

Trendspaning

- ”Hållbart arbetsliv”

Kompetensforum 27 oktober 2023

skandia :

Hållbart arbetsliv

– avsiktsförklaringen från den 21/12-21

Överenskommelse om hållbart arbetsliv		
Pensioner -Förändringar för ett förutsägbart tjänstepensionssystem	Kompetensförsörjning -Omställning och kompetenshöjande insatser under hela arbetslivet	Arbetsmiljö -Avsiktsförklaring för arbetsmiljöarbete och friskfaktorer

- SKR
- Sobona
- Svenska kommunalarbetsförbundet
- OFR
- Lärarförbundet/Lärarnas Riksförbund
- AkademikerAlliansen

Parternas kommunikation med avsiktsförklaringen

SKR

- Högre pension, **attraktivare arbetsgivare** för att möta kompetensutmaningen
- Underlättar **rörligheten** både inom och mellan arbetsmarknadssektorer
- Enklare att **förutse** och budgetera uppkomna pensionskostnader

OFR

- Anpassning till ökad **rörlighet** på arbetsmarknaden
- Anpassning till **längre yrkesliv** i takt med att livslängden ökar
- **Enklare** system att förstå

Kommunal

- Rejäl **höjning** av tjänstepensionen, flera hundralappar i extra pension

Hållbart arbetsliv

- en del i Vålfärdens kompetensförsörjning 2021-2031*



Rekrytering

- Vålfärdens behöver anställa 410 000 personer
(exkl annan rörlighet som byte av arbetsgivare)
- Antalet förväntade pensionsavgångar cirka 320 000 personer
- Demografin ökar behovet med cirka 90 000 personer
- I 6 av 10 kommuner minskar personer i arbetsför ålder samtidigt som behoven av vålfärd ökar

Heltidsresan

- Idag arbetar 72% av de kommunalt anställda heltid
- Om alla deltidsarbetande arbetar 3 timmar mer i veckan och pensionsåldern ökar till 66 år, minskar rekryteringsbehovet med cirka 100 000 personer

Arbetsmiljö

- Idag motsvarar den långa sjukskrivningen över 30 000 årsarbetare
- Avsiktsförklaring för friska arbetsplatser inkluderar 8 friskfaktorer (Sunt Arbetsliv)

*SKRs "Personalprognos 2021-2031 och hur vålfärdens kan möta kompetensutmaningen"

skandia:

Några Kollektivavtalsjämförelser (likt AKAP-KR)

ITP 1

- Privatanställda tjänstemän f 1979-
- *Svenskt Näringsliv och PTK*

Ålderspension

- Avsättning från 25 till 66 år
 - 4,5% av lön upp till 7,5 ibb
 - 30% av lön mellan 7,5-30 ibb

SAF-LO

- Privatanställd arbetstagare
- *Svenskt Näringsliv och LO*

Ålderspension

- Avsättning från 22 till 65 år
 - 4,5% av lön upp till 7,5 ibb
 - 30% av lön över 7,5 ibb

PA 16 Avdelning 1

- Statlig anställda, f 1988-
- *Arbetsgivarverket och fackliga parter*

Ålderspension

- Avsättning från anställning till LAS-ålder (69 år)
 - 6%* av lön upp till 7,5 ibb
 - 31,5% av lön över 7,5 ibb

**består av tre delar, varav eget val 2,5%*

ibb = inkomstbasbelopp

Rapport från Benify

– Förmåner ”Framtidens arbetsgivare”

