

**MED RÄTT ARBETSGIVARE
FÅR DU EN LÖN TILL**

Därför behövs en guide för tjänstepension	4
Vad är normala villkor för arbetsgivarbetalda tjänstepensioner och försäkringar?	11
Intervju med Eva Adolphson, Alectas pensionsekonom	18
Ordlista	20

Allt oftare får jag frågor om vad som är rimliga villkor när det gäller tjänstepensioner och arbetsgivarbetalda försäkringar. Det är också ganska vanligt med frågor om vad ett kollektivavtal innebär när det gäller pensioner och försäkringar. Dessa frågor kommer nästan alltid från personer som är förhållandevis nya på arbetsmarknaden.

Vi har därför tagit fram en liten vägledning om dessa frågor riktad framförallt till dig som ännu inte jobbat så lång tid. Vi vill gärna dela med oss av vad som är viktigt att tänka på för att få ett bra socialt skyddsnät utöver de lagstadgade pensioner och försäkringar som vi alla har via Försäkringskassan och PPM. Detta skyddsnät behöver nämligen kompletteras – och det är bra att veta vad man ska ta upp när man ska prata med sin arbetsgivare om dessa kompletteringar.

Trevlig läsning!

Stockholm sommaren 2009
Eva Adolphson, pensionsekonom, Alecta

Har du frågor är du välkommen att kontakta oss

Alecta pensionsförsäkring, ömsesidigt
Telefon 08-441 62 00 | Fax 08-441 60 90
103 73 Stockholm | www.alecta.se

Därför behövs en guide för tjänstepension

När man är i 25–30-årsåldern känns pensionsfrågan ofta ointressant. Varför ska jag bry mig om den nu, när jag har så lång tid kvar i arbetslivet? Så kan man känna. Men den som planerar långsiktigt har mycket att vinna. Särskilt nu för tiden när var och en måste ta ansvar för sin egen framtida trygghet.

För den som är ung idag kommer den allmänna pensionen från staten bara att ge en grundnivå. Resten måste du själv ta ansvar för genom att fylla din ”pengasäck” inför ålderdomen. Du måste alltså själv se till att samla på dig tillräckligt med pensionspengar till dess att du med ålderns rätt lämnar arbetslivet.

4 | För många som lämnat arbetslivet kommer en mycket viktig del av försörjningen att bli tjänstepensionen, den del som arbetsgivaren står för. För vissa yrken kallas denna del för avtalspension.

Tyvärr talas det inte så mycket om denna del medan det syns massor av reklam för privat pensionssparande. Att pensionsspara privat kan i vissa fall vara ett bra komplement, men det räcker inte för att komma upp i samma goda nivå som en bra tjänstepension ger.

Att se till att ha en bra tjänstepension är det lättaste sättet att ta ansvar för sin framtida levnadsnivå.

Hur gör du då för att få en bra tjänstepension? För det första bör du ta reda på vad som gäller på din arbetsplats när det gäller den här biten. Nöj dig inte med beskedet att det är ”normala” villkor.

Om du är anställd på en arbetsplats som omfattas av kollektivavtal får du automatiskt tjänstepension. Men om din arbetsplats inte omfattas av ett sådant avtal bör du vara vaksam. På vissa arbetsplatser utan kollektivavtal finns det tjänstepension, på andra finns det inte. Även om det finns tjänstepension måste du alltså vara särskilt observant på villkoren när kollektivavtal saknas.

Eftersom alla offentliganställda omfattas av kollektivavtal vänder sig denna guide främst till yngre privatanställda i åldern upp till trettio år. Men den kan med fördel läsas även av andra som vill lära sig mer om detta område. Alla kan vinna på att sätta sig in i hur man bör tänka kring sin framtida pension. Även för arbetsgivare är det bra att de anställda sätter sig in i frågan.

Lönesamtalet handlar om mer än lönen

På de flesta arbetsplatser förekommer numera individuella lönesamtal, att man med jämna mellanrum diskuterar sina villkor med chefen.

Tänk på att lönesamtalet handlar om mer än lönen. I princip är samtliga villkor i din anställning föremål för diskussion. Exempelvis:

- Lön
- Tjänstepension
- Försäkringsskydd
- Arbetstider
- Övertidsersättning
- Kompetensutveckling
- Arbetsredskap som bärbar dator, mobiltelefon med mera
- Subventionerade måltider
- Friskvård och sjukvård
- Villkoren vid föräldraledighet
- Städhjälp i hemmet
- Tjänstebil

Vad som går att påverka varierar mellan olika arbetsplatser. Inom vissa yrken är exempelvis arbetstiderna svåra att ändra på. I så fall kan det vara bättre att ta upp sådant som din arbetsgivare har lättare att styra över.

