



Kompletterande försäkringar ger ett *bra skydd*

En viktig del av kollektivavtalet är de försäkringar parterna har enats om. De skapar ett kompletterande skydd för arbetstagarna, och många menar att framför allt avtalspensionen kommer att spela en allt större roll i framtiden. Men även de andra försäkringarna är viktiga. Och med Omställningsavtalet finns ett bra skyddsnät för arbetstagare som riskerar att hamna i situationer med arbetsbrist.

Alla arbetsgivare är skyldiga enligt lag att betala arbetsgivaravgifter. Dessa avgifter finansierar bland annat lagstadgade försäkringar som sjukförsäkring, föräldraförsäkring samt ålderspension.

Arbetsgivare som är bundna av kollektivavtal måste dessutom teckna kompletterande försäkringar för sina anställda. Det innebär att alla anställda i organisationen får ett kompletterande skydd när man blir långtidssjukskriven, får sjukersättning, blir uppsagd på grund av arbetsbrist, skadar sig i arbetet, avlider eller går i pension. För Arbetsgivaralliansens medlemmar reglerar respektive branschavtal vilka försäkringar som ska tecknas, och med vilka försäkringsbolag.

Medarbetaravtal

Svensk arbetsmarknad har av tradition varit uppdelad på arbetare och tjänstemän, med olika kollektivavtal för respektive grupp. Därför finns också olika försäkringspaket. Flertalet av Arbetsgivaralliansens branschavtal är dock medarbetaravtal, där man inte gör någon skillnad på arbetare och tjänstemän, och där tjänstemännens försäkringspaket tillämpas i de flesta fall.

Gemensamt för alla branschavtal är att arbetsgivaren måste teckna Omställningsavtal. Alla ska också teckna Trygg-

hetsförsäkring vid arbetskada (TFA).

Därutöver ska arbetsgivaren enligt flertalet branschavtal teckna ITP-planen, som innehåller kompletterande pensions- och sjukförsäkring samt Tjänstegrupplivförsäkring (TGL). I vissa branschavtal kan arbetsgivaren välja KTP-planen, hos försäkringsbolaget KP Pension och Försäkring, i stället för ITP-planen.

Under många år pågick förhandlingarna om den nya ITP-planen, nu pågår motsvarande förhandlingar om en ny KTP-plan.

I vissa branschavtal ska arbetsgivaren för vissa yrkesgrupper teckna Avtalspension SAF/LO, Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) samt Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) i stället för ITP/KTP-plan. Detta framgår av aktuellt branschavtal.

Administrationn av dessa försäkringar sköts av Fora och Collectum.

Ny ITP-plan

Sedan den 1 januari 2007 gäller en ny ITP-plan, *ITP avdelning 1*, för medarbetare som är födda från och med den 1 januari 1979. För äldre medarbetare gäller *ITP avdelning 2*. Collectum har utförlig information om detta på sin hemsida, www.collectum.se. Läs under fliken "För er som arbetsgivare". Se också tabellen på nästa sida!

Tänk på

att anmäla till respektive försäkringsbolag:

- När någon nyanställs
- När någon slutar
- När någon blir långtidssjuk
- När någon tar tjänstledigt (helt eller delvis)
- Nya löner

Som kollektivavtalsbunden medlem i Arbetsgivaralliansen ska din organisation enligt avtal

- vara ansluten till Trygghetsrådet TRS och teckna Omställningsavtalet (skydd mot arbetsbrist). Gäller alla anställda.
- teckna Trygghetsförsäkring vid arbetskada (TFA). Gäller alla anställda.
- teckna ITP-planen, som innehåller en kompletterande pensions- och sjukförsäkring samt tjänstegrupplivförsäkring (TGL). I de flesta branschavtal gäller denna för samtliga anställda. KTP-planen, som tecknas av KP Pension och Försäkring kan i vissa branschavtal vara ett alternativ.
- teckna Avtalspension SAF/LO, Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) samt Tjänstegrupplivförsäkring (TGL). Gäller vissa yrkesgrupper i några branschavtal.

