

FLEXPENSION I TJÄNSTEFÖRETAG

Översiktlig information

almeGa



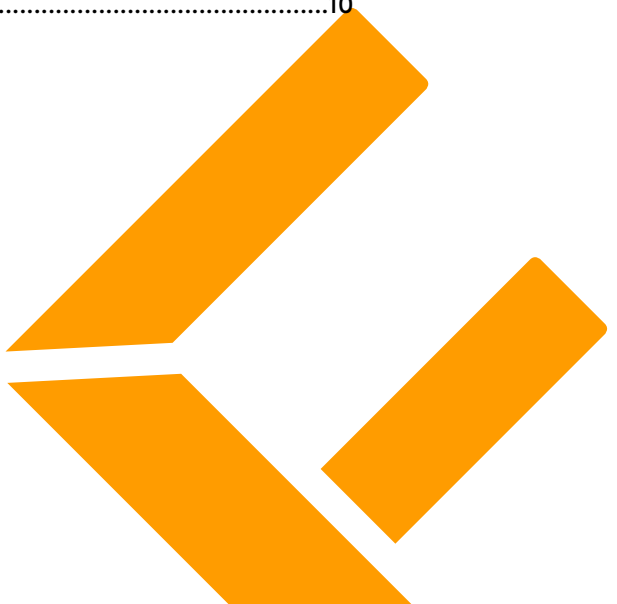
UNTONEN

SEPTEMBER 2017



Innehåll

Inledning.....	3
Varför införs Flexpension i Tjänsteföretag?.....	4
Vad är den kompletterande flexpensionspremien?.....	5
Vårt pensionssystem	6
Möjlighet att gå ned i arbetstid.....	8
Kontakta oss gärna	9
Bilaga 1.....	10



Inledning

Flexpension i Tjänsteföretag införs från den 1 november 2017 i flera avtal mellan Almegas förbund, Sveriges Ingenjörer och Unionen.

Flexpension i Tjänsteföretag innehåller två delar – en förstärkning av tjänstepensionen genom en kompletterande pensionspremie – flexpensionspremien – som arbetsgivaren betalar och en möjlighet att gå ned i tid mot slutet av arbetslivet. De båda delarna kan användas oberoende av varandra.

Förstärkningen av pensionspremien kommer successivt byggas upp till maximalt 2 %. Avsättningen finansieras genom avsättningar i de centrala avtalen.

Företag kan – inom ramen för avtalet om Flexpension i Tjänsteföretag – tillåta att de anställda får avstå från avsättningen till flexpension och i stället få den vid tidpunkten uppbyggda nivån, som för 2017 är 0,2 %, som lönehöjning.

Skyldigheter enligt MBL gäller gentemot respektive avtalsmotpart. Om klubb eller förening inte finns på arbetsplatsen utgör regionkontor för Unionen respektive förbundet för Sveriges Ingenjörer lokal part.



När det gäller flexpension har parterna kommit överens om följande praktiska hantering: arbetsgivaren informerar lokal facklig part enligt 19 § MBL om de anställda tillåts avstå från flexpension eller inte. Om företaget avser att enbart erbjuda vissa anställda möjligheten att avstå ska arbetsgivaren förhandla enligt 11 § MBL innan företaget fattar ett sådant beslut. Förhandling behöver inte ske om de som undantas från möjligheten att välja att avstå är visstidsanställda under kortare perioder. Arbetstgäroorganisationerna har alltid möjlighet att begära förhandling enligt 12 § MBL.

Avtal mellan Unionen och Sveriges Ingenjörer/Akademikerförbundet som innehåller Flexpension i Tjänsteföretag anges i bilaga 1. Almegas förbund har även träffat fler avtal om Flexpension. Om du är osäker på om du omfattas av ett kollektivavtal som innehåller flexpension kan du tala med din arbetsgivare eller kontakta ditt fackförbund.

Varför införs Flexpension i Tjänsteföretag?

Vi lever längre. Det är positivt, men det får också konsekvenser för våra pensioner eftersom pensionskapitalet ska räcka längre. Flexpension i Tjänsteföretag innebär att en del av utrymmet för löneökningar används till en kompletterande flexpensionspremie som förstärker pensionen.

En annan viktig aspekt av att vi lever längre är att vi förmodligen både vill, kan och av ekonomiska skäl behöver jobba längre. Att gå ned i tid och arbeta mer flexibelt de sista åren kan vara ett sätt att orka arbeta längre. Det kan också vara ett sätt att förbereda sig för och vänja sig till livet som pensionär. Flexpension i Tjänsteföretag innehåller en möjlighet att ansöka om att gå ned i arbetstid från 62 års ålder.

Den ökade avsättningen till pension och möjlighet att gå ned i arbetstid kan användas oberoende av varandra.



Enligt SCB:s befolkningsprognos från 2014 kommer antalet pensionärer kraftigt att öka fram till 2060 samtidigt som den delen av befolkningen som arbetar stadigt minskar. Enligt prognosen kommer vi om 20 år att ha en medellivslängd på 90 år och 14 % av alla som lever i Sverige är över 75 år.



om 20år
kommer vi att ha en
medellivslängd på
90år

2018

2038

Vad är den kompletterande flexpensionspremien?

