



Åtgärder för att dämpa utflödet av yrkesofficerare till pension med stöd av enskild överenskommelse

1. Bakgrund och syfte

Försvarsmakten (FM) har behov av att säkerställa en ändamålsenlig försörjning av yrkesofficerare (YO). Prognosen är att antalet avgångar i yrkesofficerspension ökar åren fram till och med 2027 och därefter kan komma att ligga på en relativt hög nivå.¹ FM har inlett ett arbete som syftar till att förbättra förutsättningarna för en balansering av personalförsörjningssystemet genom en rad åtgärder. En av dessa är att förbättra möjligheterna för FM att ta tillvara YO:s kompetenser efter uppnådd pensionsålder. Föreliggande beslut utgör en sådan åtgärd.

Erfarenhetsvärden visar att cirka 90 % av samtliga YO avgår med yrkesofficerspension enligt de förutsättningar som gäller i pensionsavtal PA 16. FM har identifierat behov av att utforma incitament som förbättrar förutsättningarna för FM att kunna tillvarata kompetensen hos YO födda 1987 och tidigare då de har en lägre pensionsålder än 65 år.²

Föreliggande åtgärd innebär att FM, med utgångspunkt tagen i verksamhetens behov av en specifik kompetens, sluter en enskild överenskommelse med YO. I och med denna kvarstår YO i anställning i FM efter det att YO uppnått åldern för att avgå med yrkesofficerspension. Överenskommelsen innebär att FM avsätter medel till YO:s tjänstepension. Åtgärden ska ses som en integrerad del av FM personalförsörjningssystem. Tillämpningsrutiner för åtgärden kommer att utarbetas med stöd av central arbetsgivarberedning (utformning se sid 4).

2. Utgångspunkter och förutsättningar

Samtliga statligt anställda har rätt att kvarstå i anställning till och med uppnådd så kallad LAS-ålder. Arbetsgivare och arbetstagare kan komma överens om fortsatt anställning efter 67 års ålder.³

Bestämmelser om enskilda överenskommelser återfinns i huvudsak i PA 16 och i de villkorsavtal som gäller mellan Arbetsgivarverket och respektive arbetstagarorganisation. Här framgår även att ett antal formaliafrågor måste beaktas i samband med att enskild överenskommelse träffas.⁴

¹ Pensionsavgångarna ökar perioden t.o.m. 2029 när mer än 300 YO årligen kan avgå med yrkesofficerspension (källa: Prio december 2017).

² Pensionsavtal för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet 2016, PA 16. PA 16 Avdelning II, 1 § samt 2 kap. 1 § (Arbetsgivarverket, SACO-S, Seko, OFR/S/O).

³ LAS 32 a – 33 §§ (SFS 2017:363).

⁴ PA 16 Avdelning II 3 kap 4 §. Respektive villkorsavtal mellan Arbetsgivarverket och SACO-S, OFR/S, SEKO 2 kap. 7 §. Chefsavtalet mellan Arbetsgivarverket och SACO-S, OFR/S/O, SEKO.



Det är FM:s verksamhetsbehov av en specifik kompetens som är avgörande om en enskild överenskommelse ska träffas med en YO. FM ska göra bedömningen att verksamhetsbehovet kan fyllas genom att YO kvarstår i anställning en tid efter uppnådd ålder för yrkesofficerspension. Det är inte en rättighet för en YO att teckna en enskild överenskommelse, även om denne har ett sådant önskemål. Det är frivilligt för YO att ingå en enskild överenskommelse med FM. En YO kan kvarstå i anställning även utan en enskild överenskommelse.

En YO har rätt att avgå med yrkesofficerspension eller ålderspension enligt gällande pensionsavtal PA 16. En YO som har ingått en enskild överenskommelse har rätt att avgå med ålderspension eller yrkesofficerspension med beaktande av den uppsägningstid som parterna överenskommit om eller vad som framgår av andra bestämmelser och/eller avtal.

FM och YO överenskommer om att avvika från bestämmelser i kollektivavtal och ordinarie anställningsvillkor. Det innebär att överenskommelsen är unik för varje YO.

