FAQ

Tjänstepension ITP och tjänstegrupplivförsäkring TGL

Vem omfattas av förändringarna i ITP-avtalet?

Förändringarna i ITP-avtalet gäller alla tjänstemän som omfattas av ITP-avtalets avdelning 1 mellan Svenskt Näringsliv och PTK, liksom alla tjänstemän födda 1981 eller senare som omfattas av KTP mellan Fremia och PTK. Det innebär att även anställda hos arbetsgivare anslutna till Arbetsgivaralliansen, Fastigo, Fremia och Svensk Scenkonst omfattas.

Vad gäller för tjänstemän som är anställda av arbetsgivare som inte är medlemmar i Svenskt Näringsliv?

Arbetsgivare utanför Svenskt Näringsliv kan vara bundna av kollektivavtal på två olika sätt. Dels kan arbetsgivarna vara medlemmar i en fristående arbetsgivarorganisation, till exempel Arbetsgivaralliansen, Fastigo, Fremia eller Svensk Scenkonst. Dels kan arbetsgivarna ha så kallat hängavtal, vilket innebär att de följer ett kollektivavtal mellan ett PTK-förbund och en arbetsgivarorganisation. För tjänstemän anställda av en arbetsgivare ansluten till en fristående arbetsgivarorganisation sker förändringarna i ITP och TGL på samma sätt som för tjänstemän på något av Svenskt Näringslivs avtalsområden, utan antagande. Samma gäller för tjänstemän anställda av en arbetsgivare med hängavtal.

För tjänstemän anställda av arbetsgivare som tillämpar KTP sker ingen förändring av TGL med anledning av överenskommelsen mellan PTK och Svenskt Näringsliv.

Varför sänks den lägsta intjänandeåldern i ITP 1 samtidigt som den högsta åldern för intjänande höjs?

I en premiebestämd pension som ITP 1 är det bra med tidigt intjänande, eftersom de först inbetalda pensionspremierna hinner ge högre avkastning innan det är dags att ta ut pensionen. Storleken på vad en person med en premiebestämd pension får ut styrs dels av inbetalningarna/premiernas storlek, dels avkastningen av dessa. Därför är det viktigt med så tidig starttidpunkt som möjligt. Det är också viktigt att tjänstemän som jobbar vidare högre upp i åldrarna fortsätter tjäna in premiebestämd pension.

Borde inte nedre och övre åldersgräns för ITP 1 vara ännu lägre/högre?

PTK anser inte att det finns någon anledning att ha vare sig nedre eller övre åldersgräns för intjänande i ett premiebestämt pensionssystem. Den nu överenskomna förändringen är ett viktigt steg, och det var vad parterna kunde bli överens om för tillfället. Parterna är också överens om att gemensamt fortsätta arbetet med att se över hur avtalen om pension och försäkringar kan utvecklas ytterligare.

Blir pensionen högre, dvs får medlemmarna ut mer i pension?

För den som börjar jobba tidigt eller jobbar till hög ålder blir insättningarna fler, och får man fler insättningar blir tjänstepension högre. Särskilt viktigt är det tidiga intjänandet till tjänstepensionen eftersom det pensionskapital som byggs upp hinner växa över längre tid.

Varför höjs inte intjänandeåldern för ITP 2?

ITP 2 har inte varit föremål för förhandling. ITP 2 är en så kallad förmånsbestämd pension. Det innebär lite förenklat att pensionsnivån bestäms på förhand, och att arbetsgivaren har fram till pensionstidpunkten (som är 65 år) på sig att betala in tillräckligt med premier för den pension som utlovats. ITP 2 är alltså färdigbetald när tjänstemannen är 65 år, och därför finns det ingen anledning för PTK att driva frågan om att arbetsgivaren skulle få fler år på sig för att betala in premier för den utlovade pensionen. (ITP 2 omfattar privatanställda tjänstemän som är födda 1978 och tidigare.)

Innebär detta att också premier till flexpension/deltidspension ska betalas in mellan 24 och 67 år?