Vid lönesamtalet är det viktigt att tänka på att båda parter helst ska vara nöjda med utfallet. Arbetsgivaren har också ett intresse av att du är nöjd med dina villkor och att dessa sänder rätt signaler. Då har du bättre förutsättningar att göra ett bra jobb.

Glöm inte tjänstepensionen

För de allra flesta anställda är tjänstepensionen den viktigaste kompensationen utöver lönen. Ändå är det mycket vanligt att den glöms bort när det förs lönesamtal.

På arbetsplatser som omfattas av kollektivavtal får du som anställd alltid tjänstepension.¹⁾ Eftersom villkoren för den redan är spikad på sådana arbetsplatser är det vanligt att frågan inte tas upp i lönesamtalet. Men som anställd bör du ändå känna till vilka villkor du omfattas av. På vissa arbetsplatser går det att löneväxla och byta lön mot ytterligare inbetalningar till tjänstepension. För den som tjänar över 34 300 kronor i månaden kan det vara förmånligt.²⁾

På arbetsplatser utan kollektivavtal är pensionsvillkoren en öppen fråga. I så fall är det självklart att tjänstepensionen måste diskuteras ingående när du har ditt lönesamtal med chefen.

Eftersom tjänstepensionen sällan diskuteras är många arbetsgivare inte insatta i vad som gäller. Därför är det bra för båda parter att du själv skaffar dig kunskap.

Arbetsplatser med kollektivavtal

Ett kollektivavtal är ett skriftligt avtal som tecknats mellan en facklig organisation och en arbetsgivarorganisation, eller i vissa fall mellan en facklig organisation och ett enskilt företag. Kollektivavtalet reglerar vilka grundläggande villkor som gäller på arbetsplatsen och hur förhandlingar om förändringar i dessa villkor ska gå till.

Kollektivavtalet gäller alla anställda och innehåller även bestämmelser om andra arbetsvillkor såsom försäkringsskydd, arbetstid, övertidsersättning, semester, arbetsmiljö och jämställdhet. På vissa arbetsplatser utan kollektivavtal kan de anställda ibland ha ganska bra löner, men villkoren i övrigt är sämre än på jämförbara arbetsplatser med kollektivavtal.

¹⁾ Inbetalningarna till tjänstepensionen påbörjas dock först när den anställde uppnått en viss ålder. På vissa delar av arbetsmarknaden är denna ålder 21 år, på andra delar är den 23 eller 25 år.

²⁾ Detta är den inkomstgräns som gäller 2009.

En viktig fråga som regleras i kollektivavtalet är pensionsvillkoren. Om du är privatanställd tjänsteman på en arbetsplats med kollektivavtal och född 1979 eller senare omfattas du av ITP 1.³⁾ Varje år skickar valcentralen Collectum ut ett årsbesked som du bör kontrollera. Om du omfattas av ITP 1 kan du själv välja var dina pensionspengar ska placeras.

Om du är privatanställd arbetare omfattas du i stället av Avtalspension SAF-LO. I så fall är det valcentralen Fora som skickar ut ditt årsbesked. Om du omfattas av Avtalspension SAF-LO kan du själv välja var dina pensionspengar ska placeras.

En fördel med kollektivavtalad tjänstepension är att avgifterna är låga. Eftersom det på den privata arbetsmarknaden skett en upphandling har försäkringsbolagen tvingats pressa sina priser. Det leder till mer pension för pengarna.

Arbetsplatser med kollektivavtal omfattas av en så kallad kollektivavtalsgaranti. Det betyder att du som anställd har rätt till tjänstepension och andra kollektivavtalade försäkringar även om din arbetsgivare har slarvat med inbetalningarna för din räkning.

Arbetsplatser utan kollektivavtal men med tjänstepension

Även på arbetsplatser utan kollektivavtal görs ibland inbetalningar för att de anställda ska få tjänstepension och ett bra försäkringsskydd. Vilka villkor som gäller varierar dock mellan olika arbetsplatser och medarbetare.

