

# A-KAP-KL

## *Sveriges mest jämställda och flexibla tjänstepensionsavtal*

Den 3 oktober skrev AkademikerAlliansen på ett nytt tjänstepensionsavtal tillsammans med arbetsgivarorganisationerna SKL och Pacta. Det nya avtalet kommer att gälla för akademiker inom kommuner, landsting och bolag inom Pacta.

Det nya avtalet är helt avgiftsbestämt, vilket innebär att premierna beräknas i procent av den pensionsgrundande lönen. Avgifterna (premierna) placeras antingen i enlighet med arbetstagens individuella fondval eller i det kommunala ickevalet; det vill säga traditionell livförsäkring inom KPA.

Avtalet träder i kraft den 1 januari 2014 och gäller för anställda, födda 1986 eller senare. För personer födda 1985 och tidigare gäller alltjämt avtalet, KAP-KL. En följd av den tydliga gränsdragningen när det gäller vem som omfattas av KAP-KL respektive A-KAP-KL blir att infasningen av A-KAP-KL kommer att ske under en mycket lång tidsrymd. Ingen redan anställd kommer därmed att tvingas byta avtal mitt i livet.

Uppgårelsen innebär sammantaget att AkademikerAlliansen har tecknat ett pensionsavtal som på flera sätt är bättre än andra avgiftsbaserade avtal på svensk arbetsmarknad.

En stor framgång är att löneavdrag vid föräldraledighet får tillgodoräknas fullt ut i pensionsunderlaget. Med detta blir A-KAP-KL marknadens mest jämställda avgiftsbestämda tjänstepensionsavtal. Inom exempelvis avtalet ITP1, A-KAP-KLs motsvarighet på privat sektor, är pensionsavsättningarna skyddade under max 13 månader. Med A-KAP-KL blir *all* frånvaro enligt föräldraledighetslagen skyddad. Detta innebär att den som exempelvis (med stöd av lagen) jobbar deltid fram till dess barnet fyller åtta år inte får sämre pension för att han eller hon gått ned i tid. Även den som går på KAP-KL har detta skydd.

En annan nyhet är att det för första gången i ett av de stora tjänstepensionsavtalen blir möjligt med ett intjänande som sträcker sig över *hela* arbetslivet. A-KAP-KL saknar helt en undre åldersgräns som utestänger unga från pensionsintjänande. Detta kan till exempel jämföras med den 21-årsgräns som finns i KAP-KL och den 25-årsgräns som gäller på privat sektor. Upp till och med den så kallade "LAS-åldern" (idag 67 år, på sikt sannolikt 69 eller högre) gäller sedan fullt intjänande. Det fulla intjänandet innebär värdet av 4,5 procent på lön upp till det så kallade taket vid 7,5 inkomstbasbelopp, IBB (det vill säga cirka 35 000 kronor i månaden) samt 30 procent på lön över denna nivå och upp till och med 30 IBB. För den som efter uppnådd "LAS-ålder" kvarstår i sin anställning gäller 4,5 procent av lönen även över taket. Sammantaget innebär förändringarna att A-KAP-KL till skillnad från jämförbara tjänstepensionsavtal baseras på *hela* livsinkomsten.

En ytterligare nyhet är att premierna beräknas och placeras vid fler tillfällen jämfört med KAP-KL. Beräkning sker två gånger per år och placering fyra gånger. Vid beräkning uppräknas dessutom värdet motsvarande prisbasbeloppets förändring. Denna reglering minskar i praktiken individens riskutsatthet och gör att det hinner bli mer avkastning på pengarna.

Det nya avtalet är flexibelt och möjliggör bland annat enskilda överenskommelser om högre premier, vilket passar akademiker. Avtalet underlättar även rörlighet, inte minst mellan olika avtalsområden.

I vänsterkolumnen nedan beskrivs avtalsinnehållet i A-KAP-KL. Högerkolumnen innehåller en mer utvecklad beskrivning, och ibland en beskrivning över av vad förändringen innebär. Beskrivningarna avser inte att ge en fullständig bild av avtalsinnehållet i A-KAP-KL utan fokuserar främst på viktigare beståndsdelar samt sådant som väsentligen skiljer sig från KAP-KL.

### **Vem omfattas av avtalet**

A-KAP-KL gäller för personer som är födda 1986 och senare och som är yngre än i 32 a § LAS angiven ålder.

Avtalet medger möjlighet att överenskomma om att göra undantag så att även äldre arbetstagare kan komma in på avtalet.

### **Utvecklad beskrivning**

Den s.k. LAS-åldern förväntas höjas från 67 till 69 från 2016, och därefter ändras med utvecklingen för befolkningens medellivslängd.

### **Pensionsgrundande lön**

Den pensionsgrundande lönen är definierad på samma sätt som för KAP-KL

Detta innebär att den för de flesta inom sektorn definieras av 15 § AB.

