

Redogörelsetext - Överenskommelse om införande av partiell nedtrappningsförmån för seniora arbetstagare i AKAP-KR

För att uppnå en långsiktigt hållbar kompetensförsörjning kan arbetsgivare genomföra strategiska insatser som främjar ett förlängt arbetsliv. I första hand genom ett åldersmedvetet ledarskap med fokus på arbetsmiljö, mentorskap, utveckling och ibland ge möjlighet till mer flexibla arbetsvillkor i slutet av arbetslivet genom partiell nedtrappningsförmån.

Partiell nedtrappningsförmån är ett personalpolitiskt verktyg för arbetsgivaren att använda för att stödja den anställda till ett längre arbetsliv och därmed också bidra till arbetsgivarens kompetensförsörjning på ett strukturerat sätt. Riktlinjer för denna förmån bör ingå som en del av arbetsgivarens övergripande pensionspolicy.

Partiell nedtrappningsförmån är en individuell överenskommelse mellan en arbetsgivare och en arbetstagare. Partiell nedtrappningsförmån innebär att när en arbetstagare uppnår tidigaste ålder för uttag av allmän ålderspension, 64 år (från år 2026) så kan arbetsgivaren ge möjlighet till att minska arbetstiden ner till som mest 80 procent av heltid men med 100 procent avsättning till tjänstepensionen.

Villkor för överenskommelse om partiell nedtrappningsförmån

För att få omfattas av partiell nedtrappningsförmån ska arbetstagaren ha uppnått den tidigaste åldern för uttag av allmän ålderspension.

Partiell nedtrappningsförmån syftar till att behålla sektorns erfarna arbetstagare längre och därför är huvudregeln att arbetstagaren ska ha arbetat sammanhängande under fem år hos arbetsgivaren för att få ta del av förmånen. Arbetsgivaren kan i särskilda fall göra bedömningen att arbetstagaren kvalificerat sig till förmånen på annat sätt. Ett exempel på detta skulle kunna vara vid byte av huvudman för en viss verksamhet.

Förmånen är avsedd att bidra till att förlänga arbetslivet hos arbetsgivaren. En bisyssla kan i vissa fall påverka detta syfte och är därför inte alltid lämplig. Arbetsgivaren får dock inte missgynna en arbetstagare på grund av att denne har en anställning hos en annan arbetsgivare under anställningen.

Ansökan

Ansökan om partiell nedtrappningsförmån kan tidigast göras från och med månaden innan arbetstagaren uppnår lägsta ålder för uttag av allmän

ålderspension, för närvarande 64 år (från år 2026). Verksamhetens behov och resurser styr möjligheten till förmånen och därav behöver ansökningsförfarandet ske i närtid till en eventuell nedtrappning.

Individuell överenskommelse

Arbetsgivaren gör en individuell prövning av inkommet önskemål om att få ta del av förmånen.

Vid sjukdomstillstånd som hindrar arbetstagaren att utföra sina arbetsuppgifter bör arbetsgivaren värdera om partiell nedtrappningsförmån är lämplig. Partiell nedtrappningsförmån är inte avsedd att användas som ett alternativ till rehabiliteringsåtgärder som bland annat följer av Arbetsmiljölagen (1977:1160).

Det ska tecknas en enskild överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Överenskommelsen bör innehålla förutsättningar för överenskommelsen som till exempel giltighet i tid, omfattning av förmånen och information om eventuell påverkan på socialförsäkringsförmåner. Se *checklista* nedan.

Nedtrappningsförmånen kan komma att påverka arbetstagarens allmänna pension, ersättning från andra socialförsäkringsförmåner samt ersättning från de kollektivavtalade försäkringarna eftersom lönen blir lägre. Det är viktigt att arbetstagaren får information om dessa konsekvenser i såväl överenskommelse som i samband med tecknande av överenskommelsen.

Arbetsgivaren rör över arbetstidens förläggning. Arbetstidens förläggning är inte knuten till överenskommelsen och kan enligt gängse regleringar komma att förändras över tid.

Förmånens omfattning till och med året för uppnådd riktålder

Förmånen innebär minskad arbetstid ner till som mest 80 procent av heltid, motsvarande fast kontant lön och en fortsatt inbetalning till den avgiftsbestämda ålderspensionen motsvarande 100 procent av den pensionsgrundande lönen.

Inbetalning till den avgiftsbestämda ålderspensionen i § 3 utgår ifrån den pensionsgrundande lönen i § 2 i AKAP-KR.

Avsättning till den avgiftsbestämda ålderspensionen sker enligt ordinarie hantering i § 4.

Förmånens omfattning året efter uppnådd riktålder

Förmånen året efter arbetstagaren uppnått riktåldern innebär en möjlighet till minskad arbetstid ner till som mest 80 procent av heltid, lön om 90 procent av

fast kontant lön på heltid och en fortsatt inbetalning till den avgiftsbestämda ålderspensionen motsvarande 100 procent av den pensionsgrundande lönen.

Inbetalning till den avgiftsbestämda ålderspensionen i AKAP-KR § 3 utgår ifrån den pensionsgrundande lönen i § 2.

Avsättning till den avgiftsbestämda ålderspensionen sker enligt ordinarie hantering i § 4.

Överenskommelsens giltighet

Överenskommelsen gäller för tolv månader i taget. Efter översyn och omprövning kan en ny överenskommelse tecknas.

Arbetsgivaren eller arbetstagaren kan när som helst säga upp överenskommelsen. En ömsesidig uppsägningstid om tre månader gäller men annan tid kan överenskommas.

Om överenskommelsen upphör att gälla så sker samtidig återgång till de villkor som gällde före förmånens ikraftträdande.

Om anställningen upphör så upphör förmånen att gälla vid samma tillfälle.

Checklista för individuell överenskommelse

Arbetsgivarens pensionspolicy bör utgå från pensionsavtalen samt sätta gränser och förutsättningar för partiell nedtrappningsförmån. Följande delar bör dock framgå av den enskilda överenskommelsen med arbetstagaren.

- Överenskommelsen utgår från § 12 a, AKAP-KR
- Överenskommelsens giltighet
- Överenskommelsens omfattning
- Från vilken tidpunkt överenskommelsen ska gälla
- Att arbetstagaren fått ta del av information om eventuell påverkan på allmän pension och andra socialförsäkringsförmåner
- Allmän information såsom arbetsgivarens rådighet över arbetstidens förläggning