Som anställd bör du ta reda på både hur stor månatlig inbetalning du får och var dina pensionspengar placeras. Är avkastningen bra eller dålig? Hur mycket försvinner i avgifter som försäkringsbolag och andra aktörer tar ut?

Den anställdes valfrihet är begränsad till de produkter som arbetsgivaren erbjuder. Villkoren är sällan lika bra som hos arbetsgivare med kollektivavtal.

³⁾ Om du är privatanställd tjänsteman med kollektivavtal och född 1978 eller tidigare omfattas du med stor sannolikhet istället av ITP 2 och ITPK. Det innebär i så fall att du huvudsakligen har en pension där pensionsnivån är bestämd på förhand. Mer information om vad detta innebär finns på Alectas hemsida www.alecta.se.

Flera fallgropar omgärdar villkoren för tjänstepension. En sådan är vad som gäller om du blir sjukskriven i längre tid än 14 dagar eller definitivt förlorar din arbetsförmåga och får sjukersättning. Om din arbetsplats saknar kollektivavtal riskerar du i så fall att inbetalningarna till din tjänstepension upphör. För att skydda dig bör du se till så att din tjänstepension utrustas med en så kallad premiefrielseförsäkring. Eftersom försäkringen ofta träder in först efter tre månader kan du försöka få inskrivet i dina villkor att arbetsgivaren ska betala pensionspremierna vid sjukskrivning som understiger tre månader.

En annan fallgrop är vad som händer vid föräldraledighet. På arbetsplatser utan kollektivavtal finns en risk att pensionsinbetalningarna upphör om du är föräldraledig vilket senare i livet kan kosta dig mycket i form av lägre pension. För att undvika detta kan du försöka få inskrivet i ditt anställningskontrakt att pensionspremier och andra försäkringar ska betalas även under föräldraledighet.⁴⁾

På arbetsplatser med kollektivavtal finns kompletterande försäkringar som utfaller vid sjukdom, arbetsskada, arbetslöshet och dödsfall. Motsvarande försäkringsskydd saknas ibland på arbetsplatser utan kollektivavtal.

Frågor du bör ställa till din arbetsgivare om din arbetsplats saknar kollektivavtal

- Hur stora inbetalningar till min tjänstepension görs varje månad?
- Var placeras pensionspengarna?
- Hur mycket försvinner i avgifter?
- Vad händer med inbetalningarna till min tjänstepension om jag blir sjuk?
- Betalas pensionspremier in även om jag är föräldraledig?
- Vilket försäkringsskydd har jag om jag blir sjuk, drabbas av en arbetsskada eller blir arbetslös?
- Vilken ekonomisk trygghet har min familj om jag dör i förtid – innan jag går i pension?

⁴⁾ På arbetsplatser med kollektivavtal görs pensionsinbetalningar under maximalt 13 månaders föräldraledighet för varje barn.

Arbetsplatser utan tjänstepension

Det finns även arbetsgivare som tycker att det blir för dyrt att överhuvudtaget betala tjänstepensionspremier och ett bra försäkringsskydd. Detta är inte olagligt, men som anställd bör du vara medveten om vad det innebär att arbeta på en sådan arbetsplats.

Som pensionssystemet idag är utformat ger det allmänna statliga pensionssystemet i praktiken bara en grundnivå. För att få en ”normal” levnadsnivå efter arbetslivet krävs antingen att du har tjänstepension eller att du sparar privat i någon lämplig sparform med siktet inställt på att börja använda pengarna vid pensioneringen.

De allra flesta på den svenska arbetsmarknaden omfattas av kollektivavtal och får därmed automatiskt tjänstepension och försäkringsskydd. Den som inte är berättigad till tjänstepension riskerar att drabbas av en obehaglig överraskning vid pensioneringen.

Tjänstepensionen ska ses som en del av den totala kompensationen. På arbetsplatser utan tjänstepension får de anställda i praktiken mindre betalt, även om lönen ligger på samma nivå som på andra arbetsplatser.

Om arbetsgivaren säger att du själv ska stå för ditt pensionssparande måste du ta med detta i beräkningen när du framför dina löneanspråk.

Att välja högre lön i stället för tjänstepension är långsiktigt en mycket dålig affär. Premieinbetalningar som görs tidigt i livet är extra mycket värda, eftersom de förräntar sig och växer. Effekten av ränta på ränta ger ett större pensionskapital på ålderns höst.