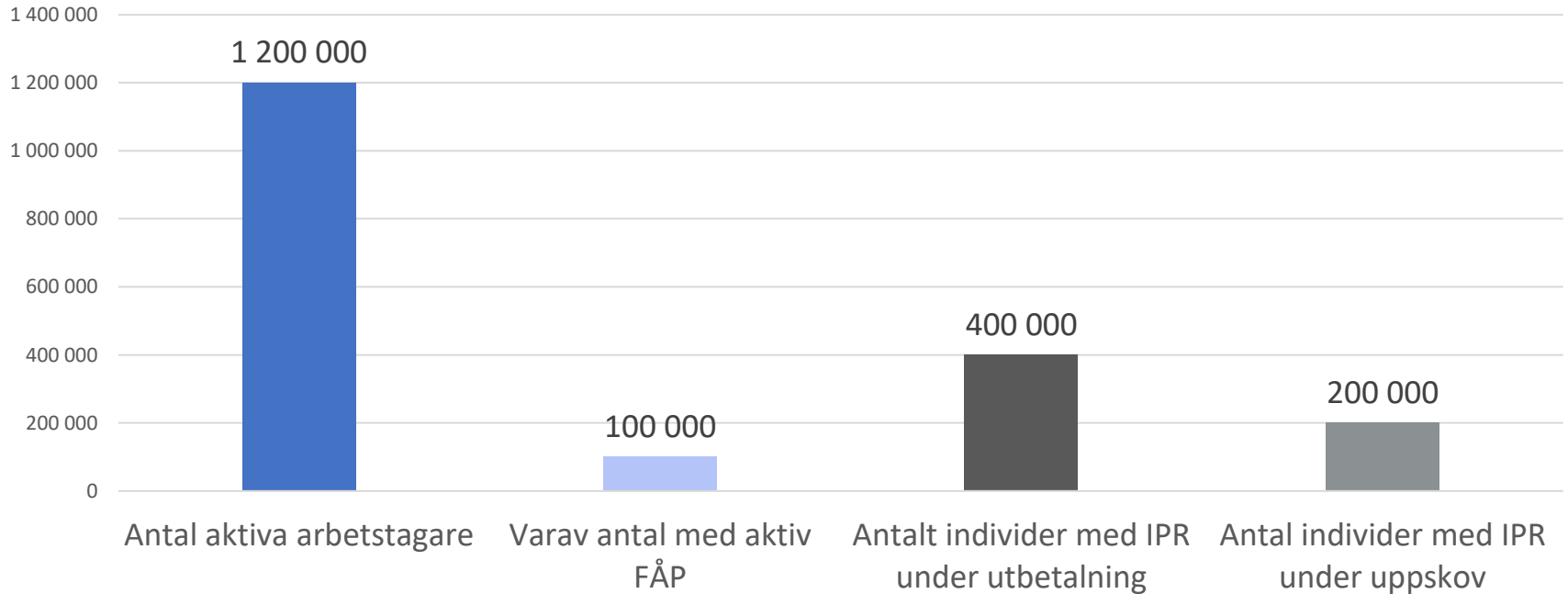
De mest eftertraktade förmånerna:

1. Arbetstid och ledighet
2. **Friskvård**
3. **Pensionsförmåner**
4. Sjukvård
5. Hushållsnära tjänster
6. Försäkringar
7. Transport
8. Kompetensutveckling
9. Rabatter
10. Klimatsmarta förmåner

Källa: Benify 2023
(Förmånsportal)

