



2014| Ossian Wennström

Föräldraledighet och den framtida pensionen

- En vägledning genom lag och avtal

Föräldradighet och den framtida pensionen
- En vägledning genom lag och avtal
Ossian Wennström

© Ossian Wennström och Saco 2014

ISBN: 978-91-88019-01-1

www.saco.se

Innehållsförteckning

Varför en skrift om föräldraledighet och pension	3
Kvinnors och mäns uttag av föräldraledighet	5
Rätten att vara föräldraledig och få ersättning	7
Föräldraledighetslagen i grova drag	7
Diskrimineringslagen	8
Med eller utan ersättning från försäkringskassan	8
Ersättningens storlek - räkneexempel	8
Allmän pension	11
Så fungerar allmän pension	11
Extra pensionsrätter för de första fyra barnåren	13
Pensionsrätter för barnår - fyra exempel	14
Uttagsstrategier	16
Föräldraförsäkringens ettårsregel	17
Inkomst över taket	17
Efter de första fyra barnåren	17
Att spara på föräldrapenninguttaget	18
Ledighet utan föräldrapenning	18
Inverkan på löneutveckling och karriär	18
Att tänka på	19
Skyddet i kollektivavtalen	20
Stor skillnad med eller utan avtal	21
Olika kollektivavtal, olika skydd	21
Premie- och förmånsbestämda pensionslösningar	22
Avtal med både premie- och förmånsbestämda inslag	23
Helt premiebestämda avtal	24
Det förrådiska deltidsarbetet	24
Att tänka på	30
Konsten att göra rätt	31
Dela lika på ledigheten	31
Kartlägg den betalda och obetalda ledigheten	32
Verklig kompensation är ofta svårt och dyrt	33
Överföring av pensionsrätt	33
Löneväxling till tjänstepension	34
Individuellt pensionssparande	35
Sparande utöver privat-, tjänste- och allmänpension	36
Att tänka på	38

Varför en skrift om föräldraledighet och pension?

Föräldraledighet och deltidsarbete påverkar pensionen. Den som har kollektivavtal har i allmänhet ett bättre skydd, men även med ett bra avtal ovanpå det allmänna pensionssystemet gäller det att tänka till före och planera för uttaget av föräldraledighet.

Den här skriften är ett försök att reda ut hur barnrelaterad ledighet påverkar olika pensionsdelar, allmänna såväl som kollektivavtalade. Skriften syftar även till att belysa viktiga skillnader mellan olika kollektivavtal och ge vägledning om vad kvinnor och män i praktiken kan göra för att minska eller jämna ut den barnrelaterade ledighetens negativa effekter inom familjen. Förhoppningen är att den här skriften ska kunna fungera som ett bra diskussionsunderlag i de viktiga samtalen vid köksbordet.

Det är viktigt att inse att pensionen utgör en betydelsefull del av livsinkomsten och att långa ledighetsperioder och deltidsarbete kan innebära att pensionen blir väsentligt lägre än vad den annars skulle ha varit. Lägre pension är samma sak som lägre livsinkomst eftersom pensionen för de flesta utgör den huvudsakliga försörjningen under de tjugo, eller fler, år som en typisk svensk är pensionär.

Det är samtidigt ingen överdrift att säga att det kan upplevas svårt att göra rätt för den som vill vara säker på att den barnrelaterade ledigheten går ut så lite som möjligt över pensionen. Ett första råd kan vara att så långt som möjligt dela på den barnrelaterade ledigheten och att om man över huvud taget funderar på att göra något annat så bör man i så fall kartlägga konsekvenserna synnerligen nog. Bortsett från detta är det svårt att formulera generella råd. Bakgrunden är att effekterna på pensionen i praktiken beror på en lång rad faktorer som ofta varierar för olika individer.

För det första hänger effekterna samman med om ledigheten är betald eller obetald.

För det andra spelar ledighetsuttagets omfattning och längd roll.

För det tredje är det ofta av stor betydelse om individen omfattas av ett kollektivavtal eller inte.

För det fjärde är det också viktigt vilket kollektivavtal individen har, eftersom förmånerna i olika avtal skiljer sig bland annat när det gäller vilka slags skydd som ingår, skyddens omfattning och hur länge de gäller.

För det femte har individens löne- och inkomstnivå före och under ledigheten betydelse, eftersom reglerna för hur man får rätt till förmåner i det allmänna pensionssystemet, föräldraförsäkringen och kollektivavtalen i hög grad beror på inkomstnivån i förhållande till olika inkomsttak eller brytpunkter.

För det sjätte beror intjänandet i det allmänna pensionssystemet på vilken inkomst barnets andra vårdnadshavare har. Reglerna för de så

kallade barnårsrätterna gör nämligen att dessa, utan hänsyn till vem som tagit störst ansvar för barnet, automatiskt går till den vårdnadshavare som har tjänat minst.

För det sjunde spelar det roll om ledigheten går ut över karriär- och löneutveckling eftersom detta även har betydelse för pensionsintjänandet efter den barnrelaterade ledighetens slut.

Utöver detta finns naturligtvis mycket mer som kan spela roll.

I kapitlet "Rätten att vara föräldraledig och få ersättning" ges en översiktlig beskrivning av det regelverk som bestämmer arbetstagares rätt till ledighet och de ersättningar som kan fås från Försäkringskassan.

Kapitlen "Allmän pension" och "Skyddet i kollektivavtalen" syftar till att översiktligt beskriva hur den allmänna pensionen och tjänstepensionerna påverkas vid barnrelaterad ledighet. Tanken är att den enskilda arbetstagaren ska få en övergripande beskrivning som gör det möjligt att komma en bit på vägen i jobbet att kartlägga hur den egna ledigheten påverkar den egna pensionen.

I kapitlet "Konsten att göra rätt" ges först och främst råd om hur man kan dela jämnt på eller undvika den barnrelaterade ledighetens negativa pensionseffekter. Kapitlet innehåller också tips om olika metoder att kompensera när pensionsutfallet har påverkats negativt.

Kvinnors och mäns uttag av föräldraledighet

Rätten till föräldraledighet är en central byggsten i det svenska välfärdssystemet. Rätten till ledighet och inkomstersättning i samband med föräldraskap hör till en av de mest generösa i världen. Trots det kan barnrelaterad ledighet ha en betydande inverkan på arbetstagares lön och framtida karriär. Vad som kanske mer sällan lyfts fram är att föräldraledighet även kan påverka den framtida pensionen negativt.

Detta är inte minst ett faktum för många kvinnor eftersom det fortfarande är väsentligt vanligare att kvinnor är lediga för att ta hand om friska eller sjuka barn jämfört med män. Enligt Försäkringskassans "Socialförsäkringsrapport 2013:8" svarade kvinnor för cirka 76 procent av all tid som togs ut med föräldrapenning år 2012. Mammor med låg inkomst tenderar att ta ut fler föräldrapenningdagar än mammor med högre inkomst. År 2010 var det endast 12,7 procent av barnen som hade föräldrar som hade gjort ett "jämförbart" föräldrapenninguttag¹. Resultaten visar vidare att om både mamman och pappan har hög utbildning så är sannolikheten större att pappan tar ut fler föräldrapenningdagar än andra pappor. Resultaten pekar även på att pappor som är anställda i kommunal sektor (landsting som kommuner) har en större sannolikhet än pappor anställda inom privat sektor att göra ett jämförbart uttag. Pappor i statlig sektor har också större sannolikhet i jämförelse med pappor inom privat sektor, även om den skillnaden är mindre. För mammor finns också sektorsskillnader, men de är inte fullt så tydliga.

Också när det gäller obetald föräldraledighet finns viktiga skillnader. Slående är att kvinnors obetalda föräldraledighet är långt mer omfattande än mäns. I en rapport från Inspektionen för socialförsäkringen (2013:13, "Föräldrapenning och föräldraledighet") framgår att anställda i privat sektor, såväl män som kvinnor, generellt sett är föräldralediga färre veckor än anställda i offentlig sektor under barnets första 8 år.²

Skillnaderna i såväl föräldrapenning- och ledighetsuttag mellan män och kvinnor samt mellan olika sektorer kan naturligtvis ha många orsaker. Viktiga faktorer är antagligen att löneläget varierar mellan olika sektorer samt att det kan finnas kulturskillnader avseende synen på föräldraledighet hos såväl arbetsgivare som arbetstagare. Av kapitlet Skyddet i kollektivavtalen framgår bland annat att det även finns betydande sektorsvisa skillnader avseende kollektivavtalens skydd för både löne- och pensionsbortfall vid föräldraledighet. Grovt förenklat är skyddet allra bäst i kommunal sektor, tätt följt av statlig sektor. Sämst är skyddet i privat sektor.

¹ Ett jämförbart föräldrapenninguttag definieras som ett uttag där högst 60 procent av föräldrapenningdagarna under barnets första två år har utbetalats till pappan och minst 40 till mamman (och vice versa).

² Tid med såväl som utan ersättning från föräldraförsäkringen är medräknad.

Sammanfattningsvis är det lätt att inse att syftet med den här skriften, att reda ut hur barnrelaterad ledighet påverkar såväl den allmänna pensionen som tjänstepensionen, är angeläget. Det finns starka skäl att förbättra kvinnors och mäns kunskaper om hur lagstiftat såväl som kollektivavtalat skydd mot inkomst- och pensionsbortfall fungerar i samband med barnrelaterad ledighet.

Bättre kunskaper kan resultera i en jämnare fördelning av den barnrelaterade ledigheten, smartare ledighetsuttag som leder till minskade negativa effekter på inkomst och pension samt ökad medvetenhet om de villkor som arbetsgivare i olika sektorer erbjuder anställda. Det sista är viktigt inte minst eftersom arbetstagares efterfrågan på olika former av anställningsförmåner är viktiga incitament när kollektivavtalsparterna ska ta ställning till olika avtalsförbättringar.

Rätten att vara föräldraledig och få ersättning

En mycket viktig del av arbetstagarnas barnrelaterade ledighet utgår från de rättigheter att vara föräldraledig som anges i Föräldraledighetslagen.

Ledighet enligt denna lag kan ske både med och utan ersättning från den allmänna föräldraförsäkringen. Nedan följer kortfattade beskrivningar av de rättigheter som följer av Föräldraledighetslagen, Diskrimineringslagen samt gällande regler för ersättning enligt Socialförsäkringsbalken.

Föräldraledighetslagen i grova drag

Rättigheterna i Föräldraledighetslagen gäller från och med anställningens första dag.

Den som har ett barn som är under ett och ett halvt år (18 månader) har enligt Föräldraledighetslagen rätt att vara helt ledig från sitt arbete oavsett om föräldrapenning utbetalas eller ej. För en adoptivförälder gäller att denne på motsvarande vis har rätt att vara ledig under ett och ett halvt år räknat från den tidpunkt då denne övertog vårdnaden.

Lagen ger arbetstagaren rätt att ta ut ledigheten som en sammanhängande ledighet eller dela upp den på högst tre perioder per kalenderår. Om en arbetstagare kommer överens med sin arbetsgivare kan ledigheten delas upp på fler perioder.

