

Redogörelse för överenskommelse om Avgiftsbestämd KollektivAvtalad Pension (AKAP-KL) m.m.

Bakgrund

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) samt Arbetsgivarförbundet Pacta har idag träffat överenskommelse med OFRs förbundsområden Allmän kommunal verksamhet, Hälso- och sjukvård samt Läkare jämte i förbundsområdena ingående organisationer, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer om ett helt avgiftsbestämt pensionsavtal, Avgiftsbestämd KollektivAvtalad Pension (AKAP-KL) som träder i kraft den 1 januari 2014. AKAP-KL gäller tills vidare, men kan sägas upp med tre månaders uppsägningstid så att det upphör vid ingången av ett kalenderår.

AKAP-KL gäller för arbetstagare som är födda 1986 och senare. Samtidigt har överenskommelse träffats om att KAP-KL från och med den 1 januari 2014 endast gäller för arbetstagare som är födda 1985 eller tidigare. Det har också träffats följande tre principöverenskommelser; Familjeskydd, Betalning av pensionsavgift samt Särskild avtalspension inom räddningstjänsten. Parterna kommer enligt den träffade principöverenskommelsen om Familjeskydd att under hösten förhandla en försäkring som tillförsäkrar arbetstagarens efterlevande barn och vuxen i försäkringen i förväg fastställda belopp. Parterna kommer även att under hösten förhandla en avgiftsbefrielseförsäkring kopplad till AKAP-KL.

Överenskommelse om ändringar i kollektivavtalet AKAP-KL har träffats med Svenska Kommunalarbetsgivarförbundet. Ändringarna kompletterar den överenskommelse som träffades den 19 juni 2013. I och med dessa ändringar gäller från den 1 januari 2014 ett likalydande AKAP-KL med samtliga arbetstagarorganisationer inom kommunal sektor.

AKAP-KL innebär ett modernt och långsiktigt hållbart pensionsavtal. Det ger arbetsgivarna ökade möjligheter att förutse och budgetera pensionskostnaderna. Samtidigt ger det bra och trygga pensioner för de anställda. Rörligheten både inom och mellan arbetsmarknadssektorerna underlättas och arbetsgivarnas möjligheter till kompetensförsörjning förbättras.

Närmare om innehållet

§ 1 Tillämpningsområde

AKAP-KL gäller för en arbetstagare född 1986 eller senare med anställning hos en kommunal arbetsgivare. För en arbetstagare född 1985 eller tidigare gäller KAP-KL i enlighet med förhandlingsprotokoll den 4 oktober 2013.

Med kommunal arbetsgivare menas kommun, landsting, region, medlem i Arbetsgivarförbundet Pacta samt annan av Pensionsnämnden godkänd arbetsgivare.

Arbetstagare med anställning hos kommunal arbetsgivare omfattas av AKAP-KL. Genom att för tillämpningsområdet undvika uppräkningslista för arbetstagarna tillämpliga kollektivavtal, utan endast hänvisa till anställning hos kommunal arbetsgivare, fångas samma krets arbetsta-

gare som i KAP-KL. Genom skrivningen behöver omförhandling av AKAP-KL inte ske i händelse av att nya centrala kollektivavtal träffas.

AKAP-KL gäller för en arbetstagare som tillträder en anställning innan han eller hon fyllt i 32 a § LAS angiven ålder. 32 a § LAS anger ålder för arbetstagares rätt att kvarstå i anställning, vilken för närvarande är 67 år. Genom att i AKAP-KL inte ange en specifik ålder, utan hänvisa till i LAS angiven ålder byggs en följsamhet och automatik in i förhållande till eventuella lagändringar avseende pensionsåldrar m.m. Sådana förändringar kommer att flyta in i AKAP-KL utan omförhandling.

§ 2 Pensionsgrundande lön

Den pensionsgrundande lönen beräknas årsvis och med samma övre gräns som enligt KAP-KL; 30 inkomstbasbelopp.

Med pensionsgrundande lön menas ersättning som betalats och som är definierad som avlöningsförmån enligt gällande kommunala centrala kollektivavtal. I den pensionsgrundande lönen ingår inte anställningsförmåner eller kostnadsersättningar, varken skattefria eller skattepliktiga. AKAP-KLs skrivning skiljer sig från KAP-KL § 9 mom. 2. Definitionen innebär i materiellt hänseende inte någon förändring i förhållande till KAP-KL, utan är ett försök att genom modernare språkbruk göra bestämmelsen enklare och tydligare. Avsikten är även att göra AKAP-KL följsamt i förhållande till ändringar i exempelvis Allmänna bestämmelser (AB).

