

FLEXPENSION I TJÄNSTEFÖRETAG

Fördjupad information
om möjligheten att välja

JOURNALIST
●●●●●●●●●●
FÖRBUNDET ●

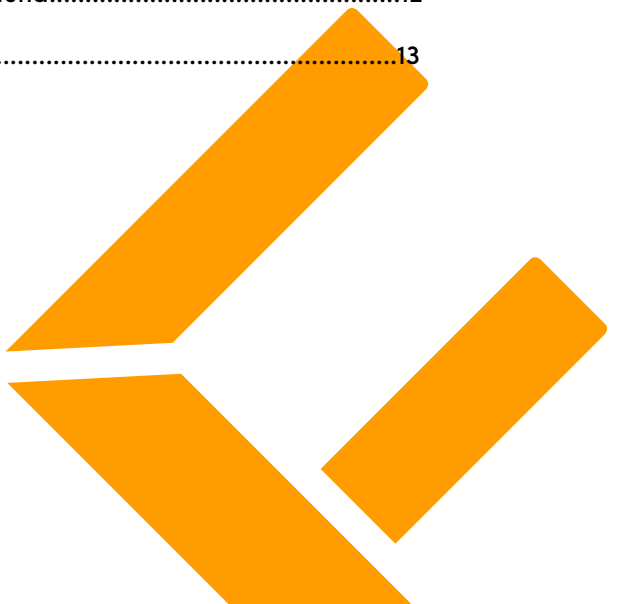
Medieföretagen
● almega 

OKTOBER 2017



Innehåll

Inledning.....	3
Varför införs Flexpension i Tjänsteföretag?.....	4
Vad är den kompletterande flexpensionspremien?.....	5
Vårt pensionssystem.....	6
Det är möjligt att avstå avsättningen till flexpension.....	8
Att tänka på inför valet.....	11
Möjlighet att gå ned i arbetstid.....	12
Kontakta oss gärna.....	13



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 förstärkt 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.

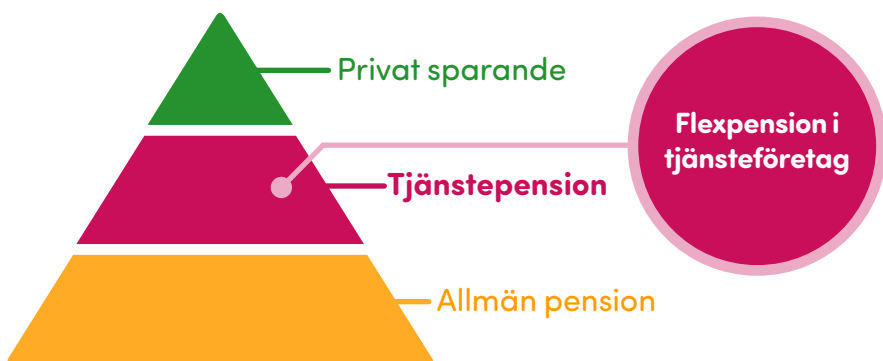


Premien till Flexpension faktureras månadsvis av Collectum som en kompletterande pensionspremie till ITP1 eller ITPK (för den som har ITP2). Den som är född 1979 eller senare omfattas av ITP1. Den som är född 1978 och tidigare har ITP2 om företaget inte vid inträdet i kollektivavtalet valt att tillämpa 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.

Det är möjligt att avstå avsättningen till flexpension

Om arbetsgivaren tillåter är det möjligt att avstå från flexpensionspremien. I så fall höjs den fasta kontanta månadslönen med samma procentsats som gäller för premien till flexpension vid tillfället för avståendet som för 2017 är 0,2 %.

i

Skyldigheter enligt MBL gäller gentemot respektive avtalsmotpart. Om journalistklubb inte finns på arbetsplatsen utgör Journalistförbundets centrala organisation 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. Arbetstagarorganisationerna har alltid möjlighet att begära förhandling enligt 12 § MBL.

Möjligheten att avstå gäller bara en gång per anställning i samband med att man får flexpension första gången. Om företaget tillåter sina tjänstemän att avstå kan alla göra det under perioden 1 november 2017 till 28 februari 2018. Att avstå från flexpension är den anställdes beslut och arbetsgivaren ska dokumentera avståendet på lämpligt sätt.