PTK-förbundens uppfattning är att inbetalningen till flexpension/deltidspension följer de åldersgränser som vid varje tidpunkt gäller för inbetalning till ITP ålderspension.

Vad innebär förändringen i tjänstegrupplivförsäkringen (TGL)?

Nedtrappningen av ersättningen förändras så att den inleds vid 57 års ålder i stället för vid 55 år som idag. Dessutom höjs åldersgränsen för efterskydd från 65 till 67 år.

När träder förändringarna i kraft?

De förändrade åldrarna för intjänande av ITP 1 ålderspension träder i kraft den 1 januari 2028. Förändringarna i tjänstegrupplivförsäkringen TGL träder i kraft den 1 juni 2027.

Föräldrapenningtillägg FPT

Vad innebär det att ersättningen vid föräldraledighet flyttas från branschavtalen till den kollektivavtalade föräldraförsäkringen om föräldrapenningtillägg (FPT)?

Skillnaden är att arbetsgivaren tecknar en försäkring hos Afa Försäkring och betalar löpande premier till försäkringen, i stället för att som idag stå för föräldralön som kompletterar den anställdes föräldrapenning.

För privatanställda tjänstemän blir den stora skillnaden att man kvalificerar sig genom att omfattas av försäkringen och därefter omfattas av den även om man byter arbetsgivare inom Svenskt Näringslivs avtalsområden (och oavsett om det är ett arbetar- eller tjänstemannaavtal). Förändringen ökar tryggheten vid byten av jobb samtidigt som den kan minska arbetsgivares eventuella tveksamhet att anställa tjänstemän i barnafödande ålder. Då man kvalificerar sig genom en sammanräknad anställningstid, oavsett arbetsgivare, under en ramtid om fyra år kommer förändringen också att innebära en ökad trygghet för tjänstemän med tidsbegränsade anställningar.

Vilka förändringar innebär övergången till kollektivavtalad föräldraförsäkring för privatanställda tjänstemän?

I samband med att den avtalade kompletterande ersättningen vid föräldraledighet med föräldrapenning flyttas över i försäkring kommer alla som arbetar inom avtalsområden där det idag finns ett tak för vilka inkomster som ersätts att få en förbättring då försäkringen inte har något tak för vilka inkomster som ersätts. För många kommer det också bli en förbättring genom att försäkringen ger rätt till ersättning för upp till tre uttagsperioder under 18 månader. Idag är det många branschavtal som bara ger ersättning för en eller två perioder.

Kommer den anställde att själv behöva ansöka om ersättning från försäkringen?

PTK, LO och Svenskt Näringsliv kommer att tillsätta en gemensam arbetsgrupp som ska arbeta med att göra utbetalningsprocessen så enkel som möjligt.

Vad kommer att gälla för den som uppbär föräldralön vid föräldraledighet med föräldrapenning när det avtalade skyddet lyfts över i försäkring?

Övergångsbestämmelser kommer att tas fram med utgångspunkt att ingen ska missgynnas, likt när LO 2013 gjorde motsvarande skifte från reglering i branschavtal till försäkring.

Vad händer med branschavtal som har kompletterande ersättning vid tillfällig föräldrapenning (Vab)?

Regleringen för avdrag vid tillfällig föräldrapenning berörs inte i de fall det finns sådan. PTK, LO och Svenskt Näringsliv är överens om att utreda frågan om kompletterande kollektivavtalad ersättning vid VAB vidare.

Vad innebär förändringen för kompletterande ersättning vid graviditetspenning?

Den möjlighet som idag finns i vissa avtal där arbetstagaren kan ta ut föräldralön vid graviditetspenning kommer att upphöra. PTK, LO och Svenskt Näringsliv är överens om att utreda frågan vidare. I det fall det finns renodlade bestämmelser om graviditetspenning påverkas de inte.

Vad gäller för tjänstemän anställda av arbetsgivare som inte är medlemmar i Svenskt Näringsliv eller är anställda hos arbetsgivare med hängavtal?