Från och med den 1 november 2017 ska företag som omfattas av Flexpension i Tjänsteföretag betala en kompletterande flexpensionspremie till den som fyllt 25 men inte 65 år. Premien är på 0,2 %.

Den kompletterande flexpensionspremien kommer successivt att höjas till maximalt 2 % när den är fullt utbyggd. Hittills är följande höjningar bestämda:

- 1 november 2017 – premie till Flexpension om 0,2 % införs
- Datumet för lönerrevisionen 2018 – premien höjs med 0,2 procentenheter till totalt 0,4 %
- Datumet för lönerrevisionen 2020 – premien höjs med 0,3 procentenheter till totalt 0,7 % såvida inte annat överenskommes i avtalsförhandlingarna 2020.

Hur lång tid det kommer att ta tills flexpensionspremien är färdigutbyggd beror på resultatet av parternas förhandlingar framöver. Höjningen kommer att följa det som de märkessättande avtalen, det vill säga industrin, avsätter till motsvarande flexpensionspremie med ett års fördröjning.

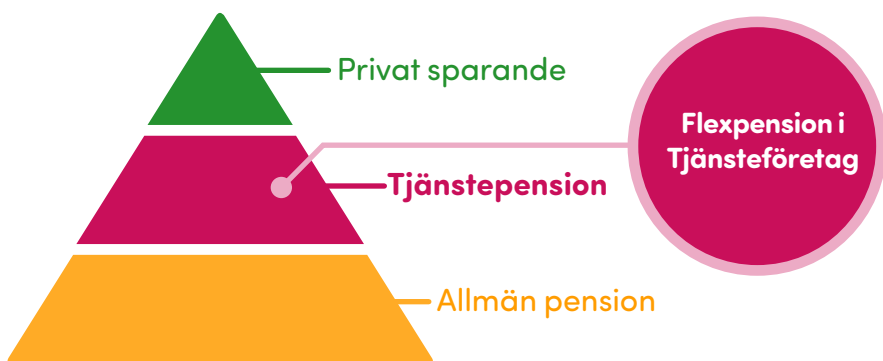


Premien till flexpension faktureras månadsvis av Collectum som en kompletterande pensionspremie till ITP1 eller ITPK (för den som har ITP2). Den som är född 1979 eller senare omfattas av ITP1. Den som är född 1978 och tidigare har ITP2 om företaget inte vid inträdet i kollektivavtalet valt att tillämpa ITP 1 för alla anställda oavsett födelseår. Den kompletterande premien beräknas på den pensionsmedförande lönen enligt ITP1 respektive ITP2 och pengarna placeras i enlighet med de val som gjorts för övriga ITP-premier. Premier till ITPs tjänstepension görs från den månad man fyller 25 år och fram till månaden före man fyller 65 år.

Anställda som avstått från ITP

För den som valt att avstå från ITP behöver en individuell eller lokal överenskommelse träffas om hur avsättningen till flexpension ska hanteras. Kontakta gärna ditt arbetsgivar- eller fackförbund för mer information.

Vårt pensionssystem



Vårt pensionssystem består av tre delar:

- allmän pension
- tjänstepension
- privat pensionssparande

Allmän pension

Den allmänna pensionen är lagstadgad. Varje år avsätts 18,5 % av den pensionsgrundande inkomsten till den allmänna pensionen som består av inkomstpension, premiepension och garantipension. Du kan själv bestämma hur premiepensionen förvaltas.

Den allmänna pensionen tjänas in på lön upp till 8,07 inkomstbasbelopp (41 359 kr/mån under 2017). Lön därutöver ger inte rätt till allmän pension. Hur stor den allmänna pensionen blir beror på många faktorer. Den individuella skillnaden är stor. I det orangea kuvertet från Pensionsmyndigheten och på www.minpension.se kan du se en prognos över din allmänna pension.

Tjänstepension

Tjänstepension är en kollektivavtalad förmån som arbetsgivaren betalar. De flesta tjänstemän omfattas av ITP-planen som innehåller två avdelningar:

- ITP1 som är en premiebestämd plan. Tjänstepensionen bestäms av hur stort pensionskapitalet är när man går i pension. De premier

som betalas in och hur de förvaltas avgör hur stor den framtida pensionen blir.

- ITP2 som är en förmånsbestämd plan med en premiebestämd del, ITPK. Tjänstepensionen bestäms utifrån en procentsats av den lön man har när man går i pension, hur länge man arbetat och hur stort kapitalet i den premiebestämda delen ITPK är.

Om du har ITP kan du se en prognos över din tjänstepension i det röda kuvertet från Collectum eller på www.minpension.se.

Privat pensionssparande

Det finns olika sätt att själv spara till sin pension. Innan avdragsrätten togs bort var det vanligt med privata pensionsförsäkringar. Nu erbjuds främst andra sparformer för det privata pensionssparandet.