Trendspanning Pension

Uppskattning - det kommunala kollektivet



Pensionsavtalsresan

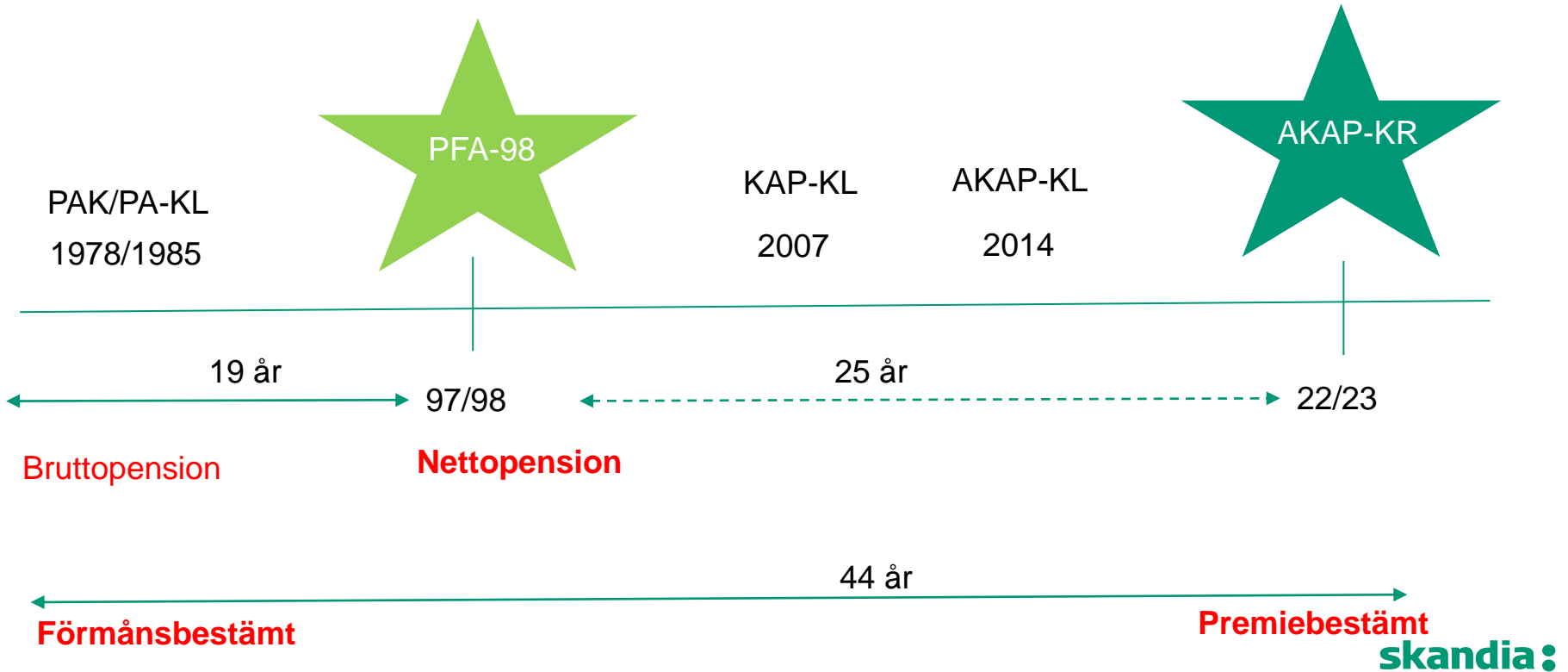


1998

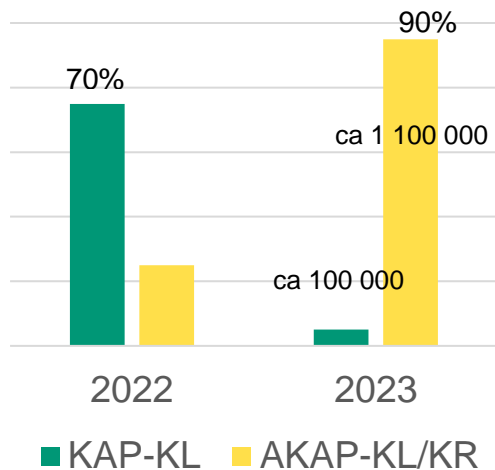


2023

Pensionsavtalsresan



Trendspaning - Pensionsadministration

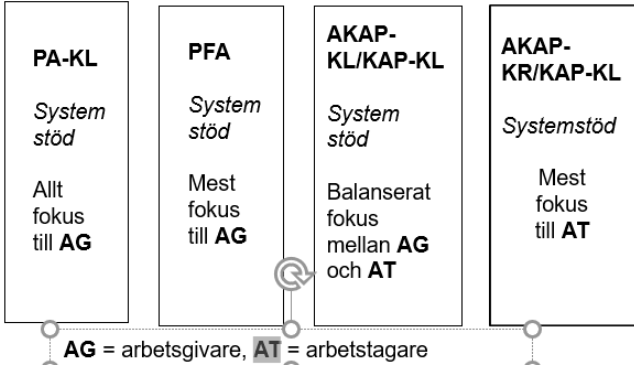


Livsvariga förmånsbestämda förmåner i run-off...

