

Tungan rätt i mun om arbetsgivaren erbjuder byte av pensionsplan

Från årsskiftet går det även att på kommunal sektor byta tjänstepensionsplan. Detta efter ikraftträdandet av nya avtalet AKAP-KL. Som förhandlare tänker jag att det är bra att det nu går att byta, men att det gäller att tänka efter. Ett erbjudande som för en viss individ förefaller utmärkt kan för en annan medföra en väsentlig pensionsänkning.

Den nya möjligheten till avtalsbyte gäller arbetstagare som har rätt till förmånsbestämd pension inom ramen för det äldre avtalet KAP-KL. KAP-KL har både avgifts- och förmånsbestämda inslag, men de förmånsbestämda gäller bara lönedelar över 7,5 IBB (inkomstbasbelopp), vilket i år motsvarar 35 562 kr i månaden. De förmånsbestämda lösningarna bygger på en försäkringsprincip. Beroende på födelseår och antal arbetade år i sektorn handlar det om förmåner på som mest 55 till 62,5 % av slutlönen.

Det nya AKAP-KL är helt avgiftsbestämt. Det medför att avgifterna (premierna) beräknas i procent av lönen. Avgifterna placeras i fonder som arbetstagaren själv har valt eller i det kommunala ickevalet. Med en avgiftsbestämd plan finns inget löfte om en viss nivå. Pensionen beror istället på hur mycket avgifter som satts av och hur de förräntats. Går det illa på börserna ligger risken hos individen, går det bra blir pensionen högre. Huvudmodellen inom AKAP-KL är att avsättningarna motsvarar 4,5 % upp till 7,5 IBB och 30 % däröver.

För att säkerställa att pensionsutfallet vid byte inte ska bli sämre än vad det hade blivit med KAP-KL behövs ofta tilläggsavgifter, alltså avgifter utöver de 4,5 och 30 % som ingår i AKAP-KL. Parterna arbetar för närvarande på en rekommendation om tilläggsavgifter. Tanken med tilläggsavgifter är god, men även om arbetet präglas av samförstånd är det viktigt att den kommande rekommendationen tillämpas med stor försiktighet. Skälet är att tilläggsavgifterna beräknas utifrån mycket generella antaganden och att behovet av avgifter i praktiken skiftar från individ till individ.

För den som överväger ett byte är det därför viktigt veta hur den egna pensionen påverkas. För det första beror det på din ålder. Ju yngre du är när du byter ju fler år har du på dig att tjäna in avgifter och få avkastning. För det andra spelar det roll vilken lönekarriär du tror att du kommer ha i framtiden och om du tror att du kommer vara kvar i sektorn. Löneyft som infaller sent i karriären fångas ur ett pensionshänseende i regel upp bättre i ett förmånsbestämt avtal som KAP-KL jämfört med ett avgiftsbestämt som AKAP-KL. Men räknar du med att på sikt byta sektor så kanske det argumentet har mindre betydelse. För det tredje kommer det an på vilka tilläggsavgifter din arbetsgivare är beredd att gå med på.

För att försäkra dig om att avgifterna är tillräckliga kan det vara bra att be administratören (KPA eller Skandia) att göra en individuell beräkning. Hänsyn måste bl.a. tas till din anställningshistorik, din ålder samt realistiska antaganden om framtida lön. Det är viktigt att ta höjd för olika scenarier, exempelvis hur pensionen blir i respektive avtal om du blir chef?

Blir du erbjuden en möjlighet att byta så överväg konsekvenserna noga och förvissa dig om att tilläggsavgifterna är tillräckliga. Kom ihåg att ett byte är frivilligt. Är du osäker - kontakta ditt förbund!

Ossian Wennström

Ansvar inom området pensioner och försäkringar på Sacos samhällspolitiska avdelning samt med förhandlingsuppdrag för bland annat Jusek och övriga förbund inom AdemikerAlliansen (kommunal sektor) och Saco-S (staten).

Fakta

Den 4 oktober 2013 träffades en överenskommelse om AKAP-KL, ett nytt helt avgiftsbestämt tjänstepensionsavtal för kommuner, landsting och bolag inom Pacta. Det nya avtalet trädde i kraft från och med första januari 2014 och gäller anställda, födda 1986 eller senare. För alla personer födda 1985 och tidigare gäller alltså det tidigare avtalet KAP-KL, men för anställda med en pensionsgrundade lön över 7,5 inkomstbasbelopp (35 562 kronor år 2014) finns en möjlighet att på frivillig basis överenskomma om att byta pensionsplan till AKAP-KL. De kommunala avtalsparterna arbetar i skrivande stund med att ta fram en gemensam rekommendation om tilläggspremier samt information om förutsättningarna för och konsekvenser av ett byte.

Sedan länge är det för tjänstemän på privat sektor möjligt att under vissa förutsättningar byta pensionsavtal, från det äldre, delvis förmånsbestämda ITP2 till det nyare ITP1 där pensionen precis som i AKAP-KL helt bestäms av värdet på fonderade premier.