I den pensionsgrundande lönen ingår det lönebortfall som uppkommer när arbetstagaren är ledig med sjukpenning, graviditetspenning, föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning. Den pensionsgrundande ledigheten har i och med detta tydligare kopplats till att arbetstagaren under frånvaro får vissa ersättningar enligt socialförsäkringsbalken. Liksom i KAP-KL så är dock ledighet enligt föräldraledighetslagen pensionsgrundande oavsett om ersättning betalas eller inte.

Parterna har i AKAP-KL begränsat möjligheten till pensionsgrundande ledighet på grund av fackligt förtroendeuppdrag. Heltidsuppdrag som avser mer än ett år är inte pensionsgrundande. Möjlighet har skapats för arbetstagarorganisation att fortsätta att betala in avgifter i enlighet med AKAP-KL § 4 till den av arbetstagaren valda försäkringen.

Arbetsgivare och arbetstagare kan – i likhet med KAP-KL – komma överens om att ytterligare avlönings- och anställningsförmåner ska vara pensionsgrundande.

§ 3 Pensionsavgift

Pensionsavgiften är 4,5 procent på den pensionsgrundande lönen upp till och med 7,5 inkomstbasbelopp och 30 procent på de delar av den pensionsgrundande lönen som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp. Detta gäller från första anställningsdagen och utan krav på viss lägsta ålder. Den tidigare åldersgränsen enligt KAP-KL om 21 år gäller inte för AKAP-KL.

Den högre pensionsavgiften om 30 procent på de delar av den pensionsgrundande lönen som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp betalas till dess att arbetstagaren fyllt i 32 a § LAS angiven ålder, för närvarande 67 år. Därefter är pensionsavgiften 4,5 procent på hela den pensionsgrundande lönen. 32 a § LAS anger ålder för arbetstagares rätt att kvarstå i anställning. Ge-

nom att i AKAP-KL inte ange en specifik ålder, utan hänvisa till i LAS angiven ålder byggs en följsamhet och automatik in i förhållande till eventuella lagändringar avseende pensionsåldrar m.m. Sådana förändringar kommer att flyta in i AKAP-KL utan omförhandling.

En förutsättning för att arbetstagaren ska tillgodoräknas pensionsavgift är att pensionsavgiften från arbetsgivaren för kalenderåret, efter uppräknings enligt § 4, är högre än 1,5 procent av samma års inkomstbasbelopp, vilket år 2014 motsvarar en pensionsavgift om 854 kronor eller en pensionsgrundande lön om cirka 19 000 kronor. Då arbetstagaren av detta skäl inte ska tillgodoräknas pensionsavgift betalar arbetsgivaren ut motsvarande belopp direkt till arbetstagaren i form av en ersättning som inte är pensionsgrundande.

§ 4 Betalning av pensionsavgift

Pensionsavgiften för ett kalenderår, som ska uppräknas med prisbasbeloppets förändring, ska betalas årsvis av arbetsgivaren senast den 31 mars följande år. Räntekompensationen är en nyhet i förhållande till tidigare avtal, och motiveras av att avtalet är helt avgiftsbestämt med årsvis inbetalning.

För arbetstagare vars pensionsgrundande årslön överstiger 7,5 inkomstbasbelopp och som avgår från sin anställning under kalenderåret, kommer SKL att utarbeta en rekommendation om proportionell beräkning av pensionsavgiften.

Enligt AKAP-KL, centrala och lokala protokollsanteckningar punkten 8, innebär dröjsmål med att betala in pensionsavgift vid förfallodagen den 31 mars att arbetsgivaren blir skyldig att betala dröjsmålsränta med räntesats om 2 procent per kalenderår.

Betalning av pensionsavgift fr.o.m. år 2017

Enligt principöverenskommelse om Betalning av pensionsavgift är parterna överens om att utveckla AKAP-KL § 4 enligt följande. Från och med den 1 januari 2017 beräknas pensionsavgiften vid två tillfällen per kalenderår; den 30 juni och den 31 december. Vid varje beräkningstillfälle med räntekompensation genom att den beräknade pensionsavgiften uppräknas med förändringen av prisbasbeloppet.