Om din arbetsgivare inte har kollektivavtal kan du här nedan läsa vad arbetsgivare som har kollektivavtal betalar för sina anställda när det gäller pensioner och försäkringar.



Vad är normala villkor för arbetsgivarbetalda tjänstepensioner och försäkringar?

Här kan du läsa vilka tjänstepensioner och försäkringar som gäller för dig som är privatanställd och har en arbetsgivare som tecknat kollektivavtal. Men du som jobbar på en arbetsplats där det inte finns kollektivavtal eller där det inte heller finns individuella tjänstepensioner kan ha de kollektivavtalade pensionerna och försäkringarna som en bra utgångspunkt när du ska förhandla med din arbetsgivare om ditt skyddsnet.

Titta också på exemplen med Petra, Martin och Viktor på sidorna 16-17 för att se hur stort tjänstepensionskapitalet kan bli.

Tjänstepension

Från 25 års ålder gör arbetsgivaren pensionsinbetalningar för din räkning. Inbetalningarna motsvarar 4,5 procent på din månadslön upp till 31 813 kronor. För eventuella månadsinkomster över 31 813 kronor betalar arbetsgivaren in 30 procent på din lön i pensionspremier.

Även om du blir sjuk eller får sjukersättning (när du inte förväntas återfå din arbetsförmåga) fortsätter pensionsinbetalningarna. Vid föräldraledighet fortsätter pensionsinbetalningarna i upp till 13 månader.

Sjukförsäkring

Om du är sjukskriven i upp till 14 dagar betalar arbetsgivaren enligt lag sjuklön. Detta gäller på alla arbetsplatser, oavsett avtal. Sjuklönen är 80 procent av din vanliga lön, bortsett från första dagen som är en karensdag då det inte betalas ut någon sjuklön.

Vid sjukfrånvaro under längre tid än 14 dagar betalar Försäkringskassan ut sjukpenning. Beroende på hur länge sjukpenning betalas ut varierar ersättningen från Försäkringskassan mellan 77,8 procent och 72,8 procent av inkomst upp till 26 750 kronor per månad. Men den som jobbar hos en arbetsgivare som har kollektivavtal får först också extra pengar från sin arbetsgivare och senare i sjukperioden ersättning från Alecta.

Mellan sjukdag 15 och sjukdag 90 bidrar arbetsgivaren med 10 procent av lönen för inkomster upp till 26 750 kronor per månad. För eventuella inkomster över 26 750 kronor i månaden bidrar arbetsgivaren med 90 procent av lönen mellan sjukdag 15 och sjukdag 90. I praktiken får alltså den som omfattas av ITP 1 närmare 90 procent av lönen i total ersättning från sjukdag 15 till sjukdag 90 – oavsett inkomst.

Även mellan sjukdag 91 och sjukdag 360 får den som omfattas av ITP 1 extra ersättning som ett komplement till sjukpenningen från Försäkringskassan. För inkomster upp till 26 750 kronor per månad betalar Alecta 10 procent av lönen i extra ersättning – utöver sjukpenningen. För inkomster mellan 26 750 kronor och 84 833 kronor betalar Alecta 65 procent av lönen från sjukdag 91 och under hela sjukskrivningstiden.

Om Försäkringskassan beviljar dig sjukersättning (när du inte förväntas återfå din arbetsförmåga) är ersättningen lägre än när du är sjukskriven. Ersättningen från Försäkringskassan motsvarar vanligtvis 64 procent av den inkomst som kassan antar att du skulle ha haft om du fortsatt att arbeta. Här får du dock inte räkna med eventuell inkomst över 26 750 kronor per månad. Men om du omfattas av ITP 1 skjuter Alecta till 15 procent av lönen och den totala ersättningsnivån blir alltså i stället 79 procent. Detta gäller för inkomster upp till 26 750 kronor i månaden. För inkomster mellan 26 750 och 84 833 kronor i månaden betalar Alecta 65 procent av den här lönedelen under sjukersättningstid.

Livförsäkring

Om du dör före 55 års ålder har din arbetsgivare tecknat en tjänstegrupplivförsäkring, TGL, som innebär att ett skattefritt grundbelopp på 256 800 kronor utbetalas i första hand till make/maka/registerad partner, i andra hand till barn/barnbarn och i tredje hand till föräldrar. Om inga av dessa anhöriga finns betalas i fjärde hand ett lägre belopp till dödsboet, 21 400 kronor. Sambo eller annan fysisk person kan sättas in som förmånstagare med hjälp av ett skriftligt förmånstagarförordnande.

