

## Förslag till nytt tjänstepensionsavtal för Svenska kyrkan

I december presenterade Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, tillsammans med Arbetsgivarföreningen KFO, ett förslag till nytt tjänstepensionsavtal. I februari kommer arbetsgivarorganisationen träffa de fackliga organisationerna för överläggningar där förslaget presenteras mer ingående. Därefter vidtar förhandlingar. Det nuvarande tjänstepensionsavtalet, KAP-KL Svenska kyrkan, gäller tills vidare och är ännu inte uppsagt.

### Handläggare:

Helén Källholm, VD, 08-737 72 06  
[helen.kallholm@svenskakyrkan.se](mailto:helen.kallholm@svenskakyrkan.se)

## Bakgrund och utgångspunkter

Under flera år har många arbetsgivare i Svenska kyrkan haft problem med att pensionskostnaderna varit oförutsägbara. Vissa arbetsgivare har dessutom drabbats av oförutsedda och mycket höga kostnader för enskilda individer. Utifrån den situationen har det varit ett prioriterat område att hitta nya pensionslösningar för Svenska kyrkan.

De nya planer som finns på svensk arbetsmarknad ger, genom att vara helt premiebaserade, total kostnadskontroll men är ändå långt ifrån perfekta. Dels har man inte tagit ett samlat grepp för alla anställda utan skiljer på arbetare och tjänstemän. Dels är de överlag svåradministrerade. Det är också troligt att stora grupper, på grund av planernas utformning, kommer att få mycket låga pensioner.

I våra resonemang har det varit av största vikt att ge arbetsgivarna möjlighet att prognostisera och budgetera för framtida pensionskostnader, utan att den nya planen blir dyrare än den befintliga. På sikt måste den nya planen bli billigare för arbetsgivarna.

## Förslaget vänder på nuvarande ordning

Den 12 december presenterades ett förslag till nytt tjänstepensionsavtal för Svenska kyrkan. Förslaget är framtaget i samarbete med Arbetsgivarförbundet KFO, som delar vår önskan om en pensionsplan som är hållbar, skapar värden och delar pensionsansvaret mellan arbetsgivare och arbetstagare. En aktuarie har anlitas som gjort omfattande beräkningar för att säkerställa att förslaget inte medför ökade kostnader för arbetsgivarna inom Svenska kyrkan och KFO.

Förslaget går i korthet ut på att vi vänder på nuvarande ordning: Vi föreslår förmånsbestämd<sup>1</sup> pension på alla inkomster under 7,5 inkomstbasbelopp (ibb). De som har lön över 7,5 ibb får dessutom en premiebestämd<sup>2</sup> del på lönedelarna över 7,5 ibb.

Syftet är att skapa en pensionsplan som är relativt förutsägbar för våra arbetsgivare. Alla anställda får förmånsbestämd pension i grunden och de som har de högsta inkomsterna (10–20 % av de anställda) får en del av sin pension premiebestämd.

## Kostnadskontroll

Förslaget ger alla arbetsgivare kontrollerbara och förutsägbara kostnader samt alla anställda en grundtrygghet. Pensionspremierna under taket bedömer vi som stabila även om de kommer att uppvisa mindre variationer över tiden. Den premiebestämda pensionen, för lönedelar över 7,5 ibb, innebär total kostnadskontroll, till skillnad från dagens avtal där det är den förmånsbestämda delen över taket som orsakar de största problemen för arbetsgivaren. Anställda som har löner över 7,5 ibb ges möjlighet att själva välja hur premierna på lönedelar ovanför taket ska placeras.

Det nuvarande avtalet, KAP-KL Svenska kyrkan, kommer inte på sikt att kunna finnas kvar eftersom Sverige kommuner och landsting (SKL) har sagt upp KAP-KL som vårt avtal bygger på. SKL föreslår en helt premiebestämd plan. En sådan plan

---

<sup>1</sup> Förmånsbestämd pension innebär att arbetsgivaren *utfäster pension* som en procentsats av lönen.

<sup>2</sup> Premiebestämd pensionen innebär att arbetsgivaren betalar en viss procentsats av lönen i *pensionspremie*.

förutsätter individuella val för hela tjänstepensionen och därmed blir det individuella utfall som varierar med konjunkturen när man går i pension. Premiebestämd pension lämpar sig mindre väl för flertalet medarbetare eftersom det kräver goda kunskaper om förvaltning för att inte riskera en allt för låg pension.

En förmånsbestämd plan för alla ger oss också större möjlighet att behålla Kyrkans Pensionskassa. Om en premiebestämd plan skulle gälla för alla riskeras pensionskassans fortlevnad eftersom premiebestämd pension i normalfallet förutsätter att den anställde själv kan välja förvaltare. Antalet anställda som väljer kassan kan i ett system med valrätt bli så låg att förvaltningskostnaden blir orimligt hög.

Slutligen anser vi att det är en fördel att själva ”äga” vår pensionsplan. Det ger oss möjlighet att även i framtiden förhandla och anpassa pensionsplanen för Svenska kyrkan och för våra anställda utan att behöva ta hänsyn till eller begränsas av andra avtalsområden, vars förutsättningar kanske avviker från våra.

### **Förhandlingar och fortsatta samtal**

Vi vill framhålla att detta ännu så länge är ett förslag som nu kommer att lämnas till de fackliga parterna för överläggningar. Det innebär naturligtvis att inget är klart förrän avtalet förhandlats. En viktig fråga i förhandlingarna kommer att bli utformningen av övergångsbestämmelser.

Mer information om förslaget och den fortsatta processen kommer längre fram. Vi vill gärna ha synpunkter från er som är arbetsgivare och under våren kommer särskilda tillfällen att anordnas med pensionsfrågorna som tema.

## **Förteckning över utgivna Observera 2013**

- Nr 1 Ny taxa för begravningsclearing, januari
- Nr 2 Återlämnade gravrätter, nedlagda gravstenar och samarbete med Sveriges släktforskare, januari
- Nr 3 Förslag till nytt tjänstepensionsavtal för Svenska kyrkan, januari