IPR97, sista utbetalning startar år 2034

FÅP, sista utbetalning startar år 2050

100% har förmånsbestämd pension



ca 90% har endast premiebestämd pension

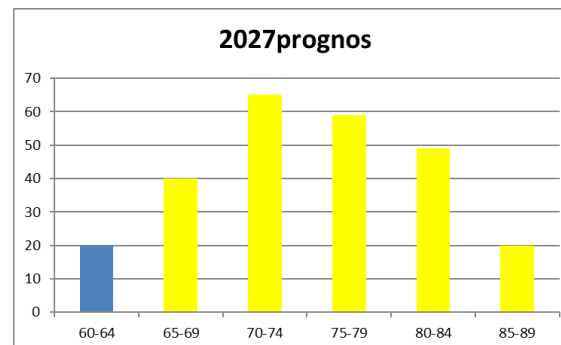
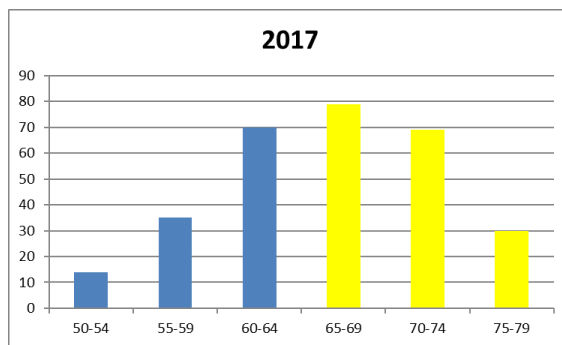
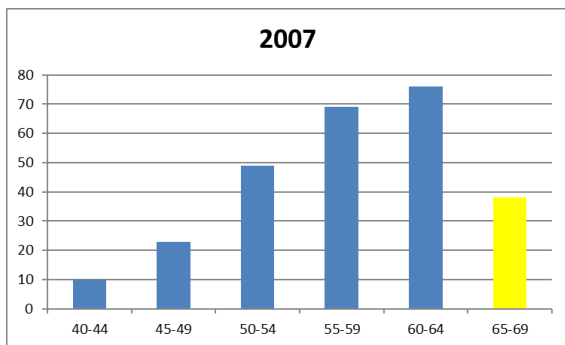
Flyttar pensionsansvaret...från arbetsgivaren.....till den anställde.

Informationstjänster till anställda

Pensions- support	Valcentral	MinPension	Information & rådgivning
<ul style="list-style-type: none">• Informationskit pensions-information samt kontaktuppgifter• Omfattar både anställda och förtroendevalda	<ul style="list-style-type: none">• Användarvänligt gränssnitt med tydlighet<ul style="list-style-type: none">○ Hur pensionsval går till○ Hur byte av pensionsval går till○ hur uttag av pension går till	<ul style="list-style-type: none">• Samlad bild över hela pensionen<ul style="list-style-type: none">• Allmän pension• Tjänstepension• Privat pension	<ul style="list-style-type: none">• Typer av informationstjänster som kan erbjudas• Administrativa stöd/processer till arbetsgivaren• Vilka rådgivningsalternativ som är möjliga

Trendspaning - Pensionsskuld

Från ”bokfört skuld” till ”likviditetsbelastning” ...