Pensionsavgiften betalas av arbetsgivaren fyra gånger per kalenderår; den 31 mars, den 30 juni, den 30 september och den 31 december. Pensionsavgiften betalas till den traditionella tjänstepensionsförsäkring eller den tjänstepensionsförsäkring i form av fondförsäkring som arbetstagaren väljer.

Av den beräknade pensionsavgiften som ett givet år tjänats in den 1 januari till och med den 30 juni betalas hälften in den 30 september och resterande den 31 december samma år.

Av den beräknade pensionsavgiften som ett givet år tjänats in den 1 juli till och med den 31 december betalas hälften in den 31 mars och resterande den 30 juni efterföljande år.

Motparterna har i förhandlingarna yrkat på att pensionsavgiften ska betalas månadsvis med hänvisning till att arbetstagaren bär risken i ett avgiftsbestämt system. Inom det största avgiftsbestämda avtalet på arbetsmarknaden, ITP 1, tillämpas månadsvis betalning. Principöverenskommelsen om fyra betalningstillfällen från år 2017 har varit ett sätt att bemöta arbetstagarernas intresse av ökad riskspridning, samtidigt som arbetsgivarnas hantering och beräkning av pensionsavgift måste kunna utföras på ett rättssäkert och korrekt sätt.

Som en konsekvens av införandet av fyra betalningstillfällen kommer den första betalningen av pensionsavgiften i enlighet med principöverenskommelsen att ske den 30 september 2017.

§ 5 Val av försäkringsgivare

Val av försäkringsgivare och olika placeringsalternativ m.m. sker på motsvarande sätt som gäller enligt KAP-KL.

Parterna har enats om att de anslutningsvillkor som gäller för KAP-KL ska tillämpas även för AKAP-KL, se Bilaga 7. Genom anslutningsvillkoren tydliggörs vilka krav som ställs på en försäkringsgivare för att kunna vara valbart bolag för placering av arbetstagarens pensionsavgift. Anslutningsvillkoren anger bland annat vilka särskilda åtaganden som gäller avseende avgifter och flytt av försäkringskapital. Villkoren innebär att försäkringsgivaren förbinder sig att enbart ta ut avgifter i enlighet med bilaga Godkända avgifter. Avgifterna utgör ett tak för vad försäkringsgivaren kan ta ut. Anslutningsvillkoren överensstämmer med motsvarande bestämmelser i KAP-KL, med vissa redaktionella förändringar. För utförligare beskrivning av dessa bestämmelser hänvisas till Cirkulär 12:5 i tillämpliga delar.

Enligt centrala och lokala protokollsanteckningar punkten 5 gäller, för en arbetstagare som omfattas av KAP-KL den 31 december 2013 och som den 1 januari 2014 omfattas av AKAP-KL, det val av försäkringsgivare för placering av pensionsavgiften som arbetstagaren gjort enligt KAP-KL, tills han eller hon gör ett nytt val.

§ 6 Information

Arbetsgivaren ska informera arbetstagaren om den avgiftsbestämda pensionen, pensionsgrundande lönen och inbetalda pensionsavgifter. Med ett avgiftsbestämt system ökar behovet för arbetstagaren att kunna följa att rätt pensionsavgift sätts av när den pensionsgrundande lönen tydligt anges. Parterna kommer att utarbeta riktlinjer för hur arbetstagaren kan informeras.

§ 7 Utbetalning av pension

Utbetalningen av avgiftsbestämd ålderspension kommer enligt AKAP-KL att kunna ske från samma tidpunkt som allmän pension kan utbetalas. Det innebär att en följsamhet och automatik byggs in i AKAP-KL i förhållande till eventuella lagändringar avseende pensionsålder.

För arbetstagare som den 31 december 2013 omfattas av KAP-KL och som den 1 januari 2014 omfattas av AKAP-KL gäller det val av försäkringsgivare för placering av pensionsavgift som arbetstagaren gjort, till dess att ett nytt val görs.

§ 8 Uppgiftsskyldighet och återbetalning av pension

Liksom i tidigare avtal finns en skyldighet för arbetstagaren att lämna riktiga uppgifter till arbetsgivaren, så att arbetsgivaren kan beräkna pensionsavgiften korrekt. Genom avtalets bestämmelser ges arbetsgivaren möjlighet att under angivna förutsättningar avräkna för mycket betald pensionsavgift på kommande avsättningar.

