

# **Redogörelse för överenskommelse om ändringar och tillägg med anledning av förändringar av Särskild avtalspension för arbetstagare inom räddningstjänst**

Den 31 oktober 2022 träffade SKR och Sobona överenskommelse om ändringar och tillägg i Avgiftsbestämd KollektivAvtalad Pension (AKAP-KR) och KollektivAvtalad Pension (KAP-KL) med anledning av förändringar av Särskild avtalspension för arbetstagare inom räddningstjänsten (SAP-R) med Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal), 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. Samtidigt träffades överenskommelse om ändringar och tillägg i HÖK 20 Kommunal, HÖK 20 OFR Allmän kommunal verksamhet och HÖK T AkademikerAlliansen.

## ***Bakgrund***

Parterna träffade den 17 december 2021 överenskommelse om ändringar i Avgiftsbestämd KollektivAvtalad Pension (AKAP-KR) och KollektivAvtalad Pension (KAP-KL). Samtidigt träffades överenskommelse om att Särskild avtalspension för en arbetstagare inom räddningstjänsten ska förhandlas i särskild ordning med en föresats att göra anpassningar till ett förlängt och förändrat arbetsliv, se centrala protokollsanteckningar, punkt 17.

## ***Överenskommelsens innehåll***

De nu överenskomna förändringarna innebär att Särskild avtalspension för en arbetstagare inom räddningstjänsten (SAP-R) stängs för nytillträde. Parterna har vinnlagt sig om att inte göra förändringar av innehåll, innebörd och tolkning av det befintliga regelverket kring SAP-R, utan endast tillfört nödvändiga bestämmelser.

Arbetstagare i utryckningsstyrka inom räddningstjänsten som anställs efter årsskiftet 2022/2023 erhåller, istället för tidigare möjlighet till särskild avtalspension, ett tillägg under tid då arbetstagaren huvudsakligen tjänstgör i utryckningsstyrka. Tillägget utges som extra avsättning till tjänstepensionen. Arbetstagaren kan istället välja att erhålla tillägget i form av ett lönetillägg. Valet kan ändras på arbetstagarens initiativ inför ett kommande kalenderår.

Redan anställda arbetstagare i utryckningsstyrka inom räddningstjänsten ges möjlighet att erhålla samma tillägg istället för att omfattas av en framtida eventuell SAP-R.

Regleringen av tillägget återfinns i ovan nämnda huvudöverenskommelser, centrala och lokala protokollsanteckningar, övriga anteckningar, under rubriken *Bestämmelser för räddningstjänstpersonal med huvudsaklig tjänstgöring i utryckningsstyrka*, se mer nedan.

För att vidga möjligheterna till fortsatt arbete när huvudsaklig tjänstgöring i utryckningsstyrka inte längre är möjlig ska arbetsgivaren tillse att arbetstagare anställd inom räddningstjänsten med huvudsaklig tjänstgöring i utryckningsstyrka bereds möjlighet till karriärplanering under tid i utryckningsstyrka. Karriärplaneringen och eventuell kompetensutveckling ska påbörjas i god tid för att förebygga att akut behov av omställning uppstår och ska ske fortlöpande. En förutsättning är att arbetstagaren själv aktivt medverkar i detta.

Regleringen av karriärplanering och kompetensutveckling återfinns i ovan nämnda huvudöverenskommelser, centrala och lokala protokollsanteckningar, övriga anteckningar, under rubriken *Bestämmelser för räddningstjänstpersonal med huvudsaklig tjänstgöring i utryckningsstyrka*, se mer nedan.

Arbetstagare i utryckningsstyrka inom räddningstjänsten som uppfyller villkoren för beviljande av särskild avtalspension ges möjlighet att vid kvarstående i tjänst istället erhålla högre avsättning till tjänstepension. Tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen är 12 % på den pensionsgrundande lönen.

En förutsättning för att arbetstagaren ska kunna skjuta upp SAP-R och få tillägg av pensionsavgift är att arbetsgivaren och arbetstagaren enas om vilka arbetsuppgifter inom arbetsgivarens verksamhetsområde som arbetstagaren ska utföra.