Vid dödsfall efter 55 års ålder minskas grundbeloppet för varje år och upphör vid pensioneringen, dock senast vid 70 år. Så länge du har barn som är under 17 år sker dock ingen minskning av grundbeloppet.

I tjänstegrupplivförsäkringen finns också ett skattefritt barntillägg som vid dödsfall betalas ut till barn under 20 år. För barn under 17 år är detta barntillägg 85 600 kronor per barn. För barn som är mellan 17 och 19 år när föräldern dör är barntillägget lägre.

Arbetskada

Om du drabbas av arbetskada har din arbetsgivare tecknat en så kallad TFA-försäkring i försäkringsbolaget AFA. Denna försäkring kompletterar den allmänna arbetsskadeförsäkringen som Försäkringskassan sköter.

De inkomstgränser och belopp som nämns ovan gäller 2009.

Tjänstepension

Från 25 års ålder gör arbetsgivaren pensionsinbetalningar för din räkning. För närvarande motsvarar inbetalningarna 4 procent på din månadslön upp till 31 813 kronor och 12 procent på eventuella lönedelar över 31 813 kronor i månaden. Dessa procentsatser kommer dock att höjas nästa år och ytterligare en höjning sker 2011. När Avtalspension SAF-LO är fullt utbyggd 2012 gäller samma procentsatser som i ITP 1, 4,5 procent upp till inkomstgränsen och 30 procent över inkomstgränsen.

Även om du blir sjuk eller får sjukersättning (när du inte förväntas återfå din arbetsförmåga) fortsätter pensionsinbetalningarna. Vid föräldraledighet fortsätter pensionsinbetalningarna i upp till 13 månader.

Sjukförsäkring

Om du är sjukskriven i upp till 14 dagar betalar arbetsgivaren enligt lag ut sjuklönen. Detta gäller på alla arbetsplatser, oavsett avtal. Sjuklönen är 80 procent av din vanliga lön, bortsett från första dagen som är en karensdag då det inte betalas ut någon sjuklön.

Vid sjukfrånvaro under längre tid än 14 dagar betalar Försäkringskassan ut sjukpenning. Beroende på hur länge sjukpenning betalas ut varierar ersättningen från Försäkringskassan mellan 77,8 procent och 72,8 procent av inkomst upp till 26 750 kronor per månad. Den som omfattas av Avtalspension SAF-LO får dock extra pengar. Utbetalningarna av dessa extra pengar sköts av försäkringsbolaget AFA.

Mellan sjukdag 15 och sjukdag 360 betalar AFA 10 procent av lönen för inkomster upp till 26 750 kronor per månad. Den som omfattas av Avtalspension SAF-LO får alltså i praktiken lite mindre än 90 procent av den vanliga lönen i ersättning mellan sjukdag 15 och sjukdag 360. Detta under förutsättning att lönen inte är högre än 26 750 kronor i månaden.

Om du beviljas sjukersättning (när du inte förväntas återfå din arbetsförmåga) är ersättningen lägre än om du är tillfälligt sjuk. Ersättningen från Försäkringskassan motsvarar vanligtvis 64 procent av den inkomst som kassan antar att du skulle ha haft om du fortsatt att arbeta. Du får dock inte räkna med eventuell inkomst över 26 750 kronor per månad. Du som omfattas av Avtalspension SAF-LO får också extra pengar från AFA under sjukersättningstiden. Ersättningsnivån varierar med lönen och framgår av en tabell i AFA:s försäkringsvillkor som finns på: www.afa.se.

Livförsäkring

Om du dör före 55 års ålder har din arbetsgivare tecknat en tjänstegrupplivförsäkring, TGL, som innebär att ett skattefritt grundbelopp på 256 800 kronor utbetalas i första hand till make/ maka/registrerad partner, i andra hand till sambo som man har barn med eller väntar barn med och i tredje hand till sambo som man inte har barn med men som man stadigvarande har sammanbott med i minst sex månader. Finns det arvsberättigade barn får sistnämnda sambo halva grundbeloppet och de arvsberättigade barnen andra halvan.

I fjärde hand betalas grundbeloppet ut till barnen, om det finns åtminstone ett barn under 21 år. Finns det bara barn som är över 21 år får dessa halva grundbeloppet.