Därutöver har arbetstagare rätt till hel ledighet medan han eller hon tar ut hel föräldrapenning upp till det att barnet fyller tolv år eller till den tidpunkt då barnet har avslutat det femte skolåret i grundskolan. För barn födda före den 1 januari 2014 gäller tidsgränsen den tidpunkt då barnet fyller åtta år eller då barnet slutar första skolåret i grundskolan.

Rätten till ledighet kan även tas ut som del av arbetstiden med tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel eller en åttondel om föräldrapenning tas ut i motsvarande grad. Vidare har arbetstagare rätt att förkorta den normala arbetstiden med upp till en fjärdedel till dess barnet har fyllt åtta år eller till dess barnet har avslutat det första skolåret. Det innebär att en arbetstagare till exempel kan arbeta sex timmar om dagen istället för åtta (75 procent).

Individen har också rätt till ledighet i samband med uttag av föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning.

Mammor har även rätt att vara helt lediga i samband med sitt barns födelse, före såväl som efter.

Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen säger bland annat att "arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap". Detta innebär att arbetsgivaren ska genomföra konkreta åtgärder för att underlätta för småbarnsföräldrar att kombinera arbete och föräldraskap. Exempelvis kan det handla om att anpassa arbets- och mötestider, hålla kontakten med föräldralediga samt ha rutiner som säkerställer att föräldralediga inte missgynnas när det gäller kompetens- eller löneutveckling.

Med eller utan ersättning från försäkringskassan

Föräldraförsäkringen regleras i Socialförsäkringsbalken (SFB). SFB ger föräldrar med gemensam vårdnad rätt till sammanlagt 480 kalenderdagar med föräldrapenning per barn.³ Uttag av föräldrapenning kan påbörjas av mamman 60 dagar innan beräknad förlossning.

390 av de sammanlagt 480 föräldrapenningdagarna erhålls full föräldrapenning. Ersättningen vid full föräldrapenning motsvarar 80 procent av den inkomst som ligger till grund för beräkningen upp till taket i föräldraförsäkringen på 10 prisbasbelopp (PBB), vilket motsvarar 37 000 kr i månaden år 2014. Återstående 90 kalenderdagar är ersättningen 180 kr per dag.

Totalt är idag 60 dagar reserverade för var och en av föräldrarna. Det innebär att en förälder kan avstå dagar till den andra föräldern, men att de reserverade 60 dagarna inte kan överlätas.

Från det att barnet fyllt ett år gäller att en förälder som är föräldraledig på heltid måste ta ut hel föräldrapenning under minst fem av veckans sju ersättningsdagar för att inte få sänkt sjukpenninggrundande inkomst, SGI. För barn födda från och med 1 januari 2014 gäller att föräldrapenning efter barnets fjärde levnadsår utbetalas under högst 96 dagar.

Ersättningens storlek – räkneexempel

För att i siffror illustrera det grundskydd föräldraförsäkringen ger tänker vi oss en person som före föräldraledigheten hade en lön på 45 000 kr i månaden. Han eller hon väljer att vara föräldraledig på heltid och tar då ut full föräldrapenning. År 2014 skulle personen i fråga få ut 28 712 kr i månaden i föräldrapenning. Ersättningen skulle i det här fallet ha motsvarat cirka 64 procent av lönen före föräldraledigheten.

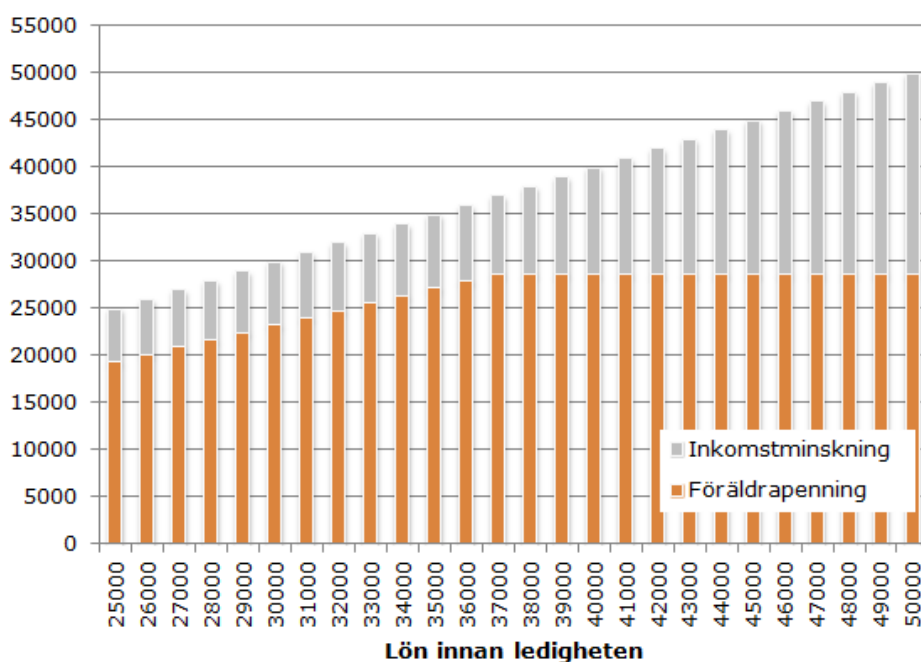
³ En nybliven pappa eller barnets andra förälder kan dessutom få tio dagar med ersättning i samband med ett barns födelse. När ett barn adopteras får båda adoptivföräldrarna rätt till fem dagar var med ersättning.

Ersättningen beräknas som 80 procent av SGI gånger 0,97, vilket är samma sak som 77,6 procent av månadslönen upp till taket för föräldraförsäkringen ($0,776 * 37\ 000 = 28\ 712$).

Figur 1 visar betydelsen av föräldraförsäkringen vid uttag av full föräldrapenning beroende på individens inkomst före föräldraledigheten.

Figur 1 Inkomst vid full föräldrapenning beroende på lön innan föräldraledigheten

Inkomst som föräldraledig



Om samma person arbetar på en arbetsplats med något av de vanligare kollektivavtalen skulle han eller hon under en begränsad tid dessutom ha rätt till viss löneutfyllnad ovanpå föräldrapenningen från Försäkringskassan.

Kollektivavtalens villkor varierar. En modell som förekommer är att avtalet under en begränsad period fyller ut lönebortfallet så att den som är föräldraledig med full föräldrapenning sammantaget får ut motsvarande cirka 87,6 procent av lön för lönedelar under föräldraförsäkringens tak på 10 prisbasbelopp (PBB) samt 90 procent av lön däröver. Föräldraförsäkringens tak motsvarade 37 000 kr i månaden år 2014.⁴

Med ett kollektivavtalat skydd på denna nivå får en person som innan föräldraledigheten tjänade 45 000 kr i månaden en kollektivavtalad löneutfyllnad som kan uppgå till cirka 10 900 kr i månaden (3 700 kr härrör från lönedelar under tak och cirka 7 200 kr från lönedelar över tak).

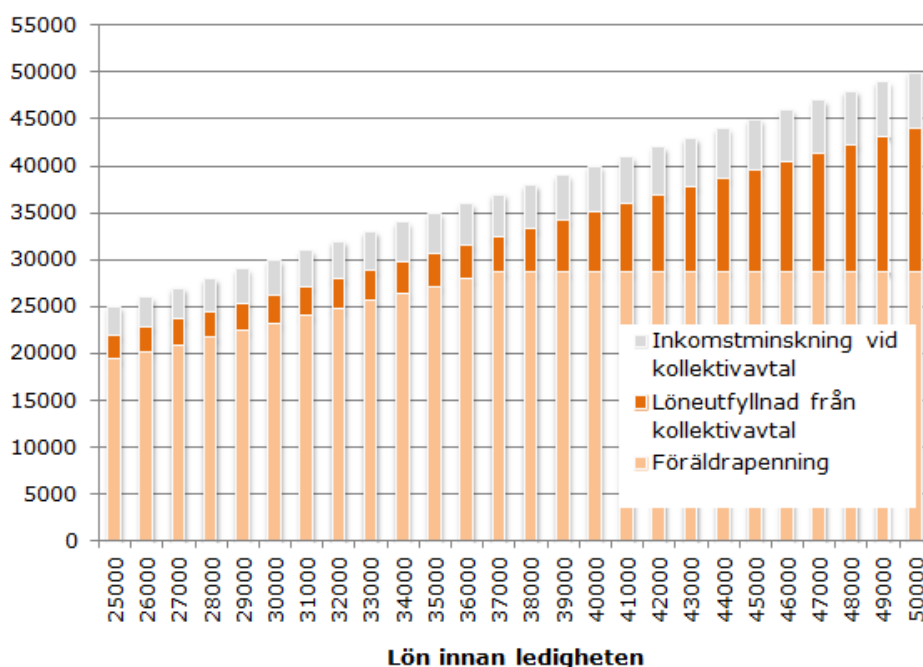
⁴ I kapitlet Skyddet i kollektivavtalen framgår mer om villkorsskillnaderna mellan olika avtal. Avtalen kan skilja sig åt både avseende hur länge utfyllnaden varar samt beträffande utfyllnadens nivå.

Tillsammans med den fulla föräldrapenningen kan detta ge en inkomst på cirka 39 600 kr i månaden.

Figur 2 visar betydelsen av föräldraförsäkring i kombination med ett kollektivavtalskydd vid uttag av full föräldrapenning, beroende på individens inkomst före föräldraledigheten. Det framgår att kollektivavtalet kan spela en särskilt viktig roll för den som före föräldraledigheten hade en lön över taket på 10 PBB.

Figur 2 Inkomst vid full föräldrapenning samt kollektivavtalad löneutfyllnad beroende på lön före föräldraledigheten⁵

Inkomst som föräldraledig



⁵ Kollektivavtalens villkor och beräkningsregler varierar. Denna figur bör därför inte användas annat än som en indikation på avtalens betydelse. Den som vill veta mer om de egna förutsättningarna vid föräldraledighet bör ta reda på vad som gäller på den egna arbetsplatsen. I detta exempel motsvarar den kollektivavtalade utfyllnaden 10 procent av lönen upp till 10 PBB och 90 procent av lönedelar över denna nivå. I den högra kolumnen i Figur 8 i denna skrift finns en schematisk beskrivning av villkoren för löneutfyllnad i olika avtalspaket.

Allmän pension

Det här kapitlet syftar till att förklara hur det allmänna och lagstiftade pensionssystemet fungerar och hur pensionen påverkas av olika typer av barnrelaterad ledighet. Kapitlet pekar också på vad man kan göra själv eller inom familjen för att minska eller dela på de för pensionen negativa effekter som kan följa av barnrelaterad ledighet.

För många av dagens pensionärer utgör den allmänna pensionen en viktig – kanske den viktigaste – försörjningskällan. Samtidigt är det mycket som tyder på att andra typer av försörjning i framtiden kommer att växa i betydelse. I nuvarande allmänna pensionssystem, där inkomsten under hela livet har betydelse för den framtida pensionens storlek, kan barnrelaterad ledighet tillsammans med sen lönekarriär till följd av många deltidsår göra stor skillnad på pensionen. Ett fortsatt ojämnt uttag av föräldraledighet mellan kvinnor och män samt fortsatt hög andel deltidsarbete bland kvinnor kommer inte bara påverka de framtida löneskillnaderna och karriärmöjligheterna för kvinnor och män utan också framtidens pensioner.