Detta ska ske med hänsyn till arbetstagarens behov, förutsättningar och önskemål, med arbetsgivarens kompetensbehov som utgångspunkt. Sådan överenskommelse gäller för ett år i taget om inte annat överenskommit. Rätten till särskild avtalspension kvarstår då till och med kalendermånaden innan arbetstagaren fyller 65 år även om inte kvalifikationskraven enligt § 1 längre är uppfyllda.

Vid överenskommelse enligt ovan har medarbetaren rätt att behålla sin grundlön i relation till sysselsättningsgrad oaktat vilka arbetsuppgifter överenskommelsen avser.

Värdet av, och övriga förutsättningar för, ett eventuellt senare uttag av SAP-R fastställs i samband med en första överenskommelse om att skjuta upp uttag och räknas upp med inkomstbasbeloppet fram till uttagstidpunkten.

Om ingen överenskommelse om vilka arbetsuppgifter inom arbetsgivarens verksamhetsområde som arbetstagaren ska utföra kan träffas så kan arbetstagaren välja att ta ut sin SAP-R eller stanna kvar i anställningen, men då utan rätt till högre avsättning till tjänstepension.

För arbetstagare som vid årsskiftet 2022/2023 redan har ansökt om, eller som fått beslut om beviljat uttag av SAP-R under 2023, har möjlighet att återkalla sådan ansökan för att kunna göra motsvarande val att avstå sin SAP-R och kvarstå i anställning. Detta under förutsättning att utbetalning inte påbörjats. Om arbetsgivaren redan har fattat ett beslut om att bevilja SAP-R behöver det beslutet därför återkallas. Se förhandlingsprotokollets § 4.

Ändringarna som har överenskommit i pensionsavtalen AKAP-KR respektive KAP-KL är identiska med undantag för placering och paragrafhänvisningar.

### ***Förändringar i AKAP-KR respektive KAP-KL***

#### *SAP-R stängs med fortsatt giltighet*

Till AKAP-KR, Särskild avtalspension för en arbetstagare inom räddningstjänsten (bilaga 4) Rätt till särskild avtalspension för en arbetstagare inom räddningstjänsten tillförs till § 1 en ny punkt a) (med följdändringar i numrering av följande punkter) samt till KAP-KL § 33, Rätt till särskild avtalspension för arbetstagare inom räddningstjänsten, tillförs en ny punkt a) (med följdändringar i numrering av följande punkter).

Här anges att den som var anställd inom räddningstjänsten 2022-12-31 eller har haft tidigare anställning av varaktig karaktär inom räddningstjänst och som anställs efter den 31 december 2022 har rätt till SAP-R under förutsättning att övriga kriterier också uppfylls. Innebörden är att den som anställs för första gången i räddningstjänsten efter årsskiftet 2022/23 inte kommer att ha möjlighet att erhålla SAP-R.

För den som har en tidigare anställning inom räddningstjänsten, och som anställs på nytt efter årsskiftet 2022/23, kommer SAP-R-möjligheten fortsatt gälla. Detta gäller oavsett om det är anställning hos samma arbetsgivare som tidigare eller hos en ny. I begreppet ”varaktig karaktär” ligger ett tidskrav om minst tre månaders längd på tidigare anställning.

I anmärkning 2 till bestämmelsen har det gjorts ett förtydligande av redan gällande ordning, det vill säga att i 25-års- respektive 30-årsvillkoret räknas in tid i anställning med motsvarande anställningsvillkor (utryckningsstyrka) respektive i motsvarande verksamhet (räddningstjänst) hos kommun, medlem i Arbetsgivarförbundet Sobona och annan av Pensionsnämnden godkänd arbetsgivare.

#### *Avstå att ta ut SAP-R*

En ny § 1 a (AKAP-KR) och en ny § 33 a (KAP-KL) tillförs med innehållet att för medarbetare som har kvalificerat sig för förmånen finns möjlighet att träffa överenskommelse med arbetsgivaren om att avstå från sin rätt att ta ut särskild avtalspension för arbetstagare inom räddningstjänsten.