Överenskommelsen mellan PTK och Svenskt Näringsliv om föräldrapenningtillägg (FPT) får inget direkt genomslag för tjänstemän anställda av arbetsgivare anslutna till fristående arbetsgivarorganisationer. Dessa tjänstemän fortsätter i stället att få föräldralön enligt bestämmelserna i tillämpligt branschavtal.

Hur tjänstemän anställda av arbetsgivare med hängavtal på något av Svenskt Näringslivs medlemsförbunds kollektivavtal påverkas av införandet beror på hur hängavtalet är utformat i det enskilda fallet. Frågan måste därför besvaras av det fackförbund som slutit hängavtalet med arbetsgivaren i fråga. För tjänstemän anställda av arbetsgivare med hängavtal på en fristående arbetsgivarorganisations avtal fortsätter de bestämmelserna om föräldralön att gälla.

Vad innebär övergången till försäkring för de bestämmelser som finns i lokala avtal avseende föräldralön?

Försäkringen kommer att ersätta bestämmelser i kollektivavtal upp till 180 ersättningsdagar. Eventuella regleringar om ytterligare dagar utöver det som kan finnas i lokala avtal ska inte beröras av övergången till försäkring.

När träder förändringen i kraft?

Övergången till den kollektivavtalade föräldraförsäkringen om föräldrapenningtillägg (FPT) sker den 1 januari 2029.

Arbetsskadeförsäkringen TFA

Vad innebär förändringarna i den kollektivavtalade arbetsskadeförsäkringen TFA?

Villkorsförändringarna innebär tre saker. Det första är att självrisken för kostnader kopplat till arbetsskada och gränsen för minsta utbetalning tas bort.. Idag är självrisken 500 kronor och gränsen för minsta utbetalning är 100 kronor, vilket innebär att kostnader som understiger 600 kronor inte ersätts. Det andra är att reglerna för när ersättning för sveda och värk förändras så att ersättningen kan ges även vid skadefall som leder till mindre än 31 dagars arbetsoförmåga. Den tredje förändringen innebär att ersättning för inkomstförlust under akut sjukdomstid ska kunna lämnas oavsett om sjuklön eller sjukpenning betalas ut.

När träder de nya bestämmelserna i kraft?

Den nya villkoren avseende självrisk och gräns för minsta utbetalning samt ersättning för sveda och värk träder i kraft den 1 juli 2027. Villkoren som gäller ersättning för inkomstförlust under akut sjukdomstid träder i kraft den 1 januari 2028.

Vad gäller för anställda av arbetsgivare anslutna till fristående arbetsgivarorganisationer eller är anställda av arbetsgivare med hängavtal?

Arbetsgivaralliansen, Fastigo och Svensk scenkonst tillämpar alla TFA-avtalet mellan PTK och Svenskt Näringsliv. För anställda av arbetsgivare anslutna till dessa arbetsgivarorganisationer träder förändringarna i kraft utan något särskilt antagande. Samma sak gäller för arbetsgivare med hängavtal.

Fremia och PTK har ett eget TFA-avtal. Detta avtal innehåller redan de förändringar som PTK och Svenskt Näringsliv kommit överens om. Det innebär att anställda hos arbetsgivare anslutna till Fremia respektive Svenskt Näringsliv kommer att ha samma villkor i dessa delar när ändringarna träder i kraft på Svenskt Näringslivs område.

Omställning

Vad innebär förändringarna när det gäller kvalifikationsvillkoren för omställnings- och kompetensstöd?

Omställnings-och kompetensstöd kan beviljas tjänstemän som har arbetat i genomsnitt 16 timmar i veckan i minst 12 månader under en ramtid på 24 månader. Ändringen innebär att arbete som kvalificerar till TRR:s mer omfattande stöd, t.ex. kompletterande studiestöd och kortvarigt studiestöd, kan ha utförts i ett eller flera företag som är anslutna till en registrerad omställningsorganisation. Tidigare krävdes anslutning till TRR eller TSL under hela kvalifikationstiden.