Pensionsmyndighetens ”Orange rapport” för 2013 innehåller bland annat beräkningar som syftar till att beskriva den allmänna pensionens nivå i förhållande till slutlön vid 65 års ålder. I rapportens basscenario sjunker den genomsnittliga pensionsnivån från 50 procent av slutlönen för årskullen födda 1948 till i genomsnitt cirka 42 procent för födda 2000. Visserligen kommer den negativa utvecklingen antagligen att bromsas av väntade reformer för ett längre arbetsliv, men variationen i pensionsutfall kommer med stor sannolikhet att öka i framtiden.

En mängd rapporter har bland annat pekat på risken att det i framtiden kommer bli vanligare att pensionärer får så kallad garantipension. Garantipensionen utgör bottenplattan i det allmänna pensionssystemet.

Givet vad vi vet om föräldrars barnrelaterade ledighet idag är det inte en särskilt vågad gissning att många av dem som i framtiden kommer att få en pensionsnivå som är lägre än genomsnittet kommer att vara kvinnor.

Så fungerar allmän pension

Det allmänna pensionssystemet består i huvudsak av inkomstpension och premiepension.

De individuella pensionsavsättningarna i det allmänna pensionssystemet motsvarar 18,5 procent av varje arbetstagares pensionsunderlag. Liksom i andra allmänna socialförsäkringssystem finns det ett inkomsttak. Pensionsunderlaget är aldrig högre än det så kallade

intjänandetaket på 7,5 inkomstbasbelopp (IBB). År 2014 motsvarade detta tak 35 562 kr i månaden.⁶

Arbetsgivaren betalar visserligen avgifter (premier) på hela arbetsinkomsten, men en arbetstagare kan som mest tjäna in pension motsvarande nivån 7,5 IBB.⁷

De inkomsttyper som är pensionsgrundande i det allmänna pensionssystemet är i grova drag arbetsinkomster av anställning, näringsverksamhet, egenföretagande samt skattepliktiga inkomster från socialförsäkringen, exempelvis havandeskapspenning och föräldrapenning. Även kollektivavtalad föräldralön och föräldrapenningtillägg kan vara pensionsgrundande (mer om dessa förmåner i kapitlet "Skyddet i kollektivavtalen"). Eftersom föräldrapenningen, och ofta även kollektivavtalad föräldralön eller föräldrapenningtillägg, är pensionsgrundande är det ingen självklarhet att en i tid begränsad föräldraledighet får särskilt stor effekt på den allmänna pensionen, men drar ledigheten ut på tiden finns en betydande risk. Pensionseffekterna beror till stor del på i vilken utsträckning arbetstagaren tar ut hel föräldrapenning och om dennes arbetsgivare i samband med detta betalar ut en pensionsgrundande föräldralön eller motsvarande. En tumregel är att ju lägre de pensionsgrundade inkomsterna är desto sämre blir pensionen.

Utöver pensionsgrundande inkomster som lön och föräldrapenning kan arbetstagaren i det allmänna pensionssystemet även ha rätt att tillgodoräkna sig extra pensionsrätter för så kallade barnår (mer om detta i avsnittet "Extra pensionsrätter för de första fyra barnåren" nedan).

⁶ Det är individens pensionsunderlag som ligger till grund för beräkning av individens pensionsrätter. Individens pensionsrätt för inkomstpension utgör 16 % av pensionsunderlaget. Individens pensionsrätt för premiepension utgör 2,5 % av pensionsunderlaget. Ett pensionsunderlag beräknas som summan av individens pensionsgrundande lön och eventuella pensionsgrundande belopp. När pensionsgrundande lön beräknas bortser man från inkomster över nivån 7,5 IBB (intjänandetaket).

⁷ Arbetstagare betalar allmän pensionsavgift på inkomster upp till nivån 8,07 IBB, vilket 2014 motsvarade 38 265 kr i månaden. För dessa egenavgifter gör Skatteverket ett automatiskt avdrag, vilket innebär att avgifterna för den enskilde arbetstagaren i praktiken aldrig förefaller lämna lönekontot.

Extra pensionsrätter för de första fyra barnåren

I det allmänna pensionssystemet är det möjligt att erhålla extra pensionsrätter för så kallade barnår. Pensionsrätter för barnår kan bara fås för barnets första fyra levnadsår och kan bara tillgodoräknas för ett barn i taget. Vid adoption räknas tiden från och med att föräldrarna övertagit vårdnaden, dock längst till och med att barnet fyllt tio år.

Pensionsrätter till följd av barnår går till den av barnets vårdnadshavare som tjänar minst, vilket oftast är den vårdnadshavare som har varit föräldraledig i störst utsträckning. De pensionsrätter som följer av barnår fungerar i praktiken som en utfyllnad ovanpå övriga pensionsrätter från det allmänna pensionssystemet, men bara upp till intjänandetaket på 7,5 IBB. Den som trots föräldraledighet har inkomst över denna brytpunkt har med andra ord inte rätt till någon utfyllnad.

Underlaget för beräkning av pensionsrätter för barnår beräknas utifrån en tänkt inkomst, ett så kallat "pensionsgrundande belopp". Beräkningen av det pensionsgrundande beloppet sker enligt tre principer. Den beräkningsprincip som är mest fördelaktig för individen väljs automatiskt.

1. Utfyllnaden säkerställer att individen får pensionsrätter i nivå med vad denne fick året innan barnets födelse eller adoption. Denna beräkningsprincip är ofta förmånlig för den som före föräldraledigheten hade en relativt hög inkomst och sedan går ner mycket i arbetstid.
2. Utfyllnaden säkerställer att individen får pensionsrätter i nivå med vad denne skulle ha fått om denne hade haft motsvarande 75 procent av genomsnittsinkomsten i Sverige. År 2012 motsvarade 75 procent av genomsnittsinkomsten i Sverige 190 558 kr.⁸ Denna beräkningsprincip är ofta förmånlig för den som före föräldraledigheten hade en relativt låg inkomst och minskar arbetstiden avsevärt.
3. Utfyllnaden säkerställer att individen får ett fast tillägg motsvarande 1 IBB. År 2014 motsvarar 1 IBB 56 900 kr. Denna beräkningsprincip är ofta förmånlig för den som fortsätter att arbeta ungefär lika mycket som innan föräldraledigheten.

Pensionsrätter till följd av barnår beräknas i efterhand. För att få pensionsrätt för barnår krävs att individen har bott tillsammans med och haft vårdnaden om barnet under minst halva det aktuella året. Individen ska även ha varit bosatt i Sverige hela året.⁹

⁸ Beräknas som $0,75 * \text{genomsnittlig pensionsgrundande inkomst}$. Eftersom genomsnittlig pensionsgrundande inkomst bestäms i efterhand är nivån för 2013 och 2014 ännu okänd, men det troliga är att nivån kommer att vara något högre, men ligga i samma härad.

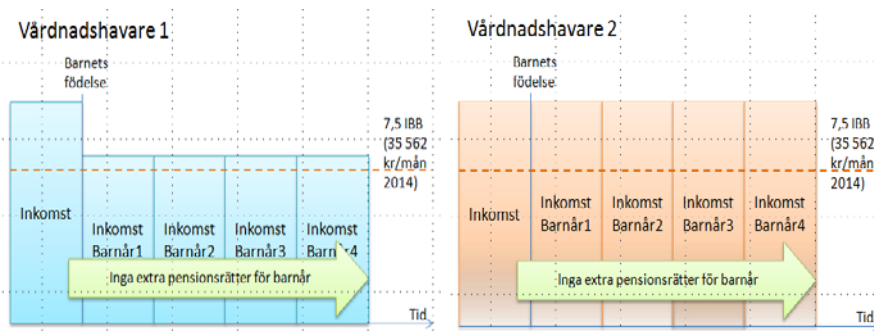
⁹ För att pensionsrätterna i slutändan ska ge pension krävs att individen innan 70 års ålder ska ha arbetat minst fem år i Sverige med en inkomst överstigande 2 IBB (motsvarande 113 800 kr år 2014 eller 9 483 kr i månaden).

Pensionsrätter för barnår - fyra exempel

Eftersom möjligheten att dra nytta av barnår bara gäller den vårdnadshavare som tjänar minst och bara gäller inkomster under taket på 7,5 IBB träffar bestämmelserna om barnår individer och hushåll olika.

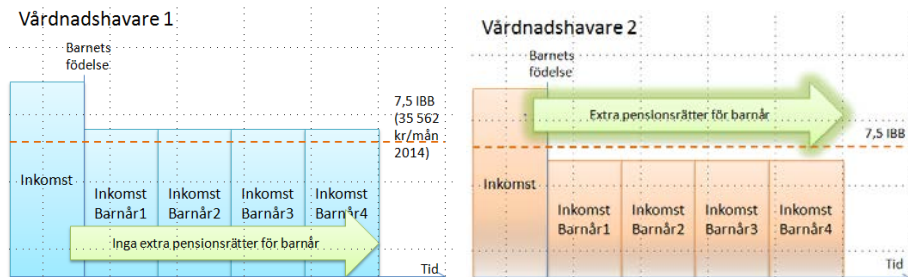
Figur 3 illustrerar effekterna för två vårdnadshavare där båda har inkomst över 7,5 IBB året innan födsel eller adoption. Den ena vårdnadshavaren sänker visserligen sin inkomst de följande åren men får ändå inte tillgodoräkna sig några extra pensionsrätter för barnår eftersom inkomsten under samtliga barnår är högre än taket.

Figur 3 Två vårdnadshavare med inkomst på över 7,5 IBB året för födsel eller adoption. Ingen får pensionsrätter för barnår.



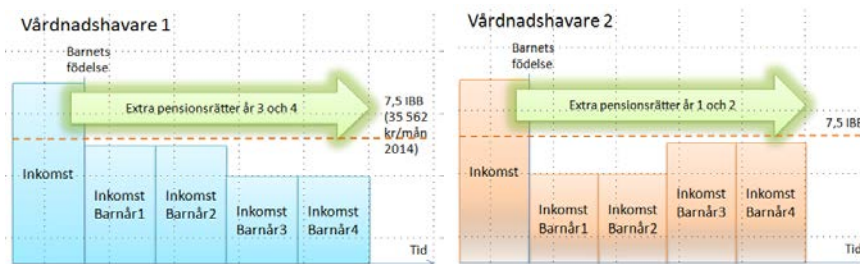
Figur 4 illustrerar på motsvarande vis effekterna för samma vårdnadshavare med den skillnaden att vårdnadshavare 2 sänker sin inkomst så pass mycket att denne under de följande fyra barnåren har en inkomst som är lägre än 7,5 IBB. Följden blir att vårdnadshavare 2 får en utfyllnad med extra pensionsrätter för barnår som säkerställer att han eller hon sammantaget inte får lägre pensionsavsättningar än vad han eller hon hade året före födelsen eller adoptionen. Enligt samma logik som gör att det allmänna pensionssystemet inte täcker upp för inkomstdelar över tak får individen inte heller några extra pensionsrätter för barnår avseende inkomstdelar över taknivån.