Arbetstagare som uppfyller rätt till särskild avtalspension enligt kriterierna har rätt att istället träffa överenskommelse med arbetsgivaren om att avstå att ta ut sin SAP-R. Istället ska ett särskilt tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen om 12% på den pensionsgrundande lönen utges. Överenskommelsen gäller för ett år i taget, om inte annat överenskoms. Som längst kan på varandra följande överenskommelser träffas till och med kalendermånaden innan arbetstagaren fyller 65 år.

En överenskommelse att erhålla tillägg av pensionsavgift förutsätter att arbetsgivaren och arbetstagaren enas om vilka arbetsuppgifter inom arbetsgivarens verksamhetsområde som arbetstagaren ska utföra med hänsyn till arbetstagarens behov, förutsättningar och önskemål, med arbetsgivarens kompetensbehov som utgångspunkt. Man kan således överenskomma om andra arbetsuppgifter än att huvudsakligen tjänstgöra i utryckningsstyrka.

Oaktat vilka arbetsuppgifter överenskommelsen avser så har arbetstagaren rätt att behålla sin grundlön i relation till sysselsättningsgrad. Man kan också överenskomma om högre lön beroende på arbetets innehåll.

Beräkningstidpunkten för arbetstagarens SAP-R fastställs till dagen då en första överenskommelse enligt denna bestämmelse träffas. Värdet räknas upp med inkomstbasbeloppet fram till uttagstidpunkten. Det innebär att den lön som överenskommelsen avser inte påverkar nivån på SAP-R-förmånen.

Rätten till särskild avtalspension kvarstår om man träffar en eller följande överenskommelser om att skjuta upp uttaget av SAP-R. Arbetstagaren kan därmed senare, inom intervallet 58-65 års ålder, ta ut sin SAP-R-förmån, även om kvalifikationskraven, såsom att vara i utryckningsstyrka, inte längre är uppfyllda.

Om ingen överenskommelse om vilka arbetsuppgifter inom arbetsgivarens verksamhetsområde som arbetstagaren ska utföra kan träffas så kan arbetstagaren välja att ta ut sin SAP-R eller stanna kvar i anställningen, men då utan rätt till högre avsättning till tjänstepension.

**Exempel. 1** Arbetsgivaren bedömer att en arbetstagare som uppnått villkoren för SAP-R och väljer att kvarstå i anställningen fortsatt behövs i räddningstjänstens utryckningsstyrka. Detta överensstämmer med arbetstagarens önskemål. Eftersom arbetsgivaren och arbetstagaren är överens om vilka arbetsuppgifter som arbetstagaren ska utföra utges den högre avsättningen till tjänstepensionen.

**Exempel. 2** Arbetsgivaren bedömer att en arbetstagare som uppnått villkoren för SAP-R och väljer att kvarstå i anställningen behövs i förebyggande arbete, utifrån arbetstagarens erfarenhet och kompetens. Arbetstagaren väljer dock att fortsätta arbeta i utryckningsstyrka. Eftersom ingen överenskommelse har uppnåtts utges inte det högre tillägget till tjänstepensionen.

### ***Förändringar i HÖK***

Två nya punkter har tillförts Bilaga 3, Centrala och lokala protokollsanteckningar, Övriga anteckningar i Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. HÖK 20 Kommunal, HÖK 20 OFR Allmän kommunal verksamhet samt HÖK T AkademikerAlliansen.

#### *Extra avsättning till tjänstepension för arbetstagare i utryckningsstyrka*

Den första nya punkten är numrerad som punkt 18 i HÖK 20 Kommunal, punkt 9 i HÖK 20 OFR Allmän kommunal verksamhet, respektive punkt 11 i HÖK T AkademikerAlliansen.

Punkten innebär att det för heltidsanställd arbetstagare inom räddningstjänsten utges ett tillägg om 2 000 kronor per månad under tid då arbetstagaren huvudsakligen tjänstgör i utryckningsstyrka. Tillägget utges som extra avsättning till tjänstepension. Arbetstagaren kan istället välja att erhålla tillägget i form av ett lönetillägg. Valet mellan extra avsättning till tjänstepension eller lönetillägg kan på arbetstagarens initiativ ändras en gång per år inför varje kommande kalenderår.