§ 9 Avgiftsbefrielseförsäkring

Parterna kommer att under hösten förhandla villkor för en avgiftsbefrielseförsäkring kopplad till AKAP-KL. Försäkringen ska motsvara den avgiftsbefrielseförsäkring som gäller för KAP-KL.

§ 10 Familjeskydd

Enligt principöverenskommelse om Familjeskydd kommer parterna under hösten förhandla villkor som tillförsäkrar arbetstagarens efterlevande barn och vuxen i sådan försäkring i förväg fastställda belopp. Försäkringen är tänkt att motsvara den förmånsbaserade efterlevandepension som tillfaller efterlevande till arbetstagare som omfattas av KAP-KL.

För det fall parterna gemensamt konstaterar att utgångspunkterna i principöverenskommelsen inte kan realiseras, ska motsvarande reglering som gäller enligt KAP-KL tillföras AKAP-KL.

§ 11 Finansiering och tryggnad

I likhet med tidigare avtal finansieras den avgiftsbestämda pensionen enligt AKAP-KL av arbetsgivaren genom årlig inbetalning av pensionsavgift. Den årliga inbetalningen tryggas för kommun, landsting, region och kommunalförbund genom beskattningsrätten.

Omfattande förhandlingar har bedrivits avseende frågan om tryggnaden av inbetalning av pensionsavgift för de arbetsgivare som inte tryggar denna genom beskattningsrätten. Tryggnadsfrågan har lösts genom att Arbetsgivarförbundet Pacta ansvarar för en ordning som säkerställer inbetalning av pensionsavgift, vilket följer av bestämmelsen samt enligt Centrala och lokala protokollsanteckningar punkten 4 och Centrala protokollsanteckningar punkten 4. Pactas särskilda ordning i detta avseende anges i särskilda riktlinjer.

Medlem i Pacta är skyldig att följa de särskilda riktlinjer som beslutas av Pactas styrelse. Riktlinjerna kommer att skickas ut till medlemmarna efter beslut i Pactas styrelse och innan avtalet träder i kraft.

Kommunalförbund och akutsjukhus, enligt särskild förteckning, omfattas inte av den särskilda ordningen och omfattas därför inte av Pactas åtagande att i vissa fall betala pensionsavgift i arbetsgivarens ställe.

Medlemsavgiften till Arbetsgivarförbundet Pacta påverkas inte av organisationens åtagande.

§ 12 Alternativ avtalstillämpning

Trots att AKAP-KL gäller för arbetstagare födda 1986 och senare, har parterna identifierat behov av att öppna upp AKAP-KL även för äldre arbetstagare. Under vissa förutsättningar kan AKAP-KL därför komma att gälla även för en arbetstagare som är född före 1986.

Mellan arbetsgivare och arbetstagare född 1985 och tidigare får överenskommelse träffas om att arbetstagaren ska omfattas av AKAP-KL om han eller hon har en inkomst som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp. Sådan överenskommelse möjliggör för arbetsgivaren att frigöra sig från ett förmånsbestämt pensionsåtagande enligt KAP-KL, samtidigt som önskemål från de

arbetstagare som vill omfattas av en helt avgiftsbestämd pensionsplan kan mötas. Enligt Centrala protokollsanteckningar punkten 3 ska parterna under hösten gemensamt ta fram riktlinjer för information till stöd för sådan överenskommelse samt en rekommendation om tilläggsavgifter, vilka ska kompensera arbetstagaren för beräknad förlust som bytet till AKAP-KL kan orsaka.

Parterna avser att framgent, dock senast 2018, se över möjligheterna att införa en ordning som möjliggör överenskommelse om övergång till AKAP-KL även för äldre arbetstagare som har pensionsgrundande lön som understiger 7,5 inkomstbasbelopp.

En arbetsgivare som blir medlem i Pacta efter den 31 december 2013 har möjlighet att tillämpa AKAP-KL för samtliga arbetstagare, om arbetsgivaren inte tidigare tillämpat kommunala avtal. Vid verksamhetsövergångar till bolag som är medlemmar i Pacta kvarstår dock arbetstagaren i KAP-KL, om arbetstagaren omfattats av KAP-KL i anställningen hos den tidigare kommunala arbetsgivaren. Det innebär att arbetstagare födda 1985 och tidigare även fortsättningsvis kommer att omfattas av KAP-KL vid bolagiseringar av kommunal verksamhet. Det är tänkbart att AKAP-KLs hänvisning till 6 b § LAS inte fullt ut täcker in de situationer då en verksamhet förs över till en befintlig eller en nybildad huvudman. Parternas avsikt är dock att arbetstagaren kvarstår i KAP-KL. Pensionsnämnden kommer vid behov att klargöra bestämmelsens innebörd.

