

UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

Cirkulärnr: 23:14
Diariernr: SKR2023/00630
Handläggare: Niclas Lindahl
Ämnesord: Arbetsgivarfrågor, alternativ pensionslösning,
tjänstepension, AKAP-KR
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen
Extern medverkan: -
Datum: 2023-04-05
Mottagare: Kommunstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Sobona - Kommunala företagens
arbetsgivarorganisation
Arbetsgivarpolitik
Rubrik: Alternativa pensionslösningar
Ersätter: -
Bilagor: -

Sammanfattning

I och med ikraftträdandet av AKAP-KR den 1 januari 2023 har förutsättningarna för att träffa överenskommelser om andra pensionslösningar än de som följer av kollektivavtalet väsentligt förändrats och begränsats.

Detta cirkulär innehåller beskrivningar av nu gällande regelverk, samt information om hur arbetsgivare vid behov kan arbeta med tjänstepensionsinstrumentet i olika situationer.

Detta cirkulär innehåller ingen rekommendation till beslut.

SLUT UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

CIRKULÄR 23:14

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Niclas Lindahl

Kommunstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Sobona - Kommunala företagens
arbetsgivarorganisation
Arbetsgivarpolitik

Bakgrund

I tidigare pensionsavtal har det funnits möjligheter att träffa överenskommelse om andra, alternativa pensionslösningar än de som följer av kollektivavtalet.

Undantagsbestämmelserna tillkom då tjänstepensionsplanerna var i huvudsak förmånsbestämda, där till exempel intjänandetid hade stor betydelse för den slutliga förmånen. Ett av de huvudsakliga motiven till möjligheterna till undantag var att möjliggöra/underlätta rekrytering av den som redan hade ett påbörjat/långt gången intjänande på annan pensionsplan, t ex ITP i privat sektor. Då handlade det om rekrytering i särskilda fall, och att kunna erbjuda möjligheten att behålla en tidigare pensionslösning för att inte göra pensionsförlust i ett förmånsbestämt intjänande. Ett annat motiv var att kunna erbjuda avgiftsbestämda alternativ utifrån både arbetsgivarens och arbetstagarens önskemål. Även här åsyftades en begränsad krets, såsom förvaltningschef eller med annan arbetstagar i särskilt fall.

Det handlade således huvudsakligen om att erbjuda alternativ i attraktivitetssyfte, att möjliggöra rekrytering och att undvika pensionsförlust i förmånsbestämda tjänstepensionssystem.

Inga nya alternativa lösningar fr.o.m. 1 januari 2023

I samband med överenskommelsen om AKAP-KR enades parterna också om att från och med 2023-01-01 stänga möjligheten för arbetstagar och arbetsgivare att helt eller delvis träffa avtal om annan pensionslösning enligt KAP-KL, Centrala och lokala protokollsanteckningar, punkt 1 (se förhandlingsprotokoll 2021-12-17, Överenskommelse om ändringar och tillägg i KollektivAvtalad Pension – KAP-KL, § 5).

Det finns inte heller någon möjlighet att teckna nya alternativa pensionslösningar i AKAP-KR.

Det undantag som medges för alternativa pensionslösningar framgår av AKAP-KR § 11. Arbetsgivaren och arbetstagar kan vid nyrekrytering

träffa överenskommelse om att arbetstagaren kan kvarstå i en helt annan pensionslösning, dvs arbetstagaren behåller då en tidigare överenskommen pensionslösning. En förutsättning för att detta kan överenskommas är att arbetstagaren ska ha en överenskommen lön över 83,5 % av inkomstbasbeloppet. Härigenom möjliggörs även fortsättningsvis att vid rekrytering undvika att arbetstagaren gör pensionsförlust i förmånsbestämda tjänstepensionssystem, ex. ITP 2, eller tillmötesgå önskemål om att kvarstå i specifik lösning.

För arbetstagare som innan 1 januari 2023 överenskommit med arbetsgivaren om en alternativ pensionslösning gäller att de kvarstår i denna lösning tills annat överenskoms. Vid eventuellt byte av arbetsgivare finns inte möjlighet för arbetstagaren att återkomma till KAP-KL, och, som framgår av ovan, inte en automatik i att få behålla sin alternativa pensionslösning i ny anställning.