Anmärkningen till punkten anger att beloppet, för deltidsanställd arbetstagare, minskas med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad.

Tillägget förutsätter att arbetstagaren, med godkänt resultat, har genomgått MSB:s utbildning i skydd mot olyckor (SMO), motsvarande utbildning enligt äldre utbildningsordning eller utbildning som arbetsgivaren bedömer likvärdig.

Om arbetstagaren inte har genomgått sådan utbildning utges tillägget efter två års anställning inom räddningstjänsten.

Tillägget utges enbart till arbetstagare som inte omfattas av en eventuell framtida rätt till SAP-R. Tillämpningsområdet för SAP-R framgår av pensionsavtalen AKAP-KR och KAP-KL, se ovan.

Arbetstagare som har en eventuell framtida rätt till SAP-R har möjlighet att avsäga sig den och istället få tillägget. Valet att avsäga sig en eventuell framtida rätt till SAP-R är bestående och kan inte ångras. Valet följer med vid byte av arbetsgivare. Man kan således inte återinträda i möjligheten till SAP-R.

Eftersom punkten återfinns i tre huvudöverenskommelser finns en skrivning som förtydligar att förhandling ska upptas med samtliga parter om endera part vill göra en förändring i bestämmelsen.

Storleken på tillägget uppräknas inte per automatik, men kan förändras i samband med centrala avtalsförhandlingar om ny HÖK.

### *Karriärplanering och kompetensutveckling*

Den andra nya punkten är numrerad som punkt 19 i HÖK 20 Kommunal, punkt 10 i HÖK 20 OFR Allmän kommunal verksamhet, respektive punkt 12 i HÖK T AkademikerAlliansen.

Punkten anger att arbetsgivaren ansvarar för att arbetstagare anställd inom räddningstjänsten med huvudsaklig tjänstgöring i utryckningsstyrka bereds möjlighet till karriärplanering under tid i utryckningsstyrka. Ett av syftena med bestämmelsen är att öka förutsättningarna för ett förlängt arbetsliv.

Karriärplanering och kompetensutveckling ska påbörjas i god tid för att förebygga att akut behov av omställning uppstår och ska därefter ske fortlöpande. Karriärplaneringen kan ingå som en del av medarbetarsamtal eller motsvarande. Genomförd karriärplanering dokumenteras.

I samband med karriärplanering kan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskomma om insatser för att möjliggöra kompetensutveckling syftande till framtida karriärutveckling.

Karriärplanering samt kompetensutveckling ska syfta till att vidga möjligheterna till fortsatt arbete när huvudsaklig tjänstgöring i utryckningsstyrka inte längre är möjlig.

En förutsättning är att arbetstagaren själv aktivt medverkar till att göra en framtida karriärutveckling möjlig.

Insatserna ska utformas och anpassas utifrån arbetstagarens behov, förutsättningar och önskemål, med arbetsgivarens framtida kompetensbehov som utgångspunkt och med följande inriktning:

- a)**... I första hand till arbetsuppgifter inom räddningstjänsten.
- b)**... I andra hand till befattning inom arbetsgivarens övriga verksamhetsområden.
- c)**... I tredje hand med inriktning mot anställning utanför arbetsgivarens verksamhet om det med utgångspunkt i arbetsgivarens framtida kompetensbehov inte bedöms möjligt att erbjuda annan anställning, alternativt om det sker på arbetstagarens eget initiativ.

Insatser enligt bestämmelsen inskränker inte arbetstagarens möjligheter till stöd enligt Kompetens- och omställningsavtalet KOM-KR. Med det menas att arbetstagarens framtida möjligheter att söka stöd hos Omställningsfonden enligt KOM-KR inte förbrukas genom deltagande i av arbetsgivaren initierade karriärplanerings- och kompetensutvecklingsinsatser som ligger utanför KOM-KR.