Föräldraledighet, totalförsvarsplikt, sjukskrivning och tid med omställningsstudiestöd har sedan tidigare varit överhoppningsbar tid mellan anställningar. Nu blir även tid med närståendepenning, rehabiliteringspenning och smittbärarpenning överhoppningsbar mellan anställningar.

Vad innebär förändringarna när det gäller kvalifikationsvillkoren för avgångsersättning (AGE)?

Den nedre åldersgränsen (40 år) för AGE tas bort.

Kvalifikationsvillkoren ändras så att tjänstemän får tillgodoräkna sig anställningstid även i föregående anställningar om arbetsgivaren är ansluten till en registrerad omställningsorganisation. Tidigare var möjligheten att tillgodoräkna sig anställningstid utöver anställningstiden i den senaste anställningen begränsad till den närmast föregående anställningen och TRR/TSL-anslutna företag. Nu kan flera tidigare anställningar räknas med och

det gäller även om tjänstemannen själv har sagt upp sig. Den senaste anställningen måste dock ha upphört mot bakgrund av arbetsbrist, sjukdom eller tidsbegränsad anställning som löpt ut.

det gäller även om tjänstemannen själv sagt upp sig. Den senaste anställningen måste dock

Vad innebär förändringarna när det gäller kvalifikationsvillkoren för kompletterande studiestöd?

Kvalifikationskravet ändras så att det samspelar med lagen om omställningsstudiestöd. Detta betyder att kravet på arbete som huvudsyssla tas bort i det längre kvalifikationsvillkoret (åtta år inom en ramtid på 14 år). Ändringen har ingen praktisk betydelse eftersom TRR redan idag tillämpar kravet på detta sätt.

Vad innebär det här för huvudavtalen om trygghet, omställning och anställningsskydd som PTK har med Fremia, Arbetsgivaralliansen och Svensk Scenkonst?

För tjänstemän anställda av arbetsgivare anslutna till Fremia, Arbetsgivaralliansen eller Svensk Scenkonst sker ingen förändring av huvudavtalen med anledning av överenskommelsen mellan PTK och Svenskt Näringsliv.

När träder de nya bestämmelserna i kraft?

Förändringarna kommer att träda i kraft under 2027.

Övrigt

Vad är det för frågor som ska utredas i de partsgemensamma arbetsgrupper som nu ska tillsättas?

PTK, LO och Svenskt Näringsliv ska tillsammans utföra en fördjupad analys av hur kollektivavtalen för pension, försäkring och omställning, samt partsbolagsstrukturer, kan utvecklas. Analysen ska skapa goda förutsättningar för parterna att ytterligare förbättra innehållet i kollektivavtalen samt att effektivisera partsbolagsstrukturen.

Hur länge ska den partsgemensamma utredningen pågå?

Utredningen kommer att bedrivas genom ett antal arbetsgrupper som ska arbeta fram till utgången av juni 2028.

Vad händer efter den partsgemensamma utredningen?

PTK, LO och Svenskt Näringsliv är överens om att förhandlingarna om pension, försäkring och omställning ska återupptas under hösten 2028.

Varför träder de överenskomna förändringarna i kraft vid olika tidpunkter?

Införandet kräver anpassningar i flera olika system och tidpunkter för ikraftträdande har bestämts utifrån vad som är möjligt i dessa.

Har PTK förhandlat ihop med LO?

PTK har samförhandlat med LO och i de flesta fall har vi haft samma eller liknande krav.

Vad händer om inte alla förbundsparter antar överenskommelsen?

De nuvarande avtalen om pension och försäkringar upphör att gälla från och med den 1 december. Det betyder att det på dessa avtalsområden kommer att bli ett avtalslöst läge vad gäller pension och försäkringar. I ett sådant läge är det en fråga för berörda förbund att ta ställning till vilka åtgärder som krävs med anledning av det.

Huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd är inte uppsagt och den överenskommelse som är tecknad på huvudorganisationsnivå kommer att gälla på samtliga avtalsområden.