Figur 4 Två vårdnadshavare med inkomst på över 7,5 IBB året före födsel eller adoption. Vårdnadshavare 2 får pensionsrätter för barnår 1 till 4.



Figur 5 illustrerar effekterna för samma vårdnadshavare, men nu i en situation där båda sänker sin inkomst så pass mycket att de under de följande fyra barnåren har inkomster som är lägre än 7,5 IBB. Eftersom regelverket anger att det är den förälder som har lägst inkomst under respektive barnår som ska erhålla de extra pensionsrätterna följer att vårdnadshavare 2 får extra pensionsrätter för år 1 till 2 och vårdnadshavare 1 för år 3 till 4.

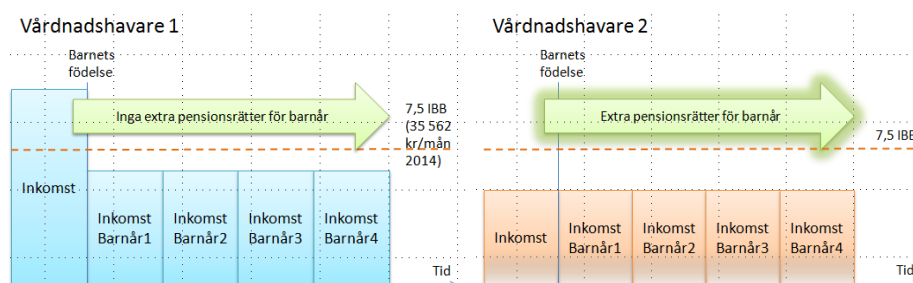
Figur 5 Två vårdnadshavare med inkomst på över 7,5 IBB året före födsel eller adoption. Vårdnadshavare 2 får pensionsrätter för barnår 1 till 2, vårdnadshavare 2 för barnår 3 till 4.



Figur 6 illustrerar effekterna för två vårdnadshavare där vårdnadshavare 1 före födseln eller adoptionen hade inkomst över taket på 7,5 IBB medan vårdnadshavare 2 vid samma tid hade en inkomst som var lägre än taket. Efter födseln eller adoptionen sänker vårdnadshavare 1 sin sysselsättningsgrad och har då inkomster som understiger taknivån. Vårdnadshavare 2 sänker inte sin sysselsättningsgrad och har en oförändrad inkomst som fortfarande är lägre än den som vårdnadshavare 1 har efter att denne gått ner i tid. Trots att vårdnadshavare 1 är den vårdnadshavare som sänker sin inkomst och därmed kommer att få färre pensionsrätter i det allmänna pensionssystemet är det vårdnadshavare 2 som erhåller de extra pensionsrätterna för barnåren. Vårdnadshavare 2 tjänar sammanfattningsvis in fler pensionsrätter under de följande barnåren än vad denne gjorde året före födseln eller adoptionen.

Eftersom vårdnadshavare 2 inte har sänkt sin inkomst beräknas det pensionsgrundande beloppet utifrån antingen den andra eller den tredje av ovan nämnda beräkningsprinciper. Om inkomsten är låg kan vårdnadshavaren få sin pensionsgrundade inkomst utfylld upp till 75 procent av genomsnittsinkomsten i Sverige (190 558 kr 2012). Om inkomsten är i nivå med 75 procent av genomsnittsinkomsten i Sverige eller högre så kan det pensionsgrundande beloppet genom ett fast tillägg ökas med 1 IBB på årsbasis (56 900 kr 2014).

Figur 6 Två vårdnadshavare, en med inkomst på över 7,5 IBB året före födelse eller adoption och en med inkomst under. Vårdnadshavare 2 får pensionsrätter för samtliga barnår fast denne inte sänker sin inkomst.



I den situation som beskrivs i Figur 6 finns en möjlighet att kompensera vårdnadshavare 1 för den pensionsförlust som denne drar på sig genom att frivilligt överföra sina pensionsrätter för barnår till vårdnadshavare 2. Mer om förutsättningarna för hur bland annat detta går till beskrivs i kapitlet "Konsten att göra rätt".

Uttagsstrategier

En klok strategi är att noga planera föräldraledigheten med utgångspunkt i hur det påverkar inkomsten under själva ledigheten, men också den framtida pensionen. Det kan givetvis kännas frestande att dra ut på ledigheten så mycket som möjligt eller gå ner på deltid, men man bör vara medveten om att ledighet utan eller med låg föräldrapenning kan få betydande konsekvenser för den allmänna pensionen.

Är man två föräldrar i familjen kan det vara väl värt att fundera över hur man bäst delar på föräldraledighet och eventuell deltid. Genom att dela jämnt på föräldraledighet och deltid kan man dela på de negativa konsekvenser som den barnrelaterade ledigheten ofta får för inkomst och pension.

Föräldraförsäkringens ettårsregel

Den så kallade ettårsregeln i föräldraförsäkringen innebär att en individ som är föräldraledig på heltid måste från det att barnet fyllt ett år ta ut hel föräldrapenning under minst fem av veckans sju ersättningsdagar för att inte få sänkt sjukpenninggrundande inkomst (SGI). Föräldrar är ofta medvetna om detta, vilket bland annat märks på deras föräldrapenninguttag. Vad många däremot förefaller missa är effekterna på pensionen om de ändrar sitt uttagsbeteende då barnet fyller ett år.

Det är naturligtvis inget fel att skydda sin SGI, men det är samtidigt värt att tänka på att ett lågt uttag av hela föräldrapenningdagar under barnets första år får större pensionskonsekvenser för den förälder som är ledig mest under det året. Statistiskt sett är det vanligast att det är mammor som tar ut ledighet under barnets första år. Då många familjer väljer att hushålla med de hela föräldrapenningdagarna så långt de kan innebär det att mamman relativt sett tar ut färre hela föräldrapenningdagar än pappan, vilket går ut över hennes pension. En slutsats är att vare sig man vill dra ut på föräldraledigheten eller ej, så är det viktigt att inte bara dela på antalet dagar utan även dela lika på antalet dagar med full föräldrapenning. Vill man under det första året hushålla på föräldrapenningdagarna kan det i så fall vara extra viktigt att dela lika på ledigheten just det året.

Inkomst över taket

För arbetstagare med inkomst över taket på 7,5 IBB kan det vara viktigt att uppmärksamma att den allmänna pensionen inte alls påverkas av barnrelaterad ledighet så länge ledigheten bara innebär minskade inkomster över denna nivå. Detta eftersom den allmänna pensionen över huvud taget inte täcker inkomstdelar över 7,5 IBB. I ett hushåll där en eller båda har inkomster över taket kan det med utgångspunkt i detta alltså vara värt att fundera över hur ledigheten kan tas ut med så liten effekt på den allmänna pensionen som möjligt. Om båda har relativt höga inkomster kan en smart uppdelning av ledigheten under vissa förutsättningar innebära att den allmänna pensionen inte behöver påverkas alls.

Efter de första fyra barnåren

Möjligheten att tillgodoräkna sig extra pensionsrätter för barnår gäller bara de första fyra åren. Därefter gäller att i ju större utsträckning ledigheten innebär lägre inkomst under intjänandetaket desto mer påverkas den allmänna pensionen. För varje krona den pensionsgrundande inkomsten sjunker under taket på 7,5 IBB går arbetstagaren miste om pensionsrätter från den allmänna pensionen.

Att spara på föräldrapenninguttaget

Många som planerar sin föräldraledighet tänker kanske först och främst på hur de ska kunna dra ut på ledigheten så mycket som möjligt, hur de ska få pengarna att räcka och att de inte ska gå miste om dagar där de har möjlighet att vara lediga. Men det är klokt att även fundera över ersättningsdagarnas fördelning eftersom det spelar roll för den framtida pensionen. Att dra ut på ledigheten genom att spara på föräldrapenningdagar tär nämligen på den allmänna pensionen om det samtidigt leder till lägre pensionsgrundande inkomst.

Ledighet utan föräldrapenning

Föräldraledighetslagen ger bland annat föräldrar rätt att gå ner i tid till som lägst 75 procent utan föräldrapenning. Denna möjlighet gäller fram till och med att barnet fyller åtta år eller till dess barnet har avslutat det första skolåret. Många föräldrar och inte minst kvinnor utnyttjar denna möjlighet till att under ett antal år gå ner i tid. Överväger man att gå ner i tid utan föräldrapenning så är det viktigt att vara medveten om att detta kan få relativt stor negativ effekt på den allmänna pensionen.

Inverkan på löneutveckling och karriär

Förutom att långa perioder av deltid i sig kan leda till lägre allmän pension kan det också hämma framtida löneutveckling och karriär. Den som väljer att arbeta deltid riskerar alltså att gå miste om potentiella framtida löneökningar och därmed även ett framtida högre pensionsintjänande i det allmänna pensionssystemet.

Att tänka på

- Planera föräldraledigheten noga.
- Att dra ut på ledigheten kan vara frestande, men ifall barnårsrätter inte fyller ut kan det få konsekvenser för intjänandet till den allmänna pensionen.
- Genom att dela jämnare på föräldraledighet och deltid kan man både dela på och minska de negativa konsekvenser som den barnrelaterade ledigheten kan få för den allmänna pensionen.
- Förutom att långa perioder av deltid utan ersättning eller löneutfyllnad i sig kan leda till lägre allmän pension kan det också hämma framtida löneutveckling och karriär.
- Extra pensionsrätter för barnår går automatiskt till den vårdnadshavare som tjänar minst, oberoende av vem som tar hand om barnet.
- Rätten till extra pensionsrätter för barnår gäller bara en arbetstagare som har en inkomst som är lägre än 7,5 IBB.
- För arbetstagare med inkomst över taket på 7,5 IBB gäller att den allmänna pensionen varken blir bättre eller sämre så länge arbetstagarens barnrelaterade ledighet innebär minskade inkomster över taket.

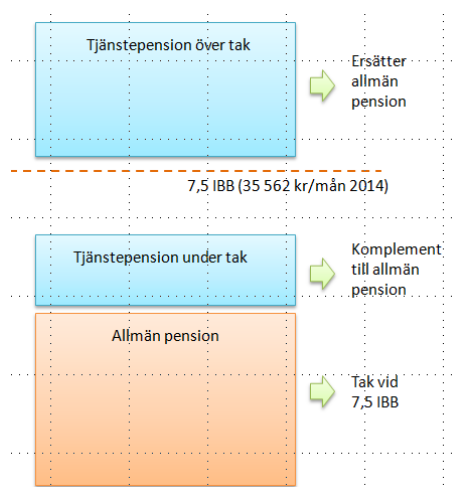
Skyddet i kollektivavtalen

Det här kapitlet syftar till att ge en överblick över det skydd för pensionen i samband med barnrelaterad ledighet som finns i de sex vanligaste kollektivavtalen om tjänstepension. Fokus ligger på att tydliggöra villkorsskillnader som kan vara viktiga att känna till för den som är barnledig eller planerar att vara barnledig.