Arbetsgivaren ska informera berörd lokal facklig organisation minst 21 arbetsdagar innan den avsedda åtgärden om övergång från KAP-KL till AKAP-KL. Detta ger möjlighet för den fackliga organisationen att bedöma överenskommelsens innehåll. Organisationen kan även försäkra sig om att medlemmen får korrekt och relevant information inför en sådan överenskommelse. Lokal facklig organisation kan vid oenighet, inom dessa 21 dagar, begära att Pensionsnämnden för AKAP-KL ges möjlighet till yttrande. Arbetsgivaren är då skyldig att avvakta med att träffa överenskommelsen till dess att yttrandet inkommit eller 30 dagar förflutit efter det att yttrande begärts.

Arbetsgivaren har i vissa situationer intresse av att träffa överenskommelse om en *helt* annan pensionslösning än AKAP-KL. AKAP-KL erbjuder sådan möjlighet i samband med rekrytering av arbetstagare med en pensionsgrundande lön som överstiger 10 inkomstbasbelopp och önskemål finns att kvarstå i en tidigare pensionslösning. Formuleringen ”kvarstå i helt annan pensionslösning än AKAP-KL” innebär inte att avsikten är att erbjuda sådan arbetstagare en ny eller hos arbetsgivaren redan förekommande pensionslösning. För arbetsgivaren och arbetstagaren är det dock ofta mer förmånligt att tillämpa det helt avgiftsbestämda avtalet AKAP-KL, än andra helt avgiftsbestämda lösningar.

Vid överenskommelse om helt annan pensionslösning för arbetstagare med en pensionsgrundande lön som överstiger 10 inkomstbasbelopp krävs att överenskommelsen anmäls till Pensionsnämnden. Någon skyldighet att informera lokal facklig organisation enligt ovan har dock inte arbetsgivaren i dessa situationer.

§ 13 Överenskommelse om hel eller partiell särskild avtalspension

I avtalet regleras förutsättningarna för att en arbetsgivare kan erbjuda en arbetstagare att träffa överenskommelse om hel eller partiell särskild avtalspension.

Överenskommelsen med en arbetstagare kan gälla

- den särskilda avtalspensionens omfattning,
- från vilken tidpunkt särskild avtalspension ska betalas ut,
- pensionsnivå/nivåer i procent av underlaget för särskild avtalspension,
- om pensionsavgift ska betalas av arbetsgivaren då arbetstagen får särskild avtalspension, och
- om samordning ska ske med förvärvsinkomst.

Underlaget för särskild avtalspension är en nyhet i förhållande till tidigare avtal. Det beräknas som ett genomsnitt av de tre sista årens pensionsgrundande löner (borträknat "pensionsåret"). De pensionsgrundande lönerna värdesäkras var för sig i förhållande till avgångsåret, dvs. uppräknas med förändringen av inkomstbasbeloppet.

Observera att den särskilda avtalspensionen av skatterättsliga skäl kräver ett tydligt pensioneringssyfte varför den i vart fall bör betalas till dess att arbetstagaren fyller 65 år.

En reglering om särskild avtalspension, hel eller partiell, återfinns i tidigare kommunala pensionsavtal. Regleringen har dock ökat i betydelse då hänsyn måste tas till att arbetstagarna i framtiden kommer att vara yrkesverksamma högre upp i åldrarna än vad fallet är idag. Parternas utgångspunkt är att det bör vara möjligt att arbeta något mindre mot slutet av yrkeslivet genom att minska sysselsättningsgraden från heltid till deltid snarare än att helt avsluta en anställning i förtid. Ett kvarstående i anställningen på deltid syftar till att ge arbetstagaren en möjlighet till ett längre yrkesliv och att möjliggöra för arbetsgivaren att hantera kompetensöverföring och säkra personalförsörjningen på ett strukturerat sätt. Olika modeller av särskild avtalspension tillämpas idag under varierande namn (ex 80-90-100) och intentionen med avtalsregleringen är att öppna för och stödja liknande lokalt anpassade metoder och program. Arbetsgivaren kan erbjuda arbetstagaren att träffa överenskommelse om särskild avtalspension, men någon rätt till en överenskommelse om särskild avtalspension – vare sig hel eller partiell – finns inte för arbetstagaren. Inte heller kan arbetstagaren anvisas en särskild avtalspension mot sin vilja. Avsikten är att hitta frivilliga lösningar som gynnar både arbetsgivaren och arbetstagaren.