Möjlighet att gå ned i arbetstid

Flexpension i Tjänsteföretag innehåller också en förstärkt möjlighet att ansöka hos arbetsgivaren om att gå ned i arbetstid från 62 års ålder.

Förutsättningen är att det kan ske med hänsyn till verksamhetens krav och behov samt att nedgången görs i pensionerings-syfte. Med pensionerings-syfte menas att man på den del arbetstiden minskat inte får arbeta eller bedriva verksamhet som kan ge inkomst.

Om överenskommelse träffas ändras sysselsättningsgraden permanent. Om tjänstemannen tillhör ITP2 ska arbetsgivaren fortsätta att anmäla inkomst till Collectum utifrån den tidigare sysselsättningsgraden. Annars skulle det, beroende av ITP2:s konstruktion, bli en stor minskning av tjänstemannens livsvariga pension. För den som tillhör ITP1 görs ingen motsvarande utfyllnad. Skyldigheten att anmäla inkomst enligt tidigare sysselsättningsgrad för dem med ITP2 upphör om tjänstemannen tar anställning hos annat företag eller bedriver verksamhet som kan ge inkomst.

Om rörlig lön förekommer behövs en särskild överenskommelse träffas om hur den ska hanteras. Utgångspunkten är att rörlig lön fortsättningsvis ska anmälas utifrån tidigare sysselsättningsgrad med beaktande av faktisk tjänst, ny sysselsättningsgrad och eventuellt förändrat lönesystem.

Vad ska jag tänka på när jag går ner i arbetstid?



Att gå ned i arbetstid innebär att lönen minskar i motsvarande grad.

Det är därför viktigt att tänka på att en lägre lön påverkar mycket annat som beror på lön, till exempel ersättning vid sjukdom, arbetslöshet och inkomstförsäkring. En lägre lön kan också påverka avsättning/intjänandet till allmän pension om du har en inkomst under 8,07 inkomstbasbelopp. Även avsättning och intjänande till ITP1 påverkas.

Om ansökan avslås

Om arbetsgivaren avslår tjänstemannens ansökan om att gå ned i arbetstid ska arbetsgivaren underrätta tjänstemannen om skälen till varför överenskommelse inte kan träffas. Om det finns en klubb eller förening på företaget ska arbetsgivaren även underrätta dem. Den fackliga organisationen kan begära lokal och central förhandling. Om klubb eller förening saknas på arbetsplatsen, kontakta ditt fackförbund. Vid en sådan förhandling anses ansökan avse en deltid om 80 % oavsett vilken sysselsättningsgrad som ansökts. Träffas inte överenskommelse gäller arbetsgivarens beslut även efter förhandlingen.

Kontakta oss gärna

Flexpension i Tjänsteföretag bygger på en lösning mellan parterna som innebär både en kollektiv avsättning och möjlighet till individuell valfrihet. Den ökade valfriheten kan innebära att administrationen ökar för arbetsgivaren och det kan vara svårt för den anställda att bestämma sig. Fördelen med den ökade valfriheten är att flexpension synliggörs och att det möjliggör en ökad individuell anpassning.

Mot bakgrund av vilken betydelse pensionen kommer att ha så ägnar vi i regel alldeles för lite intresse åt den. Förhoppningsvis leder överenskommelsen om Flexpension i Tjänsteföretag till ett ökat intresse för tjänstepensionen som är en av de viktigaste förmånerna i kollektivavtalet.

Under 2018 kommer parterna att gemensamt följa upp hur valet har hanterats.



Om ni har frågor och funderingar, kontakta gärna:

Almega: 08-762 69 00

Finfa: 010-45 53 800

(Svenskt Näringslivs försäkringsinformation för arbetsgivare)

Sveriges Ingenjörer: 08-613 80 01

Unionen: 0770-870 870

Bilaga 1

Avtal som innehåller Flexpension i Tjänsteföretag mellan Almegas förbund och Unionen samt Sveriges Ingenjörer/Akademikerförbunden

Almegaförbund

Almega Tjänsteförbunden

Avtalsnamn

Utveckling och Tjänster

Apotek

Fastighetsförvaltning

STD Svenska Teknik&Designföretagen

Serviceentreprenad, Specialservice, Säkerhetsföretag

Almega Tjänsteföretagen

Utbildningsföretag

Call/Contactcenter

IT-Hantverkarna

Lagring och distribution

Tjänstemannaavtalen

Spel, Internationella Kasinon

Revisions- och Konsultföretagen

Gym och Friskvårdsföretag

Almega IT & Telekomföretagen

IT-avtalet

Telekomavtalet

Almega Bemanningsföretagen

Bemanningsavtalen

Almega Medieföretagen

Public service

Tjm vid dagstidningar mfl - blå avtalet

Tjänstemannaavtal grå avtalet

Tjänstemannaavtalet gröna avtalet

Almega Samhallförbundet

Tjänstemän

Anvisade tjänstemän

Almega Vårdföretagen

Tandvård

Dentallaboratorier



Almegas förbund har träffat fler avtal om Flexpension i Tjänsteföretag än som anges ovan. Kontakta Almega eller ditt fackförbund för mer information.