Med tanke på hur pass ojämnt kvinnor och män idag delar på den barnrelaterade ledigheten är det viktigt att ha koll på hur tjänstepensionen påverkas. Detta är viktigt eftersom den kollektivavtalade tjänstepensionen inte minst för akademiker många gånger utgör den större delen och den allmänna pensionen den mindre av den totala inkomsten som pensionär. En viktig förklaring till tjänstepensionens betydelse är att det allmänna pensionssystemet inte ger pension för inkomster över taket på 7,5 inkomstbasbelopp, IBB (35 562 kr i månaden år 2014) medan tjänstepensionen normalt innehåller förmåner både över och under taket.

Figur 7 är ett försök att illustrera tjänstepensionens roll i förhållande till den allmänna pensionen. Av figuren framgår att tjänstepensionen under taket på 7,5 IBB kompletterar det allmänna pensionssystemet medan den över taket är istället för det. Detta förhållande avspeglas också i tjänstepensionernas konstruktion. I de flesta tjänstepensionsavtal ligger nämligen tonvikten på att säkerställa att arbetstagare med inkomst över brytpunkten 7,5 IBB får pension för de lönedelar som inte skyddas av det allmänna pensionssystemet.

Figur 7 Tjänstepensionens betydelse under och över taket



Stor skillnad med eller utan avtal

Den som vill ta reda på hur pensionen påverkas vid barnrelaterad ledighet bör först och främst försäkra sig om att det finns ett kollektivavtal på arbetsplatsen. Finns det kollektivavtal så finns i regel också en rätt till tjänstepension.

På en arbetsplats där det saknas kollektivavtal är det inte alls säkert att arbetsgivare gör avsättningar till tjänstepension. Det är dessutom tveksamt om tjänstepensionsavsättningarna i så fall skyddas i samband med barnrelaterad ledighet eller att arbetsgivaren kompletterar föräldrapenningen med föräldralön eller motsvarande om detta inte särskilt reglerats i arbetstagarens anställningsavtal.

Det är viktigt att vara medveten om att tjänstepensionspengarna ska räcka till en stor del av livets försörjning. Den som idag är fyllda 65 kan väntas leva ytterligare 20 och några år. Framtidens pensionärer väntas leva ännu längre. För att tjänstepensionen, tillsammans med det arbetstagaren får från den allmänna pensionen, ska kunna bidra till en rimlig inkomst som pensionär krävs i normalfallet många intjänandeår. Att ta reda på om arbetsgivaren på ett eller annat sätt erbjuder tjänstepension är därför viktigt.

I jämförelse med arbetstagare som jobbar på arbetsplatser utan kollektivavtal har arbetstagare med kollektivavtal många gånger också ett bättre skydd för den allmänna pensionen vid föräldraledighet. Bakgrunden till det är att det i samtliga stora kollektivavtalspaket också ingår överenskommelser om att arbetsgivare i större eller mindre utsträckning kompletterar föräldrapenningen med så kallad "föräldralön" eller "föräldrapenningtillägg". Huruvida dessa kompletteringar är pensionsgrundande i det allmänna pensionssystemet beror på om ersättningen hanteras som arbetsinkomst och om arbetsgivaren för dessa delar betalar arbetsgivaravgift för pension.

Kolumnen längst till höger i Figur 8 ger en schematisk översikt över det kollektivavtalade skyddet mot lönebortfall i samband med barnrelaterad ledighet inom olika kollektivavtalsområden.

Beroende på avtal kan skyddet gälla upp till ett år med hel föräldrapenning och säkerställer att arbetstagaren får ut upp till cirka 90 procent av lönen.¹⁰

Olika kollektivavtal, olika skydd

För den som vet med sig att han eller hon jobbar på en arbetsplats med kollektivavtal är det av betydelse vilket tjänstepensionsavtal som gäller. Avtalen skiljer sig nämligen åt i viktiga delar när det gäller barnrelaterad

¹⁰ Se även Figur 2 i denna skrift, som schematiskt illustrerar betydelsen av föräldraförsäkringen i kombination med ett kollektivavtalat skydd för lönebortfall.

ledighet. Störst är avtalsskillnaderna för dem som har en lön över nivån 7,5 IBB.

Premie- och förmånsbestämda pensionslösningar

I huvudsak finns två kategorier av tjänstepensionsavtal: helt premiebestämda sådana eller avtal med såväl premie- som förmånsbestämda inslag.¹¹

Förmånsbestämda pensionslösningar bygger på ett slags försäkringsprincip. Arbetstagaren får, beroende på anställningstid, en pension motsvarande en viss andel av slutlönen.¹²

Med premiebestämd pension följer däremot inget löfte om en viss pensionsnivå. Pensionslösningen kan istället ses som ett sparande där arbetsgivaren löpande sätter av premier (avgifter) av lönen i procent. Den slutliga pensionen beror således på premiernas storlek och hur väl pensionskapitalet förräntas och växer.

Den schematiska översikten i Figur 8 är tänkt att ge en överblick över det skydd som ingår eller inte ingår i de vanligaste kollektivavtalen. Av figuren framgår att de helt premiebestämda avtal som finns idag först och främst gäller yngre arbetstagare och arbetare, medan avtal med både premie- och förmånsbestämda inslag vanligen gäller äldre tjänstemän.

Privat sektor	För tjänstemän i privat sektor födda 1979 eller senare gäller det helt premiebestämda ITP1 medan de äldre tjänstemännen inom samma sektor i huvudsak går på ITP2 som både har premie- och förmånsbestämda delar. Arbetare inom privat sektor går på den helt premiebestämda Avtalspension SAF-LO.
Kommuner och landsting	Inom kommuner och landsting finns motsvarande uppdelning mellan yngre och äldre. Födda 1986 och senare går på den helt premiebestämda AKAP-KL, medan äldre har KAP-KL som innehåller båda kategorierna. Avtalet gäller tjänstemän såväl som arbetare.
Statlig sektor	Inom staten gäller idag avtalet PA03 som både innehåller premie- och förmånsbestämda delar. ¹³ Avtalet gäller tjänstemän såväl som arbetare.

¹¹ Premiebestämd pension kallas inom vissa kollektivavtal för avgiftsbestämd pension.

¹² För fullt intjänande krävs normalt 30 års anställning.

¹³ Förhandlingar pågår om ett nytt helt premiebestämt statligt tjänstepensionsavtal som avses omfatta födda 1987 och senare. Det nya statliga avtalet är tänkt att träda i kraft i juli 2015.

Avtal med både premie- och förmånsbestämda inslag

(ITP2, KAP-KL och PA03)

I alla de förmånsbestämda lösningarna är det lönen de sista åren som i kombination med anställningstidens längd bestämmer pensionens storlek. Därför är det inte självklart att år då en arbetstagare har arbetat mindre än heltid behöver påverka den förmånsbestämda pensionen negativt. Förutsättningen är att personen arbetat heltid på slutet och att deltidsarbetet varit i en sådan omfattning att arbetstagaren kunnat tillgodoräkna sig anställningstiden. Som framgår av Figur 8 räknas alla månader då arbetstagaren har haft en högre sysselsättningsgrad än 20 procent lika mycket som månader då sysselsättningsgraden är full. En arbetstagare kan med andra ord uppnå ett "fullt pensionsintjänade" i sin förmånsbestämde pensionsdel, vilket förutsätter arbete i 30 år, trots att denne arbetat deltid under en stor del av sitt arbetsliv. Därmed inte sagt att den totala pensionen blir lika bra som om samma arbetstagare hade arbetat heltid i större utsträckning eftersom omfattande frånvaro från arbetslivet normalt innebär sämre löneutveckling, minskade karriärmöjligheter och dessutom kan påverka andra pensionsdelar som premiebestämde tjänstepensionsdelar och inte minst den allmänna pensionen negativt.

Även om de förmånsbestämde pensionsdelarna har stora likheter så framgår av Figur 8 att det också finns skillnader. Dessa gäller inte minst hur tid med hel ledighet räknas. När det gäller de premiebestämde pensionsdelarna, som kompletterar de förmånsbestämde, är det dock inte lika enkelt.

ITP2 För arbetstagare i privat sektor med pensionsavtalet ITP2 finns i den förmånsbestämde delen inget löfte om att arbetsgivaren ska upprätthålla försäkringen under tid med hel föräldrapenning. Svenskt Näringslivs rekommendation är dock att arbetsgivare ska "upprätthålla försäkringen" i elva månader. Väljer arbetsgivaren att inte upprätthålla försäkringen betalas inga premier under ledigheten, men när arbetstagaren efter avslutad ledighet återinträder i pensionsplanen betalar arbetsgivaren ikapp så att den framtida pensionen hålls oförändrad (i upp till elva månader då arbetstagaren varit helt ledig med föräldrapenning). I avtalets premiebestämde del saknas ett kollektivavtalat skydd för pensionsavsättningar, men många arbetsgivare väljer i praktiken att under en begränsad tid ändå sätta av premier.

KAP-KL I det landstingskommunala avtalet KAP-KL är arbetstagarens hela pensionsavsättning skyddad vid all ledighet enligt Föräldraledighetslagen, betald såväl som

obetald. Detta skydd gäller fullt ut även i den premiebestämda delen.

PA03 I den förmånsbestämda delen av det statliga avtalet PA03 är pensionen skyddad så länge arbetstagaren har rätt att tillgodoräkna sig anställningstid. Arbetstagare kan tillgodoräkna sig tid med havandeskapsförmån eller föräldrapenningförmån. Arbetstagaren kan också tillgodoräkna sig tid vid andra typer av hel ledighet utan lön, dock som längst i åtta månader, men precis som i övriga nämnda förmånsbestämda pensionslösningar tillgodoräknas även tid för alla månader med en sysselsättningsgrad som är högre än 20 procent. När det gäller den premiebestämda delen i PA03 är arbetstagarens pensionsavsättningar skyddade vid föräldraledighet, dock längst 18 månader.

Helt premiebestämda avtal

(ITP1, Avtalspension SAF-LO och AKAP-KL)

Som framgår av Figur 8 är skyddet för pensionen vid föräldraledighet i det helt premiebestämda avtalen ITP1 (tjänstemän i privat sektor födda 1979 och senare) och Avtalspension SAF-LO (arbetare i privat sektor) begränsat till tretton månader vid ledighet med föräldrapenning. Motsvarande skydd i det helt premiebestämda avtalet AKAP-KL (för anställda födda 1986 och senare i kommuner och landsting) gäller så länge arbetstagaren är ledig enligt Föräldraledighetslagen

Skillnaden mellan avtalen på privat sektor och AKAP-KL är väsentlig. När den barnrelaterade ledigheten för arbetstagare som går på ITP1 märks på pensionen redan efter tretton månader så kan arbetstagare inom kommunsektorn utan direkta konsekvenser vara lediga i den utsträckning som lagen anger, som längst upp till dess barnet fyller tolv år.