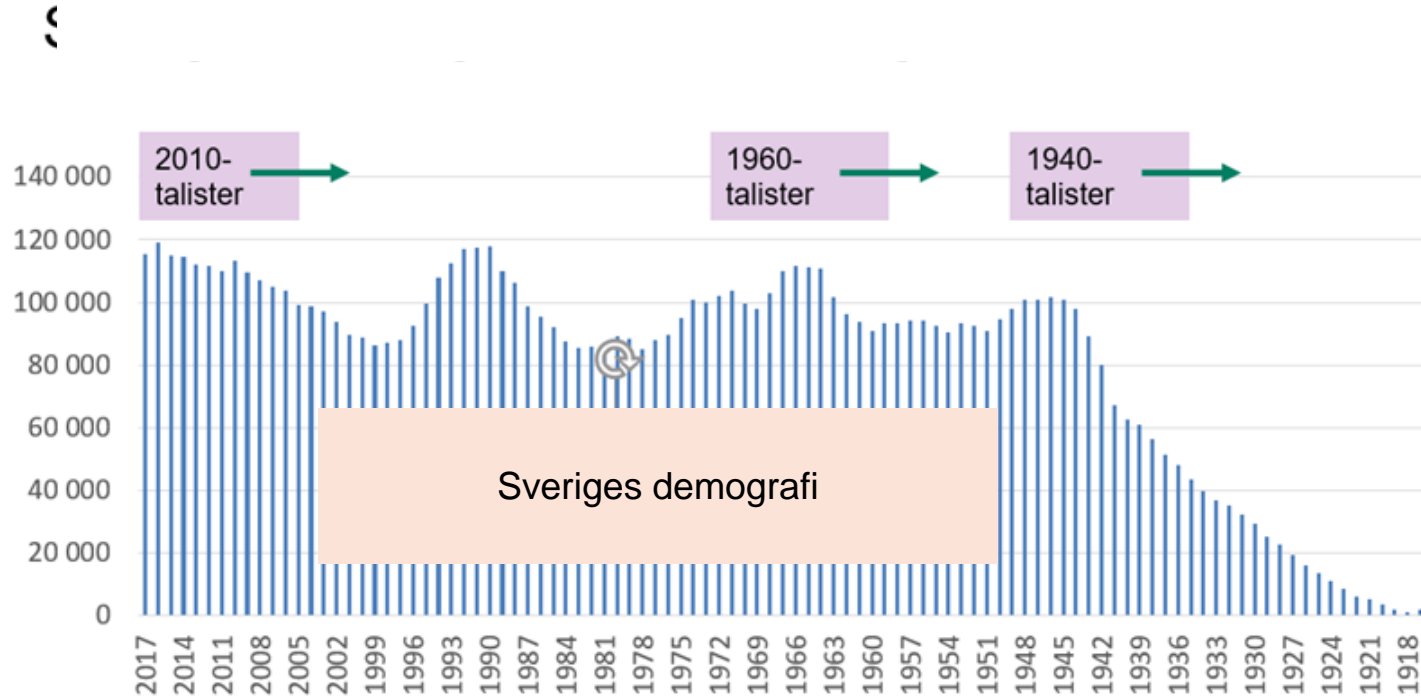


- Cirka 10% av IPR97 under utbetalning

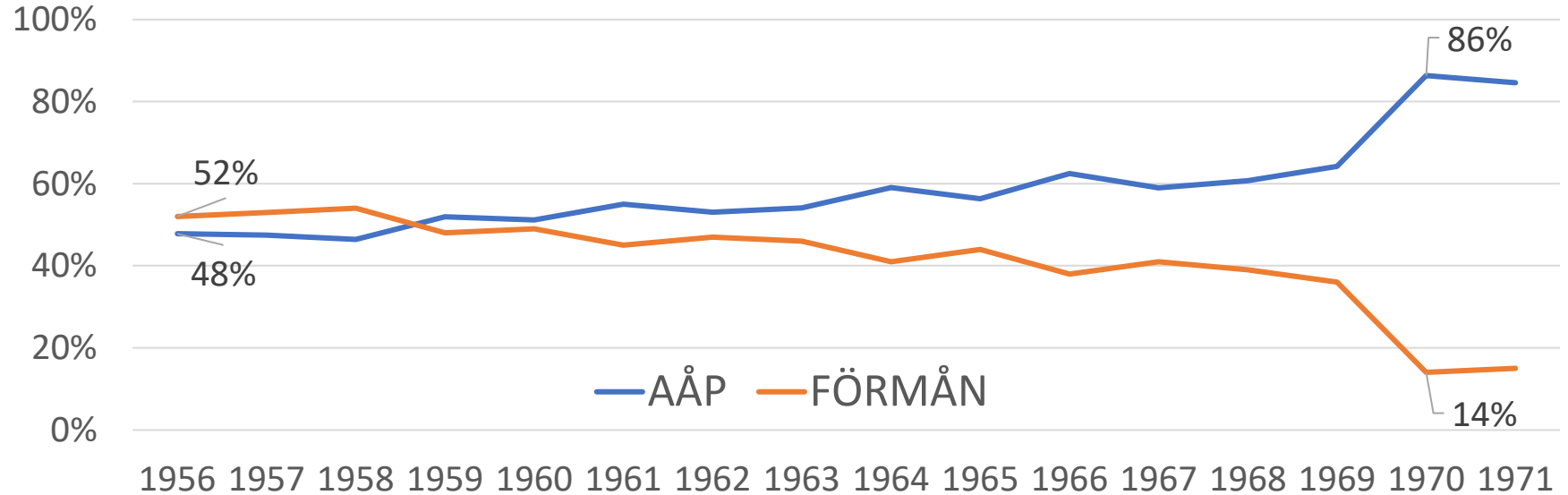
- Cirka 50% av IPR97 under utbetalning