Vid dödsfall efter 55 års ålder minskas grundbeloppet för varje år och upphör senast vid pensioneringen. Så länge du har barn som är under 17 år sker dock ingen minskning av grundbeloppet.

I tjänstegrupplivförsäkringen finns också ett skattefritt barntillägg som vid dödsfall betalas ut till barn under 21 år. För barn under 17 år är detta barntillägg 85 600 kronor per barn. För barn som är mellan 17 och 20 år när föräldern dör är barntillägget lägre.

Till dödsboet betalas alltid begravningshjälp med 21 400 kronor.

Arbetsskada

Om du drabbas av arbetsskada har din arbetsgivare tecknat en så kallad TFA-försäkring i försäkringsbolaget AFA. Denna försäkring kompletterar den allmänna arbetsskadeförsäkringen som Försäkringskassan sköter.

De inkomstgränser och belopp som nämns ovan gäller 2009.



**Petra – 26-åring privattjänsteman.
Arbetsgivaren har kollektivavtal och ITP 1.**

Månadslön 23 500 kronor. Pensionsinbetalning enligt ITP 1.

Petra väljer en traditionell pensionsförsäkring för 50 procent av de inbetalade pengarna och en fondförsäkring för resterande 50 procent. I fondförsäkringen ligger Petra kvar i den blandfond som är den entréfond hon hamnade i när hon valde fondförsäkringsbolag.

Pensionskapitalet blir **1 212 500 kronor** vid 65 års ålder om avkastningen varit 6,5 procent per år.

Beräkningsförutsättningar:

3,6 procents löneutveckling mellan 26 och 44 års ålder
2 procents löneutveckling mellan 45 och 54 års ålder
1,5 procents löneutveckling mellan 55 och 64 års ålder

Inflation 2 procent

Avgifter i den traditionella försäkringen:

Avgift till Collectum i procent på varje inbetalning:
1,30 procent

Årlig avgift till pensionsbolaget: 0,20 procent på kapitalet
Kapitalförvaltningskostnad: 0,07 procent på kapitalet

Avgifter i fondförsäkringen:

Avgift till Collectum i procent på varje inbetalning:
1,30 procent

Årlig avgift till fondförsäkringsbolaget:
0,16 procent på kapitalet

Årlig fondavgift: 0,65 procent på kapitalet

**Martin – 26-årig privattjänsteman.
Arbetsgivaren har inte kollektivavtal men det finns individuell tjänstepension.**

Månadslön 23 500 kronor. Martin och hans arbetsgivare har individuellt förhandlat sig fram till att premieinbetalningen ska vara lika stor som inom ITP 1.

Martin väljer en fondförsäkring och en blandfond för hela den inbetalning som hans arbetsgivare gör.

Martins pensionskapital blir dock endast **856 000 kronor** vid 65 års ålder om avkastningen varit 6,5 procent per år.

Skälet till detta är att mer pengar försvinner i avgifter. Trots att Martins arbetsgivare betalar in lika mycket pengar som Petras arbetsgivare får Martin alltså ett lägre pensionskapital vid 65 års ålder.

Beräkningsförutsättningar:

Samma löneutveckling och inflation som i exemplet om Petra.

Avgifter i fondförsäkringen:

Årlig fast avgift: 240 kronor

Årlig avgift till fondförsäkringsbolaget: 0,65 procent på kapitalet

Årlig fondavgift: 1,30 procent på kapitalet

Premieavgift: 4 procent på varje inbetalning (premiebefrielseförsäkring vid sjukskrivning som varar längre tid än tre månader – finns automatiskt för den som har ITP 1 utan att det kostar den anställda något).

**Viktor – 26-årig privattjänsteman.
Arbetsgivaren har inte kollektivavtal och har inte heller tecknat någon individuell tjänstepension för Viktor.**

Pensionskapitalet vid 65 års ålder är **0 kronor** eftersom Viktor inte får någon inbetalning alls till någon tjänstepension.



Intervju med Eva Adolphson, Alectas pensionsekonom

Varför är tjänstepensionen viktig?

Den allmänna pensionen kommer bara att ge dig en grundpension som inte ligger i nivå med vad du tjänar som yrkesarbetande. Om du inte vill leva på väsentligt mindre pengar per månad som pensionär måste du därför se till att ha en bra tjänstepension.

