

Arbetsgivarfrågor

Nr 8

Maj 2006

Nytt ITP-avtal

Efter många års förhandlingar träffade Svenskt Näringsliv och PTK den 25 april en överenskommelse om en ny ITP-plan. Uppgårelsen innebär en övergång från ett förmånsbestämt system till ett premiebaserat system, vilket gör att arbetsgivare kommer att kunna förutse kostnaderna för ITP-planen.

Den nya ITP-planen skall träda i kraft den 1 januari 2007. Planen kommer att bestå av två avdelningar; den ena med den nya avgiftsbestämda planen och den andra med den gamla planen.

Idag omfattas totalt drygt 600 000 tjänstemän av ITP-avtalet. Inledningsvis kommer den nya ITP-planen att omfatta drygt 30 000 tjänstemän i åldersgruppen 25-28 år.

Eftersom den faktiska totala kostnaden för nuvarande ITP-plan blir känd först i efterskott är den senast kända uppgiften från 2005. För 2005 uppgick den totala ITP-kostnaden till 13,7 % av lönesumman. Med utgångspunkt från denna uppgift och med samma beräkningsförutsättningar kommer kostnaderna att sjunka till cirka 13,4 % med den nya planen.

Vilka omfattas av den nya planen

Den nya planen omfattar alla tjänstemän som är födda den 1 januari 1979 eller senare. Tjänstemän som är födda dessförinnan kommer även fortsättningsvis att omfattas av den gamla planen. Ålderspension börjar intjänas från 25 års ålder.

Företag som fr.o.m. den 25 april 2006 blir medlemmar i ett förbund inom Svenskt Näringsliv kan välja att tillämpa den nya planen för alla sina tjänstemän. Det kräver dock godkännande av berörda förbundsparter.

Den nya planen

Ålderspension

Den nya ITP-planen är en avgiftsbestämd pensionsplan. Arbetsgivaren betalar en bestämd procentsats av den anställdes kontant utbetalda lön. Pension intjänas från första lönekronan.

Avgiften på lönedelar upp till 7,5 inkomstbasbelopp (2006 = 333 750 kr = 27 812 kr/månad) är 4,5 % på den kontanta bruttolönen – kostnadsersättningar skall inte räknas in. På lönedelar som viss månad överstiger 7,5 inkomstbasbelopp/12 är avgiften 30 %. Till detta kommer kostnaden för premiebefrielse vid sjukdom och föräldradighet.

Överenskommelse om att betala kompletterande premier kan träffas mellan arbetsgivare och enskild tjänsteman/lokal facklig organisation eller mellan förbundsparter.

Ålderspension intjänas fr.o.m. månaden tjänstemannen fyller 25 år t.o.m. månaden innan den anställda fyller 65 år. Om anställningen består efter 65 år kan arbetsgivaren fortsätta att erlagga avgiften om arbetsgivaren och tjänstemannen träffar överenskommelse om detta.

Femtio procent av avgiften kommer automatiskt att placeras i ett traditionellt pensionssparande. Den anställda kan dock själv välja ut vilket av de valbara försäkringsbolagen som skall få förvalta det egna pensionskapitalet. Resterande femtio procent av avgiften kan tjänstemannen själv välja om han/hon vill placera i traditionell pensionsförsäkring eller i fondförsäkring. För den som avstår att välja kommer även denna del att placeras i traditionell pensionsförsäkring.

Tryggande i arbetsgivarens egen regi

Arbetsgivaren kan, efter godkännande av ITP-nämnden, som ett alternativ till pensionsförsäkring erbjuda förvaltning av tjänstemannens avgift i egen regi. Avgiften skall vara tryggad genom bokföring av pensionsskuld eller avsättning till pensionsstiftelse. Tryggandet skall vara kreditförsäkrat. Det är den enskilde tjänstemannen som själv avgör om han/hon vill placera sin avgift i detta alternativ.

Efterlevandepension

Tjänstemannen kan välja att förstärka sitt efterlevandeskydd på två sätt:

- Genom att välja återbetalningsskydd på sitt ålderspensionsskydd. Vid dödsfall utbetalas då behållningen på den enskildes konto i form av en efterlevandepension.

- Genom att välja till ett Familjeskydd på 1, 2, 3 eller 4 prisbasbelopp som utbetalas i 5, 10, 15 eller 20 år, dock aldrig längre än till månaden innan den anställda skulle ha fyllt 70 år.

Avgiftsbefrielseförsäkring

Avgifterna betalas, förutom vid sjukdom och olycksfall, även vid föräldraledighet med föräldrapenning med anledning av barns födelse/adoption i tretton månader. Avgiftsbefrielse kan även användas om föräldraledigheten tas ut proportionellt mot förkortning av arbetstiden, dock längst till det barnet fyllt 8 år.

Dessutom betalas den anställdes avgift av denna försäkring vid föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning vid vård av eget barn.

Förändringar i den gamla planen

Ändringar i ITPK- och värdesäkringspremie

Avgiften till ITPK är i dag 2,0 %, för närvarande finansieras dock en del av avgiften med medel ur värdesäkringsfonden. I och med den nya planen ändras avgiften som betalas direkt av arbetsgivaren för ITPK från 1,6 till 2,0 %. Samtidigt rabatteras avgiften till värdesäkringsfonden med 100 % vilket får till följd att arbetsgivarens totala kostnad sjunker med 0,3 procentenheter.

Efterlevandepension – växla mot förstärkt ITPK-premie

Detta innebär att de som omfattas av den gamla ITP-planen och har lönedelar över 7,5 inkomstbasbelopp har möjlighet att växla den kostnaden för efterlevandepensionen mot en förstärkt ITPK-avgift. Här öppnas en möjlighet att ge familjepension till sambo och vuxna barn om tjänstemannen väljer ITPK Familjeskydd för en del av den förstärkta ITPK-avgiften.

Tiotaggare – nytt valalternativ

Tjänstemän som har lön överstigande 10 inkomstbasbelopp (2006 = 445 000 kr) kan efter överenskommelse med sin arbetsgivare välja att gå över till den nya planen.

Förändringar i både nya och gamla planen

Sjukförsäkring

Sjukförsäkringen ändras till att även ge 10 % under sjukpenningtid under dag 91-360 på lönedelar upp till 10 prisbasbelopp (7,5 prisbasbelopp om regeringens proposition 2005/06:142 om höjning av inkomsttaket för sjukpenning inte antas).

Flytträtt

Det ska vara möjligt att flytta sitt pensionskapital, även för ITPK (både ITPK egenpension och ITPK ursprunglig form). Den enda pensionsrätt som är undantagen från flytträtten är ”gammal” ITP-försäkring.

Uttag av ålderspension temporärt och partiellt

Alla pensioner kommer att kunna tas ut temporärt, dock under minst fem år. Dessutom behöver man inte börja lyfta hela pensionen på en gång utan även partiella uttag kommer att vara möjliga.

Vad händer nu?

Svenskt Näringsliv och PTK kommer nu att knyta till sig expertis som ska bistå parterna i upphandlingen av valbara och icke valbara alternativ. Upphandling av valbara försäkringsgivare kommer att ske under hösten 2006. Parternas arbete kommer att ske genom ITP-nämnden som ersatt tidigare ITPG- och ITPK-nämnder.

* * *

Samtliga cirkulär finns på vår hemsida www.li.se.

Det finns möjlighet att få våra cirkulär i arbetsgivarfrågor snabbare via e-post.
Se cirkulär nr 3/2006.

Med vänlig hälsning
Livsmedelsföretagen

Lars Dicander