- Cirka 90% av IPR97 under utbetalning

Demografiska utmaningar – kostnads- och likviditetpåverkan

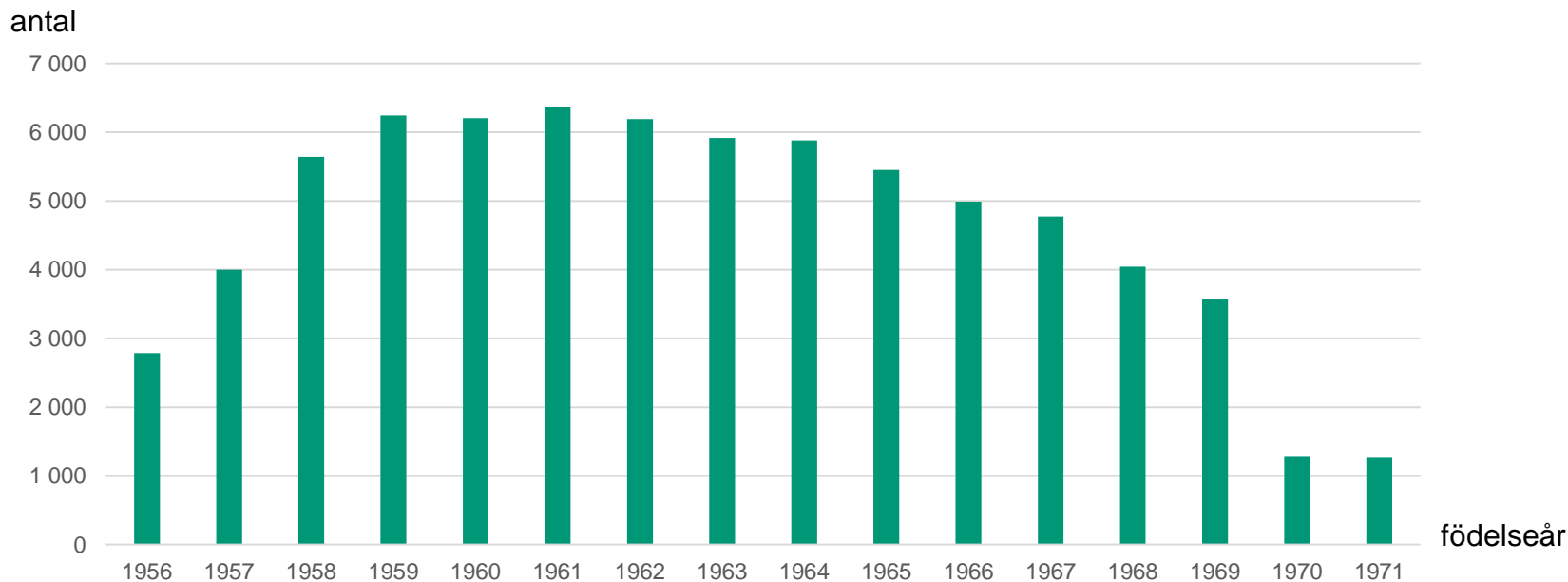


Det är nu skiftet sker...