Den pensionsgrundade lönen kan som mest vara 30 IBB

30 IBB motsvarar 2013 en pensionsgrundande lön på 141 500 kr per månad.

I den pensionsgrundande lönen ingår lönebortfall som uppkommer när arbetstagaren är ledig med sjukpenning, graviditetspenning, föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning samt vid ledighet enligt föräldraledighetslagen.

Föräldrar som med stöd av föräldraledighetslagen arbetar deltid upp till och med att barnet fyller åtta år skyddas i och med denna regel. Detta innebär ett avsevärt bättre skydd jämfört med avtalet ITP1 inom privat sektor där skyddet begränsas till 13 månader.

Motsvarande gäller vid ledighet utan rätt till förmåner på grund av fackligt förtroendeuppdrag, dock ej heltid som överstiger 1 år.

De centrala parterna är överens om att fackförbund, efter godkännande av pensionsnämnden, kan vara godkänd arbetsgivare enligt A-KAP-KL och därmed

betala avgifter till förtroendevald som inte får avgiften betald av arbetsgivaren.

### **Pensionsavgiftens beräkning**

Pensionsavgift beräknas i procent av arbetstagarens pensionsgrundande lön. Avgiften är 4,5 % upp till och med 7,5 IBB.

På pensionsgrundande lön över 7,5 IBB är avgiften 30 % intill dess arbetstagaren fyllt i 32 a LAS angiven ålder. Därefter är avgiften 4,5 procent på hela den pensionsgrundade lönen.

Avtalet medger att arbetstagare och arbetsgivare kan komma överens om annan högre avgift, samt löneväxling efter lokalt kollektivavtal.<sup>1</sup>

### **Betalning av pensionsavgift**

Pensionsavgiften beräknas två gånger per år och räknas vid varje tillfälle upp med motsvarande halva prisbasbeloppets förändring. Avgiften placeras vid fyra tillfällen per år, tre respektive sex månader efter ett beräkningstillfälle.

### **Förmåner till efterlevande**

Parterna är överens om att arbeta fram en ny reglering för efterlevandeskydd (i A-KAP-KL kallat "Familjeskydd") för arbetstagare som omfattas av A-KAP-KL. Regelverket för A-KAP-KLs "Familjeskydd" ska dock vara likalydande med regelverket

### **Utvecklad beskrivning**

7,5 IBB motsvarar 2013 en pensionsgrundande lön på 35 375 kr per månad. Bestämmelsen innebär att det inte finns någon nedre ålder för fullt intjänande.

Bestämmelsen möjliggör även visst intjänande efter den s.k. LAS-åldern (idag 67 från 2016 troligtvis 69). Detta förutsätter dock att tjänsten inte omregleras.

I KAP-KL beräknas och placeras avgifterna en gång per år (sista mars året efter det år som avgifterna gäller för). Uppräkningen av avgifterna i A-KAP-KL syftar till att minska den avkastningsförlust som följer av att arbetstagaren får avgifter i efterhand. Det ökade antalet placeringstillfällen innebär även att risken för att avgifterna placeras vid en oturlig tidpunkt minskar. Till detta kommer att risken för negativ prispåverkan minskas.

---

<sup>1</sup> Löneväxling förutsätter vissa justeringar i HÖK

för KAP-KLs ”Pension till efterlevande” i det fall parterna inte lyckas komma överens om annat.

### **Avgiftsbefrielseförsäkring**

Avgiftsbefrielseförsäkring enligt samma principer som i KAP-KL.

### **Tryggande**

Arbetsgivare som betalar in avgifter efter förfalldatum betalar även ränta motsvarande 2 % årligen på det förfallna beloppet.

För arbetsgivare inom Pacta, dock ej kommunalförbund och Akutsjukhus (enligt särskild förteckning) säkerställs betalning av pensionsavgift enligt särskilda riktlinjer. Dessa har inte kollektivavtals ställning. För den aktuella gruppen Pactabolag (ca 150 till antalet) garanterar Pacta avgifter i 7 månader.

Pactas styrelse förutsätts fatta beslut om riktlinjer för det tryggande som parterna överenskommit om. Antagna av styrelsen blir riktlinjerna bindande.

### **Utvecklad beskrivning**

Någon motsvarande regel finns inte i KAP-KL. Syftet är att disciplinera arbetsgivaren att göra rätt från början och se till att avgifter kommer i tid.

Kommunalförbund är precis som kommuner och landsting tryggade via beskattningsrätten. Det gäller också vissa akutsjukhus. För exempelvis ITP1 är tryggandet fullständigt och således bättre. På KAP-KL finns dock inget som helst tryggande idag. Även om Pactas tryggande inte blir fullständig så innebär riktlinjerna att Pacta har ett tydligt incitament att hålla ordning på sina medlemmar, eftersom kostnaden för uteblivna avgifter i upp till 7 månader drabbar Pacta ekonomiskt.