Hur stora bör inbetalningarna till tjänstepensionen vara?

Det beror på vilket yrke du har och vad du tjänar. Om din arbetsplats saknar kollektivavtal kan du snekla på liknande arbetsplatser där kollektivavtal finns. Hur mycket avsätts där till de anställdas tjänstepensioner? Hur stora är inbetalningarna för någon som är jämförbar med dig? Tänk på att risken är stor att du tvingas betala högre avgifter för din tjänstepension om din arbetsplats saknar kollektivavtal. Därför krävs det högre inbetalningar för att du ska komma upp i samma tjänstepension som på en arbetsplats med kollektivavtal.

Vilket är det vanligaste misstaget?

Som ung är det lätt att tänka att man ska ta tag i pensionsfrågan senare i livet. Men det innebär att du hamnar på efterkälken. Det är viktigt att börja betala in till tjänstepensionen tidigt i livet så att pensionspengarna hinner växa.

Vad är ditt råd till den som jobbar på en arbetsplats utan tjänstepension?

Ta upp frågan med din arbetsgivare. Om han eller hon inte är villig att erbjuda dig rimliga pensions- och försäkringsvillkor bör du kanske försöka leta efter ett nytt jobb.

Vad vinner arbetsgivaren på att göra inbetalningar till de anställdas tjänstepensioner?

Man visar att man är en seriös arbetsgivare som tänker långsiktigt. Arbetsgivare som inte erbjuder rimliga pensions- och försäkringsvillkor riskerar att det senare uppstår missnöje när de anställda inser konsekvenserna.

Varför finns det kollektivavtal om tjänstepension och försäkringar?

Både för arbetsgivare och anställda är det svårt att överblicka vad som är rimliga pensions- och försäkringsvillkor. Kollektivavtalet är en paketslösning som arbetsmarknadens organisationer har enats om för att det ska finnas en långsiktig trygghet. Annars är det lätt hänt att vissa anställda struntar i tjänstepensionen och i stället väljer en högre lön här och nu. Men konsekvensen kan bli att de får svårt att klara sig ekonomiskt som pensionärer.

Ordlista

AFA Försäkring

Försäkringsbolag (www.afa.se)

Alecta

Tjänstepensionsbolag (www.alecta.se)

AMF

Pensionsbolag (www.amf.se)

Avtalspension SAF-LO

Kollektivavtalad tjänstepension för privatanställda arbetare

Collectum

Valcentral för ITP (www.collectum.se)

Fora

Valcentral för Avtalspension SAF-LO (www.fora.se)

ITP

Kollektivavtalad tjänstepension för privatanställda tjänstemän

ITP 1

Det nya ITP-avtalet, där pensionens storlek avgörs av hur mycket pengar som betalas in och avkastningen på dessa pengar sedan pensionsaktörerna tagit betalt.

ITP 2

Det gamla ITP-avtalet. Huvuddelen av pensionsnivån är bestämd på förhand. Arbetsgivaren ska göra så stora pensionsinbetalningar att den utlovade pensionsnivån kan hållas.

ITPK

En kompletterande tjänstepension utöver ITP 2, där den som är pensionsberättigad själv kan välja vilket pensionsbolag som ska förvalta premierna.

Karensdag

Dag då det inte betalas ut någon sjuklön.

Kollektivavtal

Ett skriftligt avtal mellan en facklig organisation och en arbetsgivarorganisation (eller en enskild arbetsgivare) som reglerar vilka grundläggande arbetsvillkor som gäller på arbetsplatsen.

Kollektivavtalsgaranti

Om din arbetsplats omfattas av kollektivavtal har du rätt till tjänstepension även om din arbetsgivare har slarvat med pensionsinbetalningarna för din räkning.

Löneväxling

Att byta ut en del av lönen mot högre pensionsinbetalningar.

Pensionspremie

Pensionsinbetalning

Premiefrielseförsäkring

Ett försäkringsskydd som gör att inbetalningarna till din tjänstepension fortsätter även om du blir långvarigt sjuk.

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

Ett försäkringsskydd som din arbetsgivare betalar och som innebär att din familj får ett skattefritt engångsbelopp om du skulle avlida innan du går i pension. Bör inte förväxlas med frivillig grupplivförsäkring som man betalar själv.

Tjänstepension

Den del av din pension som arbetsgivaren står för (kallas ibland för avtalspension).