Efter den 28 februari 2018 kan enbart följande tjänstemän avstå från flexpensionspremien:

Nyanställda

Nyanställda kan lämna besked om att avstå tidigast från tillträdesdagen och senast två månader därefter. För nyanställda kan anställningsavtalet ange både lön plus avsättning till flexpension och lön om tjänstemannen avstår från flexpension. Valet att avstå kan dock inte göras förrän efter tjänstemannen tillträtt tjänsten.

25

De som fyller 25 år

Besked om att avstå från flexpension kan lämnas från 25-årsdagen och senast två månader därefter.

Ny i kollektivavtalet

De som kommer in i kollektivavtalet via övergång av verksamhet, bolagsfusion eller genom att företaget tecknar kollektivavtalet kan lämna besked om att avstå från Flexpension i Tjänsteföretag från det att flexpension börjar gälla och senast två månader därefter.

i

Med nyanställd menas att man tillträder en ny anställning. Det kan vara både till en arbetsgivare man tidigare varit anställd hos eller till en ny arbetsgivare.

Avstående ger lön istället

Den som avstår från flexpensionspremien får den fasta kontanta lönen höjd med motsvarande aktuell procentsatsen för flexpensionspremien. För 2017 års avsättning innebär det 0,2 %. Enligt överenskommelsen om Flexpension i Tjänsteföretag får den som avstår inte del av kommande höjningar av premien till flexpension, varken som pensionspremie eller lönehöjning.

Arbetsgivaren dokumenterar

Arbetsgivaren behöver, på lämpligt sätt, dokumentera att tjänstemannen valt att avstå från avsättning till flexpension. Det finns inget form-

krav för hur dokumentationen ska göras, men vid en eventuell tvist är det arbetsgivaren som ska kunna visa att tjänstemannen valt att avstå. Arbetsgivaren behöver också meddela vilka som avstått till Collectum, annars kommer premien att faktureras.

Avståendet kan återtas

Den som avstått från flexpensionspremien kan, om företaget så tillåter, återta avståendet. Om så sker meddelar företaget Collectum och den aktuella nivån på flexpension erhålls som pensionspremie. Om och på vilket sätt den flexpensionspremie som erhålls ska avräknas mot lön bestäms efter en individuell överenskommelse mellan den anställda och arbetsgivaren.

Det är möjligt att sätta av mer till Flexpension

Företaget och tjänstemannen kan komma överens om att sätta av mer till Flexpension. Sådana överenskommelser gäller på det sätt och så länge som bestämts. Sådana extra premie-inbetalningar kan företräddelsevis göras till ITP1 eller ITPK.

Att tänka på inför valet

Den som inte gör något val får flexpensionspremien automatiskt. Här kommer några aspekter som kan påverka valet.



För mer information om hur effekterna av hur löneökningar påverkar pensionen, kontakta din fackförening eller din arbetsgivarorganisation.

Förstärkning av tjänstepension

Det är alltid positivt att förstärka sin framtida pension. Flexpension innebär just det, en ökad premieinbetalning till din tjänstepension. Pengarna har större möjlighet att öka i värde ju längre det är kvar till pensionen.

Avstående ger lön istället

För den som avstår från flexpensionspremien höjs den fasta kontanta lönen med motsvarande procentsats som den aktuella flexpensionspremien. För 2017 års avsättning innebär det 0,2 %. Enligt överenskommelsen om Flexpension i Tjänsteföretag får den som avstår inte del av kommande höjningar av premien till flexpension, varken som pensionspremie eller lönehöjning.

En lönehöjning påverkar alla ersättningar som beror på lön, till exempel semesterlön, övertidsersättning, sjuklön och föräldralön. Lönehöjningen är även pensionsgrundande för allmän pension och tjänstepension. Även underlaget för kommande lönerevisioner och ersättningar som kan komma från annat håll, till exempel Försäkringskassan, A-kassan och inkomstförsäkringen påverkas.

Om rörlig lön förekommer

Arbetsgivaren betalar flexpensionspremie även på rörlig lön, till exempel provision, bonus och dylikt. Det betyder att den som har mycket rörlig lön även får flexpensionspremie på den rörliga lönen. Den som däremot avstår från flexpension får enbart höjningen på den fasta kontanta månadslönen.

Pensionen grundas på slutlön i ITP2

För den som har ITP2 grundas tjänstepensionen på slutlönen. Efter att man har fyllt 60 år finns det begränsningar – så kallad lönekapning – för hur stora löneökningar som kan räknas som pensionsgrundande.

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 pensioneringssyfte. Med pensioneringssyfte 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 förtjänst, 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)

Svenska Journalistförbundet: 08-613 75 00