3. Målgrupp och avgränsningar

Målgruppen för åtgärden är YO med lägre pensionsålder än 65 år som omfattas av PA 16 och avdelning II.⁵

YO ska, när den enskilda överenskommelsen träffas, inneha en anställning och vara i tjänst inom FM som YO. Sjuklediga och föräldralediga omfattas inte.

Detta beslut omfattar inte tidigare anställda YO som avgått med yrkesofficerspension, tidigare anställda YO som avgått med yrkesofficerspension och därefter återanställts vid FM och tjänstlediga.

För det fall en tjänstledighet avbryts och YO återkommer i sin tjänstgöring vid FM omfattas denne av detta beslut.

Retroaktiva beslut kommer av förvaltningsrättsliga skäl inte att fattas.

4. Innehåll i enskild överenskommelse

Åtgärden innebär att YO kvarstår i tillsvidareanställning efter uppnådd pensionsålder. Något beslut att den anställde kvarstår i anställning behöver inte fattas. Ordinarie månadslön och övriga förmåner utgår i enlighet med gällande avtal. Den anställde omfattas av ordinarie löneöversyn (RALS) under sin anställningstid.

En skriftlig enskild överenskommelse träffas mellan FM och YO. Denna innebär att FM utöver ordinarie I-lön gör ytterligare pensionsavsättningar. Dessa

⁵ PA 16 Avdelning II 2 kap. 1 §.



motsvarar 30 % av YO:s I-lön, dock lägst 10 000 kronor per månad, och sker genom månadsvisa avsättningar till en förvaltare av tjänstepension⁶. YO kommer därmed utöver den ordinarie I-lönen att tillgodoräkna sig kompletterande tjänstepension. Summan ska beräknas utifrån YO:s gällande månadslön vid datum för beslut om överenskommelsen. Inga retroaktiva beslut om nivån på pensionsavsättningarna fattas av förvaltningsrättsliga skäl.⁷ I de fall en YO arbetar deltid beräknas pensionsavsättningarna utifrån omfattningen av anställningen.⁸ Av administrativa skäl sker den första pensionsavsättningen sex månader efter det att den enskilda överenskommelsen träffats. Det innebär en större avsättning (sex månadsavsättningar) vid det första tillfället. Därefter genomförs månadsvisa avsättningar.

I syfte att FM ska ha möjligheter att bemanningsplanera verksamheten omfattar den enskilda överenskommelsen en förlängd ömsesidig uppsägningstid om sex månader. Av samma skäl avstår YO rättigheten till sådan tjänstledighet som inte är lagstadgad.⁹

Den enskilda överenskommelsen gäller, i normalfall, två år vid det första beslutet. Därefter finns möjlighet att förlänga beslutet ytterligare ett år i taget. Överenskommelsen kan gälla som längst till och med månaden innan det att YO uppnår 67 års ålder.¹⁰ Överenskommelsen kan sägas upp med sex månaders varsel, alternativt upphör den vid samma datum som anställningen upphör.

5. Beredning av beslut om enskilda överenskommelser

Beslut om enskilda överenskommelser fattas av PERSDIR. Underlag för PERSDIR beslut ska beredas i central arbetsgivarberedning. C OrgE beslutar om att föreslå YO att omfattas av enskild överenskommelse. För OF5 och uppåt beslutar CUE om att föreslå YO att omfattas av enskild överenskommelse.¹¹

Beredningen inleds genom att C OrgE identifierar ett verksamhetsbehov av en YO:s specifika kompetens. C OrgE har att bedöma att ärendet uppfyller de förutsättningar som gäller enligt detta beslut och att beakta de förutsättningar som i övrigt gäller tillämpning av detsamma. C OrgE kan i första hand hämta råd i ärendet via HR-chef och FM HRC och i andra hand via central arbetsgivarberedning. Hemställan om beslut om enskild överenskommelse inskickas därefter till HKV.

C OrgE ska efterhöra med berörd YO avseende dennes eventuella fackliga tillhörighet och ange detta i ansökan alternativt uppge om YO inte är fackligt

⁶ FM åtar sig att göra pensionsavsättningar till en av SPV godkänd förvaltning.

⁷ För de fall YO får förändrad lön vid RALS utbetalas inte retroaktiva avsättningar till tjänstepensionen i förhållande till eventuella retroaktiva löneökningar.