Det förrådiska deltidssarbetet

I samtliga stora kollektivavtal finns det visserligen skydd för tjänstepensionen i samband med barnrelaterad ledighet, men skillnaderna är som framgått ovan stora när det gäller skyddets omfattning.

Ifall det saknas ett skydd är det viktigt att förstå att inte bara är lönen som minskar utan även den framtida pensionen. Minskar lönen så minskar också inbetalningen till tjänstepensionen.

Lönen från arbetsgivaren och intjänandet till tjänstepensionen kan också påverkas mycket olika vid deltid. Den skillnad som deltiden gör på

innehållet i tjänstepensionen blir många gånger större än den skillnad som deltiden kan orsaka på innehållet i lönekuvertet.

Bakgrunden till att den här typen av effekter kan uppstå hänger samman med att intjänandet till tjänstepension normalt ser mycket olika ut för inkomstdelar under respektive över brytpunkten 7,5 IBB. I det premiebestämda avtalet ITP1, såväl som i de flesta andra premiebestämda avtal, avsätter arbetsgivaren normalt motsvarande 4,5 procent av lönen på inkomster under brytpunkten 7,5 IBB. När det gäller lön över 7,5 IBB avsätter arbetsgivaren däremot normalt motsvarande 30 procent av lönen. Det är den skillnaden som gör att en relativt begränsad lönesänkning kan få förhållandevis stora effekter på intjänandet till tjänstepensionen. Skälet till att tjänstepensionerna är konstruerade så att avsättningarna blir olika under och över taket är att de över taket är byggda för att täcka upp för det allmänna pensionssystemet medan de under taket bara är tänkta att komplettera.

För att bättre förstå hur pass olika effekterna kan bli på tjänstepension och lön tänker vi oss en arbetstagarare med det privata tjänstemannaavtalet ITP1. Arbetstagararen har en lön på 45 000 kr i månaden. Han eller hon väljer att med stöd av Föräldraledighetslagen jobba 75 procent och får då cirka 75 procent av sin tidigare lön. Deltidslönen blir 33 750 kr i månaden. Eftersom alla dagar med ersättning från Försäkringskassan redan är förbrukade är ledigheten obetald. Arbetstagararen får heller ingen pensionsgrundande löneutfyllnad från arbetsgivaren.

På grund av att arbetstagararen minskar sin inkomst så pass mycket att den blir lägre än brytpunkten 7,5 IBB (35 562 kr i månaden år 2014) ändras avsättningarna till tjänstepensionen. Effekten blir avsevärd. Vid full lön, det vill säga 45 000 kr i månaden, sätter arbetsgivaren av cirka 4 430 kr i månaden till tjänstepension. Med deltidslönen minskar avsättningen i det här fallet med cirka 66 procent. Arbetsgivaren sätter då bara av cirka 1 520 kr i månaden.

För den som via sin anställning går på landstingskommunala AKAP-KL är det här inget problem så länge deltidssarbetet sker med stöd av Föräldraledighetslagen men för andra gäller det alltså verkligen att se upp – deltiden är förrädisk. Och långvarigt deltidssarbete kan även med AKAP-KL få betydande effekter på tjänstepensionen om följderna innebär missad löne- och karriärutveckling.

Även när det gäller förmånsbestämda pensionsdelar i kollektivavtal kan pensionen påverkas av deltidssarbete, men skyddet är generellt sett bättre.

Ovan och i Figur 8 framgår att pensionens storlek i ett avtal där det ingår förmånsbestämda pensionsdelar bland annat beror på hur länge en arbetstagarare varit anställd i sektorn och att det för ett fullt intjänande normalt krävs 30 års anställningstid. Vidare har det framgått att pensionens storlek även beror på de löner som pensionsberäkningen grundas på, vilket inte sällan är det löner en arbetstagarare har åren närmast före pension. Detta tillsammans med att alla månader då arbetstagararen åtminstone har haft en sysselsättningsgrad på 20 procent räknas precis

som om arbetstagaren hade jobbat fullt innebär att det i många fall finns ett relativt gott skydd för pensionen vid barnrelaterad ledighet.

För arbetstagare som går på ITP2 gäller att den förmånsbestämda pensionsförmånen, för tjänstetid som ingår i beräkningen, baseras på den fasta årslönen samt den genomsnittliga, rörliga lönen under de tre närmast föregående åren.

I landstingskommunala KAP-KL räknas alltid lönebortfallet med i pensionsberäkningen vid ledighet enligt Föräldraledighetslagen. Så länge man är ledig enligt Föräldraledighetslagen orsakar ledigheten alltså inga oönskade effekter, men är man ledig av helt andra orsaker kan det naturligtvis bli problem.

I statliga PA03 grundas beräkningen på arbetstagarens "fasta lön" i anställningen (oavsett om den betalats ut eller inte). Det betyder att arbetstagare inom staten inte riskerar oönskade brytpunktseffekter på grund av barnrelaterat deltidsarbete för tid som får tillgodoräknas.

Figur 8 Schematisk översikt över det kollektivavtalade skyddet vid barnrelaterad ledighet i de sex vanligaste tjänstepensionsavtalen samt skyddet mot lönebortfall i samband med barnrelaterad ledighet.¹⁴

Pensionsavtal	<i>Avtalet gäller för...</i>	<i>Premie- eller avgiftsbestämd pension</i>	<i>Förmånsbestämd pension</i>	<i>Föräldralön</i>
ITP2	Tjänstemän i privat sektor födda 1978 eller tidigare.	Avsättning motsvarande 2 % av lönen. Personer som är yngre än 28 år tjänar inte in premier. Det saknas ett kollektivavtalat skydd för avsättningar vid föräldraledighet, men många arbetsgivare väljer att sätta av premier ändå.	Enligt rekommendation från Svenskt Näringsliv betalar arbetsgivaren premier under elva månader med föräldrapenning (väljer arbetsgivaren att inte betala premier under ledigheten betalas de ikapp när arbetstagaren återinträder i pensionsplanen). Alla månader då sysselsättningsgraden är högre än 20 % räknas som om arbetstagaren hade jobbat fullt. För tjänstetid som ingår i beräkningen baseras förmånen på den fasta årslönen samt den genomsnittliga, rörliga lönen under de tre närmast föregående åren. Personer yngre än 28 år tillgodoräknas inte tid för förmånsbestämd pension. Förmånsnivån är olika i olika löneskikt: Lön i skiktet 0-7,5 IBB = 10 %, 7,5-20 IBB = 65 % samt 20-30 IBB = 32,5 %. För full pension krävs 30 år i sektorn.	Föräldralön. Arbetstagaren får ut motsvarande ca 90 % av lönen vid föräldrapenning på heltid i upp till fem månader beroende på avtalsområde. Löneutfyllnaden ger pension i det allmänna pensionssystemet beroende på om arbetsgivaren betalar arbetsgivaravgifter för utfyllnaden.
ITP1	I första hand tjänstemän i privat sektor födda 1979 eller senare.	Arbetstagarens pensionsavsättningar är skyddade i tretton månader vid ledighet med föräldrapenning. Avsättning motsvarande 4,5 % av lönen upp till 7,5 IBB, därutöver 30 %. Personer som är yngre än 25 år tjänar inte in premier.	Avtalet saknar förmånsbestämda pensionsförmåner.	Föräldralön. Arbetstagaren får ut motsvarande ca 90 % av lönen vid föräldrapenning på heltid i upp till fem månader beroende på avtalsområde. Löneutfyllnaden ger pension i det allmänna pensionssystemet beroende på om arbetsgivaren betalar arbetsgivaravgifter för utfyllnaden.

¹⁴ Observera att sammanställningen är mycket schematisk. I var och en av matrisen avtalskategorier finns villkorsskillnader avtalen emellan. Utöver de avtal som ingår i sammanställningen finns även andra. Tjänstemän i bolag inom exempelvis bankområdet (BAO), försäkringsbolag (FAO), Arbetsgivarförbundet KFO samt KFS går på andra avtal än ovan nämnda. Vad gäller i tabellen angivna lönekompletteringar, föräldralön etcetera, så följer de av andra kollektivavtal än nämnda tjänstepensionsavtal. För att vara berättigad dessa ersättningar ska man normalt ha varit anställd en viss tid.

Avtalspension SAF-LO	Arbetare i privat sektor.	Arbetstagarens pensionsavsättningar är skyddade i tretton månader vid ledighet med föräldrapenning. Avsättning motsvarande 4,5 % av lönen upp till 7,5 IBB, därutöver 30 %. Personer som är yngre än 25 år tjänar inte in premier.	Avtalet saknar förmånsbestämda pensionsförmåner.	Föräldrapenningtillägg. Arbetstagaren får ut motsvarande ca 87 % av lönen under föräldraförsäkringens tak på 10 PBB och ca 90 % av lönen över taket vid föräldrapenning på heltid. Ersättningen utbetalas i upp till 180 dagar beroende på anställningstid. Ersättningen utbetalas bara för tid då barnet är yngre än 18 månader. Arbetstagaren måste själv anmäla till AFA Försäkring för att få tillägget. Utfyllnaden ger inte pension i det allmänna pensionssystemet.
KAP-KL	Anställda i kommunal sektor, födda 1985 eller tidigare.	Arbetstagarens pensionsavsättningar är skyddade vid ledighet enligt FörL. Avsättning motsvarande 4,5 % av lönen upp till 30 IBB. Personer som är yngre än 21 år tjänar inte in premier.	Den tid arbetstagaren är ledig enligt FörL är pensionsgrundande. Dessutom räknas alla månader då sysselsättningsgraden är högre än 20 % som om arbetstagaren hade jobbat fullt. Personer yngre än 28 år tillgodoräknas inte tid för förmånsbestämd pension. Förmånsnivån är olika i olika löneskikt: Lön i skiktet 7,5-20 IBB = 55 % samt 20-30 IBB = 27,5 % (födda före 1967 har högre förmåner). För full pension krävs 30 år i sektorn.	Föräldrapenningtillägg samt föräldralön. De första 180 dagarna med föräldrapenning på heltid får arbetstagaren ut motsvarande ca 87 % av lönen under föräldraförsäkringens tak på 10 PBB och ca 77 % av lönen över taket. Följande 90 dagar får arbetstagaren ut motsvarande ca 77 % av lönen under och över taket. Utfyllnaden ger pension i det allmänna pensionssystemet.
AKAP-KL	I första hand anställda i kommunal sektor, födda 1986 eller senare.	Arbetstagarens pensionsavsättningar är skyddade vid ledighet enligt FörL. Avsättning motsvarande 4,5 % av lönen upp till 7,5 IBB därutöver 30 % upp till 30 IBB. Avtalet saknar lägsta åldersgräns för pensionsintjänande.	Avtalet saknar förmånsbestämda Pensionsförmåner.	Föräldrapenningtillägg samt föräldralön. De första 180 dagarna med föräldrapenning på heltid får arbetstagaren ut motsvarande ca 87 % av lönen under föräldraförsäkringens tak på 10 PBB och ca 77 % av lönen över taket. Följande

