlust. Föräldrapenningen baseras dock bara på inkomster upp till socialförsäkringstaket på 7,5 prisbasbelopp. De föräldrar som har inkomster som överstiger socialförsäkringstaket får därmed en lägre kompensation från socialförsäkringen. Många föräldrar har dock förutom föräldrapenningen även rätt till extra ersättningar från arbetsgivaren när de är föräldralediga.

Rapporten innehåller en analys av vilka grupper som ligger över socialförsäkringstaket samt en kartläggning av avtal om föräldralön inom olika sektorer på arbetsmarknaden. Genom att kartlägga förekomsten av ersättning ovanför socialförsäkringstaket kan vi få en bättre bild av föräldrarnas hela ekonomiska situation under föräldraledigheten. Ökad kunskap bland föräldrarna om avtalens effekt kan i förlängningen påverka hur föräldrarna väljer att dela på föräldraledigheten.