En överenskommelse om särskild avtalspension utgår från de rådande förhållandena i varje enskilt fall. Parterna vill särskilt peka på nödvändigheten av en saklig och individuell prövning av varje ansökan. Verksamhetens behov av personal, kompetens och ekonomiska förutsättningar bör ses över och ställas i relation till individens motiv och behov av en arbetstidsminskning. Om ansökan inte beviljas av arbetsgivaren bör arbetstagaren så snart som möjligt ges en skriftlig återkoppling där skälen för beslutet framgår.

För att säkerställa att bedömningen blir saklig och förutsägbar bör arbetsgivaren i skriftliga riktlinjer, fastställd pensionspolicy eller motsvarande lokalt antagna dokument redogöra för vilka grundläggande kriterier som ska vara uppfyllda för att en ansökan ska kunna beviljas. Partena förutsätter att arbetstagarorganisationerna ska ges möjlighet till insyn i arbetsgivarens ställningstagande. Arbetsgivaren bör även fortlöpande hålla arbetstagarorganisationerna informerade om hur och i vilken omfattning som partiell särskild avtalspension tillämpas.

För att arbetstagaren ska kunna bedöma de ekonomiska konsekvenserna av en arbetstidsminskning förutsätts att arbetsgivaren kan bistå med adekvat information och rådgivning.

En partiell särskild avtalspension ska inte användas som ett alternativ till arbetsanpassning och syftar inte till att inskränka arbetsgivarens skyldigheter till rehabilitering och arbetsanpassning som följer av Arbetsmiljölagen.

Centrala och lokala protokollsanteckningar punkten 6 Löneväxling

Liksom i KAP-KL finns möjlighet att komma överens med facklig organisation om att löneväxlat belopp ska föras till samma försäkringsgivare som arbetstagaren valt inom ramen för AKAP-KL. Förutsättningarna för sådan löneväxling återfinns i respektive arbetstagarorganisations gällande Huvudöverenskommelse (HÖK).

Centrala och lokala protokollsanteckningar punkten 9 Samtidiga anställningar

För att förenkla för arbetsgivare som har anställda vilka utför arbete åt annan huvudman i nära samband med sin ordinarie tjänst har parterna tagit fram en rekommendation avseende pensionsavgift. Rekommendationen bygger på ett justerat gränsvärde där varje arbetsgivare bär sin egen kostnad i relation till sysselsättningsgraden, utan att hänsyn tas till lön eller sysselsättningsgrad hos den andra arbetsgivaren. Gränsvärdet kan användas oavsett om arbetstagarens andra arbetsgivare tillämpar kommunala pensionsavtal eller annan pensionsplan.

Om två eller flera arbetsgivare tillämpar kommunala pensionsavtal måste dock AKAP-KL gälla i samtliga kommunala anställningar för tillämpning av det justerade gränsvärdet. I sådana situationer kan det vara aktuellt att först överenskomma om att övergå till AKAP-KL från KAP-KL i enlighet med AKAP-KL § 12, innan ett gränsvärde kan räknas fram i enlighet med rekommendationen.

Beräkningar enligt rekommendationen ger inte en exakt kompensation i varje enskilt fall. Av de exempel som medföljer rekommendationen kan utläsas att tillämpning av rekommendationen kan leda till att pensionsavgiften i vissa fall kan bli högre vid samtidiga anställningar än vad den skulle bli om arbetstagaren endast haft en anställning.

Bilaga 4 Särskild avtalspension för arbetstagare inom räddningstjänsten

Den särskilda avtalspensionen för arbetstagare inom räddningstjänsten behålls oförändrad, men läggs som en bilaga, Bilaga 4, till avtalet. I samband med förhandlingarna har parterna träffat principöverenskommelse om att dessa bestämmelser ska ses över. Arbetet kommer att inledas under 2014.

Ytterligare information

Diskussioner om justeringar i syfte att underlätta den administrativa hanteringen av avtalet pågår. Inför AKAP-KLs ikraftträdande och implementering den 1 januari 2014 kommer ytterligare information att ges.