				90 dagar får arbetstagaren ut motsvarande ca 77 % av lönen under såväl som över taket. Utfyllnaden ger pension i det allmänna pensionssystemet.
PA03	Anställda i staten (förhandlingar pågår om nytt pensionsavtal som i huvudsak avses omfatta födda 1987 och senare).	Arbetstagarens pensionsavsättningar är skyddade vid föräldraledighet, dock längst i 18 månader. Avsättning motsvarande 4,5 % av lönen upp till 30 IBB. Personer som är yngre än 23 år tjänar inte in premier.	Den tid då arbetstagaren är ledig med havandeskapspenning eller föräldrapenningförmån är pensionsgrundande. Annan typ av ledighet utan lön är (med vissa begränsningar) pensionsgrundade som längst i åtta månader, men så länge sysselsättningsgraden är minst 20 % räknas tiden tillgodo. För tid som räknas baseras beräkningen alltid på arbetstagarens "fasta lön" (oavsett om den betalats ut eller inte). Personer yngre än 28 år tillgodoräknas dock inte tid för förmånsbestämd pension. Förmånsnivån är olika i olika löneskikt: Lön i skiktet 7,5-20 IBB = 60 % samt 20-30 IBB = 30 % (födda före 1973 har högre förmåner och intjänande i skiktet 0-7,5 IBB). För full pension krävs 30 år i sektorn.	Föräldrapenningtillägg vid uttag i upp till 360 dagar med föräldrapenning. Arbetstagaren får ut motsvarande ca 87 % för lönedelar under föräldraförsäkringens tak på 10 PBB samt 90 % för lönedelar över taket vid föräldrapenning på heltid. Avvikelser kan finnas i lokala kollektivavtal. Utfyllnaden ger pension i det allmänna pensionssystemet (denna förmån berörs inte av pågående förhandling).

Att tänka på

- Kollektivavtalet spelar stor roll för den framtida pensionen. För många akademiker utgör tjänstepensionen den större delen och den allmänna den mindre av det man ska leva på som pensionär.
- Skyddet för pensionen skiljer sig stort mellan det allmänna pensionssystemet och olika kollektivavtal. Vid föräldraledighet påverkas inte sällan tjänstepensionen mindre än den allmänna.
- Barnrelaterad ledighet får olika konsekvenser med olika kollektivavtal.
- Förmånsbestämda tjänstepensionslösningar ger som regel ett bra skydd medan skyddet för pensionsavsättningarna i premiebestämda ofta är sämre.
- Se upp med deltidsarbetet! Det finns avsevärda avtalsskillnader. Pensionseffekterna kan bli avsevärda.
- Föräldralön eller föräldrapenningtillägg kan inte bara vara viktigt för försörjningen, utan kan också vara pensionsgrundande i det allmänna pensionssystemet.
- Ibland krävs en aktiv handling (anmälan till försäkringsbolag) för att få föräldralön och för att pensionspremier ska bli avsatta.

Konsten att göra rätt

Det här kapitlet är ett försök att beskriva olika metoder för vårdnadshavare att undvika eller i vart fall minimera de negativa effekter som barnrelaterad ledighet kan leda till för löneutveckling, karriär och pension. Kapitlet innehåller också praktiska råd om olika metoder för att kompensera när pensionsutfallet har påverkats negativt eller när vårdnadshavarna helt enkelt vill dela jämnt på de pensionsförluster som kan uppstå när man är hemma.

Dela lika på ledigheten

Att båda vårdnadshavarna till ett barn delar på den barnrelaterade ledigheten är ofta det absolut bästa sättet att neutralisera de negativa effekterna för löneutveckling och karriärmöjligheter.

När det gäller den framtida pensionen är detta råd också sant, men tyvärr räcker det inte alltid med att dela på tiden fullt ut. Även om båda vårdnadshavarna delar lika på den barnrelaterade ledigheten kan nämligen pensionen påverkas olika för de respektive vårdnadshavarna.

Att effekten på pensionen blir olika beror på flera faktorer.

Först och främst handlar det om huruvida det finns eller inte finns kollektivavtal på arbetsplatsen. Finns det kollektivavtal spelar det dessutom ofta stor roll vilket, eftersom de skiljer sig åt i viktiga delar.

En annan faktor att ta hänsyn till är de olika "tak" eller "brytpunkter" som finns för intjänandet i både det allmänna pensionssystemet och föräldraförsäkringen. Dessa innebär bland annat att vårdnadshavare med olika inkomst påverkas olika även om de är lediga i lika stor utsträckning.

Även om effekterna av att dela lika på den barnrelaterade ledigheten inte är lika entydiga när det gäller pensionen som när det gäller lön och karriär så är ett delande på tiden ändå det i särklass bästa verktyg vi förfogar över.

Visserligen kan även andra metoder än att dela på tiden ha sina poänger, men det är viktigt att inse att det i stort sett bara är genom att dela på tiden som det går att hålla de negativa effekterna av ledigheten hyfsat neutrala mellan vårdnadshavarna.

Visst finns möjligheter inom det allmänna pensionssystemet att överlåta pensionsrätter och visst kan man även överväga olika former av privat sparande, men för de vårdnadshavare som inte delar på ledigheten innebär åtgärder av det slaget i praktiken oftast bara utjämning eller påfyllnad av marginalen. För de som delar på den barnrelaterade ledigheten kan dessa andra verktyg vara till stor nytta, men för de som fördelar den barnrelaterade ledigheten ojämnt mellan sig och när

ledigheten är omfattande är det viktigt att inse otillräckligheten. Det är helt enkelt svårt att kompensera tillräckligt för de väsentliga och negativa löne-, karriär- och pensionseffekter som exempelvis långa perioder av obetalt deltidsarbete kan resultera i.

Kartlägg den betalda och obetalda ledigheten

Det bästa är naturligtvis om man redan innan föräldraledigheten har en plan för hur den lediga tiden ska fördelas. Har man en plan, eller om det är frågan om att reparera skador som redan har uppstått, är nästa steg att försöka kartlägga hur den barnrelaterade ledigheten har påverkat eller kommer att påverka inkomster och pensionsintjänande.

Det finns inte något enkelt svar på hur pensionen påverkas. Av de tidigare kapitlen "Allmän pension" och "Skyddet i kollektivavtalen" har det framgått att beroende på bland annat ledighetsuttag, inkomstnivå och kollektivavtal så kan effekterna på pensionen bli mycket olika.

Vill man vara säker på att dela jämnt på de negativa effekterna är bästa rådet oftast att rakt av dela på både antalet lediga dagar samt antalet dagar med full föräldrapenning. Gör man inte det är det viktigt att ha koll på konsekvenserna. Även om det kan innebära en del arbete att kartlägga ledighetens kostnader bör man ta sig tid att göra detta.

För den som vill kartlägga föräldraledighetens effekter kan en bra metod vara att utgå från en tänkt tidslinje. Ett skäl till att tidslinjen är användbar är att såväl inkomst som intjänande till allmän- och tjänstepension ofta varierar över tid. Med utgångspunkt i en tidslinje kan de samlade effekterna av ledigheten (dag för dag, månad för månad eller år för år) bli mer överskådliga.

Förutom att kartläggningen kan vara ett bra sätt att få koll på ledighetens effekter kan en kartläggning även vara ett bra sätt komma fram till en optimal fördelning av ledighetsuttaget mellan barnets vårdnadshavare. Det är nämligen inte alls osannolikt att man vid en kartläggning upptäcker att en annan fördelning av ledighetsuttaget är mer fördelaktig än den man först varit inne på. En vanlig myt när det gäller föräldraledighet och ett hushålls inkomster är att ett hushåll tjänar mest på att det är den som har lägst lön som är hemma med barnen. Oron för detta är ofta överdriven. Eftersom inkomster över 7,5 IBB inte ger pensionsrätter i det allmänna pensionssystemet påverkas inte den allmänna pensionen om ledigheten bara berör inkomster över detta tak. Kollektivavtalens löneutfyllnader vid barnledighet reducerar dessutom i stor utsträckning inkomstförlusterna. Till det kommer att det ofta finns skattemässiga fördelar när det är den vårdnadshavare som tjänar mest som är ledig, eftersom högre löner i praktiken beskattas hårdare än lägre löner.

En person som har en årslön på 648 000 kr (45 000 kr i månaden) får netto ut cirka 450 314 kr om året. Om han eller hon jobbar 50 procent minskar visserligen bruttolönen till hälften, men nettolönen med bara cirka 45 procent (år 2014). Skillnaden hänger samman med att jobbskatteavdraget i den här situationen minskar med cirka 8 procent (från 26 310 kr per år till 24 278 kr per år).

Med en ordentlig kartläggning som grund blir det även lättare att se om det finns någon anledning att vidta andra åtgärder som till exempel ett utökad sparande eller överlåtelse av pensionsrätter i det allmänna pensionssystemet.

Även här är det viktigt att vara medveten om de viktiga skillnader som finns mellan olika typer av utjämnings- och kompensationsverktyg. I det följande kapitlet görs ett försök att sätta fingret på vad man kan behöva tänka på och inte minst fördelar och nackdelar med olika sparandeformer.

Verklig kompensation är ofta svårt och dyrt

Ett eget sparande till pensionen kan vara en god idé, men om syftet med sparandet är att kompensera för minskad allmän- eller tjänstepension är det viktigt att vara medveten om att det kan krävas relativt stora avsättningar under relativt lång tid.

Både allmän- och tjänstepension tar normalt sikte på en livsvarig utbetalning. Eftersom en typisk 65-åring idag förväntas leva mer än 20 år så är det lätt att inse att det kan bli dyrt för den som på egen hand vill "köpa" sig en bättre pension. Det är även viktigt att vara medveten om att en tidigt sparad krona har potential att kunna generera en väsentligt högre avkastning och därmed högre pension jämfört med en krona som sätts av för sparande strax innan det att uttaget av pensionen ska påbörjas. Vill man kompensera för förluster i samband med barnrelaterad ledighet är rådet att i så fall börja i tid, ju längre man väntar, desto dyrare blir det.

Många av de sparupplägg som försäkringsbolag och banker föreslår privatkunder tar ofta sikte på en relativt kort utbetalningstid. För den som jämför olika former av sparande eller försäkringar är det viktigt ha koll på hur lång utbetalningstid de privata alternativen erbjuder.

Överföring av pensionsrätt

För makar eller partner finns inom ramen för det allmänna pensionssystemet särskilda möjligheter att kompensera för den ena vårdnadshavarens pensionsförlust i samband med barnrelaterad ledighet. Detta genom att överlåta pensionsrätter.

Premiepension såväl som pensionsrätter för barnår kan överlåtas. Överlåten pensionsrätt kan inte tas tillbaka, men en löpande överföring upphör automatiskt vid eventuell skilsmässa. Anmälan om överlåtelse av pensionsrätter ska vara Pensionsmyndigheten tillhanda senast den 31 januari för att anmälan ska kunna avse pensionsrätter intjänade under föregående år. Enligt Pensionsmyndigheten är det i nästan 98 fall av 100 en man som för över sin pensionsrätt till en kvinna.