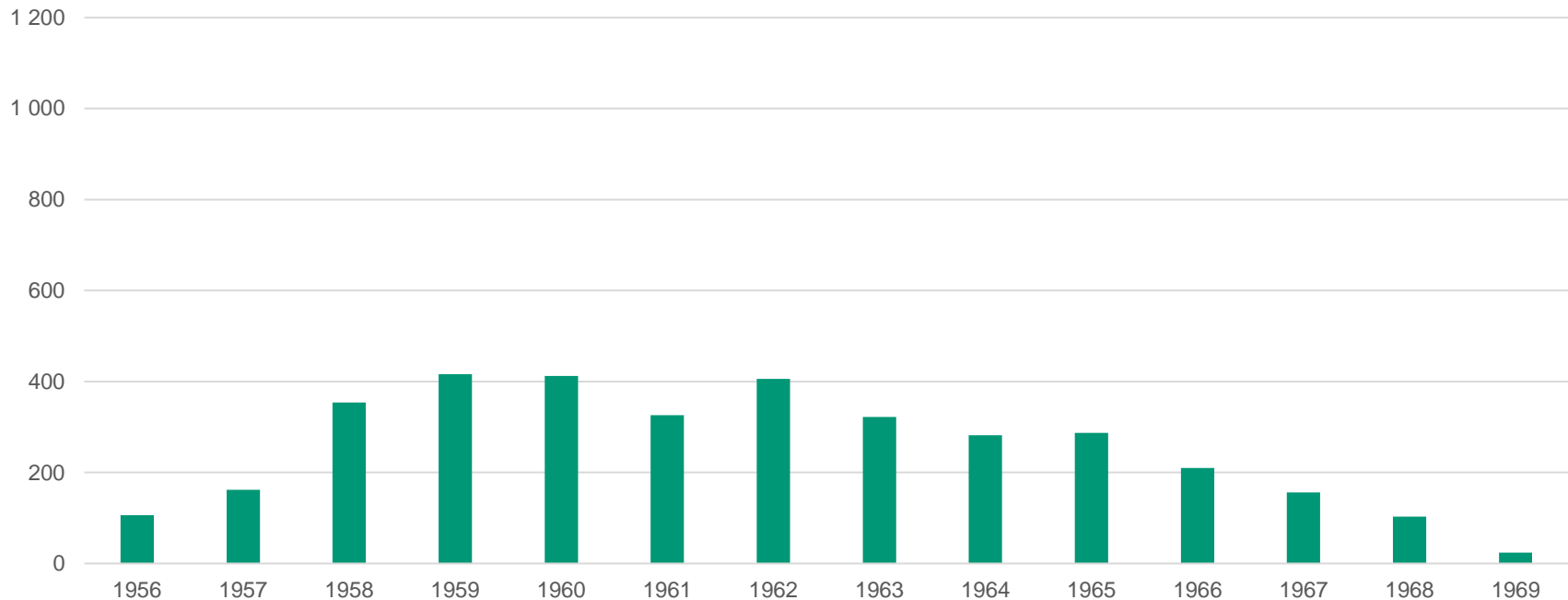


AÅP = Premiebestämd pension
FÖRMÅN = Förmånsbestämd pension

Aktiva individer - med förmånsbestämd pension i Skandia



Antal ej aktualiserade IPR-förmåner



KAP-KL vs AKAP-KR

– skillnad i pensionsadministration

KAP-KL

- Rapportering av pensionsgrundande uppgifter
- Förmedling av pensionsavgifter
- Pensionsunderlag för FÅP och EP/BP
- Aktualisering
- Delfinansieringar
- Pensionsbevakning
- Simuleringar av pension
- Godkänna pensioner
- Utbetalningar
- Pensionsskultsberäkningar – fokus skuld och kostnader
- Internetkontoret – rapportering, simuleringar, beräkning, godkännande

AKAP-KR

- Rapportering av pensionsgrundande uppgifter
- Förmedling av pensionsavgifter
- Familjeskydd
- Pensionsskuld – fokus kostnad och likviditet
- Internetkontoret - rapportering

Sammanfattning Trendspaning

Pensionsadministration

- **Information och rådgivning till anställda** - som en pusselbit i kompetensförsörjning
 - Rekrytering
 - Arbeta längre
 - Arbeta heltid
 - Pensionsavgång

Pensionsskuld

- Fokus från "Skuld och Kostnad" till "**Likviditet** och kostnad"
- Pensionsmedel till betalning av pensionsutbetalningar

Hållbart arbetsliv

Överenskommelse om hållbart arbetsliv		
Pensioner -Förändringar för ett förutsägbart tjänstepensionssystem	Kompetensförsörjning -Omställning och kompetenshöjande insatser under hela arbetslivet	Arbetsmiljö -Avsiktsförklaring för arbetsmiljöarbete och friskfaktorer

Pensioner

Informationstjänster

Förebyggande
hälsotjänster