⁸ Avtal om delpension för arbetstagare hos staten (Arbetsgivarverket. Cirkulär 2003: A 4), FM riktlinjer delpension, PA 16 (not)

⁹ Så kallad rättighetsledighet omfattas inte; föräldraledighet, ledighet för fackligt förtroendeuppdrag.

¹⁰ PA 16 Avdelning II

¹¹ För OF 5 och uppåt ska C OrgE i stycke 2 tolkas som CUE.



organiserad. Bakgrunden är att FM före det att beslut fattas om en enskild överenskommelse måste informera berörd facklig organisation om beslutsavsikten. Denna information lämnar arbetsgivaren på försvarsmaktsnivå.¹²

C OrgE ansvarar för att samtala med berörd YO om möjligheten och förutsättningarna att ingå en enskild överenskommelse. För detaljerad information om effekterna för YO såvitt avser pension ska YO uppmanas att själv ta direktkontakt med berörda pensionsförvaltare och Statens pensionsverk.¹³

6. Arbetsgivarberedning

En central arbetsgivarberedning inrättas i syfte att säkerställa en försvarsmaktsgemensam och saklig tillämpning av denna åtgärd. Arbetsgivarberedningen ansvarar för att utforma berednings- och tillämpningsrutiner, ekonomiska beräkningar ur ett Försvarsmaktsperspektiv och information till såväl C OrgE som YO. Vidare ansvarar arbetsgivarberedningen för kontinuerlig uppföljning samt föreslår och utarbetar förslag till förändringar av hur åtgärden ska tillämpas.

Central arbetsgivarberedning ansvarar för att bereda ärenden inför beslut av PERSDIR och för att berörd arbetstagarorganisation, i enlighet med gällande avtal, informeras om det tilltänkta beslutet.

Den centrala arbetsgivarberedningen leds av SC LEDS PERS med stöd av LEDS PERS Vill, PROD GEN, HKV PERSAVD och FM HRC.

7. Bedömd omfattning och ekonomiska effekter

För närvarande bedöms att cirka 100 YO årligen kan komma att omfattas av föreliggande åtgärd. 100 YO bedöms motsvara en årlig merkostnad för FM med mellan 9 - 12 000 000 Sek vid en jämförelse med de kostnader FM hade för YO, före det att dessa uppnått åldern för yrkesofficerspension.

Beräkningarna utgår från beslutad personalram. Beräkningarna har tagit hänsyn till minskad LKP efter 61 års ålder. Finansieringen av I-lön samt LKP sker genom att ordinarie löneandel avsätts vid OrgE. Finansiering av den enskilda överenskommelsen görs centralt av PROD GEN.

¹² Om YO inte är fackligt organiserad har FM inte någon motpart att informera och kan därmed bortse från denna information före beslut.

¹³ För att en YO ska få en korrekt uppfattning av sin möjliga ålders-, och tjänstepension och kunna ställa detta emot möjligheten att kvarstå i anställning med stöd av enskild överenskommelse alternativt avgå med yrkesofficerspension måste YO själv ta kontakt med SPV. Det är inte möjligt för FM att genomföra denna uträkning mot bakgrund av komplexiteten i pensionssystemet. Övergripande exempel på effekter för YO tillhandahålls av arbetsgivarberedningen och publiceras på Emilia under maj månad 2018.

**EXEMPEL:**

- 50 000 kr/I-lön + LKP 15 710 kr/mån + 15 000 kr/mån pensionsavsättning X 12 månader = 84 349 kr/månad per YO¹⁴.
- Att jämföra med kostnader för YO innan de uppnått 55/60/61 års ålder;
50 000 kr/I-lön + LKP 25 160 kr/mån X 12 = 75 160 kr/mån.
- Beräknad merkostnad: 9 189 kr/mån X 12 X 100 YO = 11 026 800 kr/år.

Eksell, Klas

Personaldirektör

Handlingen är fastställd i Försvarsmaktens elektroniska dokument- och ärendehanteringssystem.

¹⁴ Inkluderar även särskild löneskatt på 24,26% av pensionsavsättningen, vilket ger en summa om sammanlagt 18 639 kr/mån.