	ITP 1 Den nya, premiebestämda ITP-planen	ITP 2 Nuvarande ITP-planen
INTRÄDESÅLDER	Sjukpension: 18 år Ålderspension: 25 år Gäller för de tjänstemän som är födda 1979 eller senare.	Sjukpension: 18 år Ålders- och familjepension: 28 år Gäller för alla som är födda 1978 eller tidigare.
PENSIONSMEDEFÖRANDE LÖN	Kontant utbetald bruttolön, inklusive bland annat övertidsersättning, bonus, tantiem och gratifikation. Kostnadsersättningar räknas inte med.	Fast årslön (månadslön x 12,2) inklusive eventuell genomsnittlig provision eller tantiem under de tre närmast föregående åren. Övertidsersättning och kostnadsersättning räknas inte med.
ÅLDERSPENSION Nytt för både ITP 1 och ITP 2: Pensionen kan betalas ut tidigast från 55 år och under en begränsad tid om minst fem år.	Hela ålderspensionen är premiebestämd. Premierna som arbetsgivaren betalar är bestämda medan storleken på pensionen inte är bestämd på förhand. Storleken på ålderspensionen beror istället på lön, vilka premier som betalts in, hur pengarna förvaltats och vilka avgifter försäkringsbolagen tar ut. Den anställde väljer själv förvaltare av ålderspensionen.	Ålderspensionen innehåller två delar 1. Förmånsbestämd ålderspension: storleken på pensionen är bestämd på förhand som en andel av slutlönen. Premierna som arbetsgivaren betalar ska räckta till den utlovade pensionen och är därmed svårare att förutse. 2. ITPK är premiebestämd och den anställde väljer förvaltare i ITPK-valet.
KOSTNAD FÖR ÅLDERSPENSION Nytt för både ITP 1 och ITP 2: Möjligt att höja premien efter överenskommelse med arbetsgivare och ibland med lokal facklig organisation.	Arbetsgivarens kostnad är känd. Premien motsvarar <ul style="list-style-type: none"> • 4,5 procent av den anställdes lön upp till 7,5 inkomstbasbelopp • 30 procent för lönedelar över 7,5 inkomstbasbelopp (inget tak). Premien grundar sig på utbetald lön och kan variera varje månad. ITPK utgår i den nya planen.	1. Arbetsgivarens kostnad är svårare att förutse. Premien beräknas efter den anställdes <ul style="list-style-type: none"> • lön • ålder • beräknade tjänstetid. 2. ITPK-premien motsvarar två procent av den anställdes lön.
ALTERNATIV ITP FÖR TIOTAGGARE	Alternativ ITP eller tiotaggarlösning finns inte med i ITP 1.	Samma regler som tidigare men med ytterligare ett alternativ: Den som tjänar över tio inkomstbasbelopp kan efter överenskommelse med arbetsgivaren, gå över helt till den premiebestämda ITP 1.
PREMIEBEFRIELSE-FÖRSÄKRING	Premiebefrielse för arbetsgivaren gäller <ul style="list-style-type: none"> • vid arbetsförmåga på grund av sjukdom eller olycksfall • för tid utöver sjuklöneperiod enligt lag om sjuklön • vid föräldraledighet med föräldrapenning med anledning av barns födelse eller adoption (högst 13 månader per födsel eller adoption) • vid föräldraledighet för vård av eget barn. Premiebefrielsen är proportionell till graden av arbetsförmåga.	Premiebefrielse för arbetsgivaren gäller <ul style="list-style-type: none"> • vid arbetsförmåga på grund av sjukdom eller olycksfall. Arbetsgivaren blir helt premiebefriad om den anställdes sjukskrivning varar i över 90 dagar. Det gäller även om sjukskrivningen är på deltid, dock minst 25 procent.

Uppgifterna är hämtade från Collectums hemsida: www.collectum.se

En viktig skillnad mellan nya och gamla ITP-planen är att den nya är premiebestämd, medan den gamla är förmånsbestämd.

I nya *ITP avdelning 1* är premien för ålderspensionen 4,5 procent på lönedelar upp till 7,5 inkomstbasbelopp (344 250 kronor år 2007) och 30 procent på lönedelar därutöver. Förutom den premiebestämda planen tillkommer premier för ITP sjukpension och premiebefrielseförsäkring. Hur stora dessa premier blir är inte klart ännu. Planen gäller från 1 januari 2007, men

börjar inte faktureras förrän den 1 juli 2007. Faktureringen blir retroaktiv från 1 januari.

Två system

Fördelen med den nya ITP-planen är att arbetsgivaren kan budgetera kostnaden för försäkringarna. Vilket inte är möjligt med den förmånsbestämda *ITP avdelning 2*, där storleken på pensionen är bestämd i förväg som en andel av slutlönen. Premierna som arbetsgivaren betalar ska räckta till den

utlovade pensionen och blir därmed svårare att förutse.

Alla anställda som är födda före den 1 januari 1979 kommer att kvarstå i den gamla ITP-planen. Det innebär att arbetsgivaren kommer att få administrera två parallella system under mycket lång tid framåt – 37 år. För *ITP avdelning 1* ska den kontanta utbetalda bruttolönen rapporteras månadsvis, exakt hur detta ska gå till är inte klart än, och för *ITP avdelning 2* sker rapporteringen en gång per år.