När överenskommelse träffas om att tillämpa annan pensionslösning gäller denna så länge arbetstagaren är anställd hos arbetsgivaren. Överenskommelse om annan pensionslösning ska anmälas till Pensionsnämnden.

Attraktiva pensionslösningar

Möjligheterna till alternativa pensionslösningar och undantag från kollektivavtalen är alltså starkt begränsade från och med den 1 januari 2023.

Genom AKAP-KR är tjänstepensionen helt avgiftsbestämd med avgiftsnivåer på 6 % på den pensionsgrundande lönen upp till 7,5 inkomstbasbelopp och 31,5 % på de delar av den pensionsgrundande lönen som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp. Motivet att avtala om andra pensionslösningar som alternativ till förmånsbestämda lösningar är därmed omhändertaget.

Det kan finnas situationer som motiverar att erbjuda tjänstepensionsnivåer som överstiger grundnivåerna. I AKAP-KR, bilaga 2 Centrala och lokala protokollsanteckningar, punkt 4 anges att arbetsgivaren kan besluta om högre pensionsavgift än grundnivåerna. Härigenom finns möjlighet att arbeta med attraktiviteten t.ex. i samband med rekrytering, vid enskilda överenskommelser eller för en viss krets av anställda.

Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa avtal om att AKAP-KR ska gälla istället för KAP-KL, se AKAP-KR, bilaga 2 Centrala och lokala protokollsanteckningar, punkt 3.

Detta gäller även för arbetstagare som tidigare valt att kvarstå i KAP-KL, se förhandlingsprotokoll 2021-12-17, Överenskommelse om ändringar och tillägg i KollektivAvtalad Pension – KAP-KL, § 3 st 2. Viktigt att observera i dessa fall är att rätt till tilläggsavgifter enligt kollektivavtalet

inte blir aktuellt. Ska motsvarande avgifter utgå krävs att detta särskilt avtalas. Ett sådant avtal om ”tilläggsavgifter” gäller endast hos arbetsgivaren, och följer inte med vid ett eventuellt byte av arbetsgivare. Detsamma gäller för den som går in på AKAP-KR efter att tidigare ha haft en annan pensionslösning.

Avsättning till pension

AKAP-KR § 5 a anger att löneväxlade pensionsavgift och särskild avsättning till pension kan betalas till den traditionella tjänstepensionsförsäkring eller den fondförsäkring som arbetstagaren valt. Arbetstagaren kan också göra ett separat val för placeringen av den löneväxlade pensionsavgiften eller den särskilda avsättningen till pension inom ramen för de valbara traditionella tjänstepensionsförsäkringarna eller fondförsäkringarna hos de försäkringsgivare som är valbara inom kollektivavtalssystemet.

Genom denna lösning placeras pensionsavgifterna i en försäkring som erbjuds genom anslutningsförfarandet. Med detta följer produkter som är kvalitets- och kostnadssäkrade, ofta med förvaltningsavgifter o d som inte kan nås vid sidan av kollektivavtalssystemet. Med låga avgifter stärks möjligheterna till en framtida god pension.

Försäkringar

Tjänstepensionsavtalen hänger ihop med övriga kollektivavtalade försäkringar. Detta är något som särskilt måste täckas i de alternativa lösningarna.

I händelse av sjukdom täcker avgiftsbefrielseförsäkringen AKAP-KRs avtalade avgifter (6 % respektive 31,5 % samt eventuella tilläggsavgifter). Att observera är att eventuella högre pensionsavgifter som arbetsgivaren fattar beslut om, inklusive eventuellt särskilt avtalade ”tilläggsavgifter”, inte täcks av avgiftsbefrielseförsäkringen i händelse av sjukdom.

Sammanfattning

Genom att tillämpa AKAP-KR, och att arbeta med möjligheten med högre avgifter, behöver inte alternativa lösningar som kan vara kostsamma, både för arbetsgivare och arbetstagare, upphandlas.

I syfte att stärka arbetsgivarvarumärket vill arbetsgivare ofta erbjuda pensionsrådgivning. Denna typ av rådgivning kan upphandlas för sig, utan koppling till alternativa pensionslösningar.

Inom AKAP-KR finns möjligheter för arbetsgivaren att besluta om högre pensionsavgifter, tillhandahålla prispressade avgifter på

placeringsalternativen etc. och därmed erbjuda attraktiva pensionslösningar.

Sveriges Kommuner och Regioner
Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Jeanette Hedberg

Niclas Lindahl