### **Möjlighet att övergå från KAP-KL till A-KAP-KL**

Arbetstagare födda 1985 och tidigare, med pensionsgrundande lön över 7,5 IBB får överenskomma med arbetsgivaren om att omfattas av A-KAP-KL.

Arbetsgivare ska informera facket minst 21 arbetsdagar innan åtgärden. Fack ska då beredas möjlighet till överläggning. Vid oenighet kan fack begära att Pensionsnämnden yttrar sig. Arbetsgivaren ska avvakta yttrandet eller till dess 30 dagar

förflutit.

Vid övergång från KAP-KL till A-KAP-KL är parterna överens om att rekommendera tilläggspremier.

Parterna är överens om att uppdra åt en konsult att genomföra beräkningar till grund för rekommendationen om tilläggspremier. Parterna skriver i en underhandsöverenskommelse bl.a. att: "... tilläggspremier syftar till att ge arbetstagare motsvarande ålderspension som skulle ha erhållits vid en fortsatt tillämpning av KAP-KL...". Rekommendationen avser arbetstagare med ett förmånsbestämt intjänande i KAP-KL, vilket i sin tur förutsätter en pensionsgrundande lön över 7,5 IBB. Rekommendationen om tilläggspremier anger vidare att födda 1954 eller tidigare inte rekommenderas övergå till A-KAP-KL.

### **Nya arbetsgivare som inte tidigare tillämpat KAP-KL kan välja att tillämpa A-KAP-KL för samtliga anställda**

Arbetsgivare som blir medlemmar i Pacta efter den 31 december 2013 har möjlighet att tillämpa A-KAP-KL för samtliga anställda. Arbetstagare som omfattas av KAP-KL och förvärvar anställning hos arbetsgivaren vid verksamhetsövergång i enlighet med 6 b § LAS kvarstår i KAP-KL.

Partsavsikten avser även verksamheten i sitt tidigare liv, exempelvis före ett byte av organisationsnummer. Detta kommer att förtydligas i redogörelsetext.

Arbetsgivaren ska informera facket minst 21 arbetsdagar innan åtgärden. Fack ska då beredas möjlighet till överläggning. Vid oenighet kan fack begära att Pensionsnämnden yttrar sig. Arbetsgivaren ska avvakta yttrandet eller till dess 30 dagar förflutit.

### **Möjlighet att övergå från A-KAP-KL till helt annan pensionslösning**

Arbetstagare födda 1986 och senare, med pensionsgrundande lön som överstiger 10 IBB får vid nyrekrytering överenskomma om att kvarstå i en annan plan.

## **Tolkning av ”Särskilt fall” och ”Förvaltningschef eller motsvarande” i KAP-KL**

Parterna har enats om en heltäckande tolkning av ”Särskilt fall” och ”Förvaltningschef eller motsvarande” i KAP-KL Bilaga 2 punkt 1.

Parterna är bl.a. överens om att med ”arbetstagare i särskilt fall” avses arbetstagare som vid byte av kollektivavtal (s.k. inrangering) eller vid nyrekrytering kvarstår i annan kollektivavtalad pensionsplan om planen bedöms kunna ge en högre ålderspension, än vad arbetstagaren skulle få vid byte till KAP-KL, och arbetstagarens kvarstående i planen godkänts av berörd nämnd. Som arbetstagare i särskilt fall avses även arbetstagare som vid nyrekrytering har en lön som överstiger 10 IBB och vill kvarstå i en annan plan.

## **Överenskommelse om hel eller partiell särskild avtalspension**

Parterna har genom en gemensamt framtagen redogörelsetext valt att lyfta fram syftet med och möjligheterna till partiell särskild avtalspension.

I redogörelsetexten betonas vikten av en saklig prövning i varje enskilt fall, att arbetstagaren bör få en skriftlig återkoppling vid avslag, tydliga riktlinjer/pensionspolicy, att facklig insyn finns i arbetsgivarens ställningstaganden samt att facket fortlöpande hålls informerat om hur och i vilken omfattning partiell särskild avtalspension tillämpas.

## **Ny pensionsnämnd**

Parterna är överens om att inrätta ett externt kansli för pensionsnämnden hos administratör samt att pensionsnämnden ska ha en extern ordförande.

## **Rekommendation om pensionsavgift vid samtidiga anställningar**

Parterna är överens om en rekommendation om beräkning av pensionsavgift vid samtidiga anställningar

där minst en är hos en kommunal arbetsgivare för vilken A-KAP-KL gäller i anställningen.

Rekommendationen förutsätter att anställningarna har ett nära samband och är av intresse för arbetsgivarens verksamhet. Rekommendationen innehåller bl.a. räkneexempel som visar hur en arbetsgivare som vill ta ansvar för sin del bör räkna.