Viktigt att känna till är att mottagaren av pensionsrätterna bara får 92 procent av det överförda beloppet. Resterande 8 procent fördelas mellan samtliga pensionssparare. Skälet till minskningen hänger samman med att det i huvudsak är kvinnor som är mottagare av överlåtna pensionsrätter och att de statistiskt sett lever längre och därmed har längre utbetalningsperiod än män. Reduceringen är till för att se till att andra pensionssparares pensioner inte påverkas negativt. Även om pensionsrätterna minskar i samband med en överföring är det viktigt att betona att detta inte nödvändigtvis är samma sak som att det belopp arbetstagaren får i handen som pensionär blir mindre. Om premierna överförs från den vårdnadshavare som totalt sett kommer ha högst inkomst som pensionär till den som kommer ha lägst kan eventuella skillnader i inkomstskatt vid uttagstillfället neutralisera förlusten eller rent av göra överföringen till en fördel.

Det är viktigt att vara medveten om att vi i dagsläget bara kan spekulera om hur framtidens skattesystem kommer att vara konstruerade. Viktigt är även att inse att en överföring av pensionsrätter först och främst är ett verktyg för utjämning vårdnadshavarna emellan. Om behovet är att stärka vårdnadshavarnas gemensamma pensionärsekonomi är det inte säkert att en överföring är det bästa verktyget, då behövs istället (eller dessutom) någon form av utökat sparande.

Löneväxling till tjänstepension

Löneväxling innebär arbetstagaren avstår en del av lönen eller en viss löneökning för att istället placera pengarna i någon form av pensionssparande. Lönevaxling kan bara ske när det gäller framtida inkomster.

Löneväxling till tjänstepension är en möjlighet som idag antagligen inte är så flitigt utnyttjad i syfte att kompensera för negativa effekter av barnrelaterad ledighet. Under vissa förutsättningar har dock lönevaxling till tjänstepension fördelar som är värda att framhålla. En sådan förutsättning är att man lever i ett hushåll där pengarna hur som helst delas i den gemensamma ekonomin. En annan är att arbetsgivaren erbjuder en möjlighet till lönevaxling. En ytterligare är att man har tillräckligt hög inkomst för att kunna dra nytta av lönevaxlingens fördelar. För den som tjänar mindre än 7,5 inkomstbasbelopp per år (motsvarande

35 562 kr i månaden år 2014) är det nämligen ogynnsamt att löneväxla till pensionssparande. Om man minskar sin bruttolön så att den hamnar under detta tak minskar nämligen den allmänna pensionen.

En fördel med löneväxling, jämfört med andra typer av sparande är att det sparade beloppet inte påverkas av arbetsgivaravgifter som vanlig lön. Vid löneväxling betalas nämligen enbart så kallad särskild löneskatt motsvarande 24,26 procent (arbetsgivaravgifterna ligger 2014 på 31,42 %). Innebörden av detta är att arbetsgivaren kan öka avsättningen till arbetstagaren med mellanskillnaden utan att det blir dyrare.

En annan faktor som kan göra löneväxling förmånligt är om det löneväxlade beloppet gäller lönedelar som omfattas av statlig inkomstskatt. År 2014 betalas statlig inkomstskatt för inkomster över 35 066 kr i månaden.

När löneväxling bygger på att arbetstagaren avstår en löneökning är det viktigt att det löneväxlade beloppet även i fortsättningen ingår i underlaget till tjänstepension och andra avtalsförmåner. Även när arbetstagaren löneväxlar ett visst belopp till tjänstepension bör det vara den lön som arbetstagaren skulle ha haft utan löneväxling som ligger till grund vid löneöversyn och framtagande av lönestatistik. Det är också den lönen som bör vara utgångspunkten i arbetstagarens lönesamtal.

Huruvida arbetsgivarens kollektivavtal tillåter att ett löneväxlat belopp avsätts i samma fonder och försäkringar som en arbetstagare redan valt inom ramen för sin kollektivavtalade tjänstepension varierar. När det är möjligt är det i så fall ofta värt att överväga eftersom de fonder och försäkringar som är valbara inom kollektivavtalssystemen oftast erbjuder jämförelsevis låga avgifter.

Precis som när det gäller annat långsiktigt sparande så hinner pengarna förräntas mer om man börjar tidigt. Detta kan naturligtvis vara ett bekymmer om syftet är att kompensera för förluster kopplade till barnrelaterad ledighet. Arbetstagare som är hemma mycket med barnen har sällan lön som kan löneväxlas, de kanske dessutom lever i hushåll med begränsad ekonomi. Löneväxling som verktyg för att kompensera för barnrelaterad ledighet kommer i de fall det kan vara aktuellt snarare in som ett verktyg som hushåll under vissa förutsättningar kan dra nytta av först efter den första hemmatiden.

Individuellt pensionssparande

Individuellt pensionssparande är och har varit ett bra komplement till allmän- och tjänstepension. Viktigt är dock att veta att reglerna om individuellt pensionssparande kommer att förändras.

Det mesta tyder i dagsläget på att de nuvarande möjligheterna till individuellt pensionssparande kommer att upphöra från år 2016.

När det gäller nuvarande möjligheter till avdrag för individer som saknar tjänstepension eller har inkomst av aktiv näringsverksamhet finns i dagsläget inga kända förslag om förändrade regler. För dem finns idag möjlighet att göra avdrag med 35 procent av inkomsten (max 10 prisbasbelopp + 12 000 kr). Detsamma gäller individer med inkomst av aktiv näringsverksamhet. Precis som tjänstepension så behandlas ett individuellt pensionssparande i ett beskattningshänseende ungefär som en uppskjuten lön. Avsättningarna är avdragsgilla och inkomstskatt betalas först när det är dags för utbetalning. Utbetalning kan idag inte påbörjas förrän individen fyllt 55 år. Normalt ska utbetalningen då vara i minst fem år.

Sparande utöver privat-, tjänste- och allmänpension

En betydande skillnad mellan det rena pensionssparandet och annat sparande är att privat- allmän- samt tjänstepension skattemässigt behandlas som om det var frågan om en uppskjuten lön. Pensionen beskattas först när den tas ut. När det gäller annat sparande än det rena pensionssparandet är inkomstskatten redan avdragen när sparandet inleds, man betalar således inte inkomstskatt när pengarna tas ut.

En annan viktig skillnad är att pensionspengar vid ett rent pensionssparande under lång tid är låsta tills de enligt olika villkor får betalas ut (tidigast vid 55 års ålder, men normalt senare). Pengar som är placerade på ett bankkonto, värdepapperskonto, investeringssparkonto eller i en kapitalförsäkring är däremot åtkomliga under hela spartiden. Detsamma gäller naturligtvis även pengar investerade i en bostad även om det kan vara något omständligare att realisera dem.

Den uppenbara fördelen med att pengarna är åtkomliga kan naturligtvis också innebära en frestelse och en nackdel. Det är exempelvis lätt hänt att en investering som en gång gjordes för att förstärka pensionen för en viss individ försvinner i hushållets gemensamma ekonomi. Har man tillgångar som är avsedda för att trygga den egna pensionen kan det självklart vara viktigt att kunna värna dem i samband med exempelvis ett husköp eller andra stora gemensamma investeringar.

En annan aspekt av skillnaderna i uttagsregler är att allmän-, tjänste- och individuell pension är skyddad i en situation när individen får ekonomiska svårigheter. Individen kan i en sådan situation inte ofrivilligt tvingas ta av pengarna som villkor för att exempelvis få försörjningsstöd, eftersom det helt enkelt inte är möjligt. Motsvarande skydd finns inte när det gäller exempelvis pengar på banken, eller för den delen på ett investeringssparkonto.

För vårdnadshavare som genom någon annan form av sparande än allmän- eller tjänstepension vill kompensera för förluster i samband med

barnledighet bör sparandet alltid regleras som enskild egendom. Andra former av sparande än sparande till allmän- eller tjänstepension delas nämligen normalt lika vid en skilsmässa (eller ett dödsfall). Detta gäller även individuellt pensionssparande även om det finns vissa undantagsregler. Sammanfattningsvis är det viktigt att vara uppmärksam på att pengar som egentligen varit avsedda för att säkerställa den ena vårdnadshavarens pension, men som inte "skyddats" i form av enskild egendom, kan delas upp på ett sätt som det inte var tänkt vid en bodelning. Bristen på skydd vid skilsmässa gäller utan särskild reglering allt från individuellt pensionssparande, pengar som avsatts på vanliga bankkonton, pengar placerade i exempelvis kapitalförsäkringar, värdepapperskonton eller investeringssparkonton till egendom såsom bil och bostad.

Att tänka på

Dela på föräldraledigheten, jobba deltid i samma utsträckning och turas om att vara hemma när barnet är sjukt!

- Planera innan föräldraledigheten hur den lediga tiden ska fördelas. Det alltid är dyrare att reparera "skador" än att se till att de inte uppstår.
- Att dela lika på den barnrelaterade ledigheten är det i särklass bästa sättet att minska de negativa effekterna på löneutveckling, karriärchanser och pension.
- För dem som inte delar på ledigheten är det viktigt att ta reda på konsekvenserna.
- Det är viktigt att inse att överlåtelse av pensionsrätter eller kompletterande, privat sparande för de allra flesta bara ger en förbättring på marginalen. Det är bra verktyg för dem som redan delar lika, men ofta otillräckliga för dem som inte gör det.
- Att kartlägga hur pensionen kommer påverkas eller har påverkats är nyckeln till att förstå om och hur mycket det finns anledning att utöka sparandet. Även om båda vårdnadshavarna till ett barn delar lika på den barnrelaterade ledigheten kan pensionen påverkas olika.
- Vems är pensionspengarna efter en skilsmässa? Så länge det är frågan om allmän- och tjänstepension så är pengarna trygga, men med individuellt pensionssparande, pengar på banken eller pengar som på något annat sätt investerats i finansiella tillgångar är läget mer osäkert.
- Utöver uttaget av föräldraledighet kan pensionen bero på mycket annat, inte minst på om det finns skydd för efterlevande. Efterlevandeskydd kan vara värdefullt för barnfamiljen, men kan minska pensionen väsentligt. Sacos skrift "*Det kollektivavtalade skyddet för efterlevande och pensionen*" beskriver skyddet i fem av de viktigaste kollektivavtalen.

Saco, Sveriges akademikers centralorganisation, är den samlande organisationen för Sveriges akademiker. Vi är en partipolitiskt obunden facklig centralorganisation. Sacos 22 självständiga förbund företräder yrkes- och examensgrupper från hela arbetsmarknaden, inklusive egenföretagare. Något som förenar våra medlemsförbund är akademisk utbildning, kunskap, kompetens och yrkesstolthet. Totalt är cirka 650 000 akademiker medlemmar. Som företrädare för Sveriges akademiker är det självklart för Saco att ständigt påverka kunskapsnivån i Sverige. Utbildning och forskning som ger kunskap är en investering för såväl samhället som individen och är en av de viktigaste faktorerna för tillväxt och utveckling av ett samhälle.



Saco, Box 2206, 10315 Stockholm
tel vx: 08-6134800, www.saco.se