

Översikt kring ett antal frågeställningar med anledning av PFA 98

ÖVERSIKT KRING ETT ANTAL FRÅGESTÄLLNINGAR MED ANLEDNING AV PFA 98	1
INLEDNING.....	2
1. EKONOMISKA ASPEKTER	2
2. ADMINISTRATION	4
<i>Lagen om offentlig upphandling</i>	<i>6</i>
3. INDIVIDUELLA DELEN.....	7
4. ARBETSGIVARENS INFORMATIONSANSVAR.....	8
5. AVVIKELSER FRÅN PENSIONSAVTALET.....	10

Inledning

Denna PM är skriven utifrån olika sakområden som berörs av pensionsavtalet. De områden som vi valt att kommentera är:

1. Ekonomiska aspekter
2. Administration
3. Individuella valet
4. Information
5. Avvikelser från pensionsavtalet

Inom alla sakområden är det viktigt att beakta de tidsramar som kan finnas i form av angivna tidpunkter i pensionsavtalet, i ramarna för budgetprocessen, som konsekvens av MBL-förfarandet eller på grund av reglerna om offentlig upphandling m.m. Detta berörs delvis under 2. Administration. Tidpunkter som är viktiga att beakta i samband med det individuella valet anges i bilagan till denna PM "Tidplan – pensionsval".

För att inte belasta texten i onödan har vi förutsatt att läsaren är bekant med pensionsavtalet, liksom annan berörd lagstiftning.

1. Ekonomiska aspekter

För kommunen är det främst pensionsskulden, årliga kostnader, likviditetsfrågor (som beror på avgifternas/utbetalningarnas storlek) samt avkastningen på de tillgångar kommunen väljer att förvalta som är de viktigaste ekonomiska aspekterna.

I pensionsbestämmelserna § 8 anges att 3,4 % under och 1,0 % över inkomsttaket ska avsättas i pensionsavgifter. Minst 1,0 procentenhet av dessa, både under och över inkomsttaket, ska avsättas till den individuella delen från och med 2000. I en Anmärkning till samma paragraf står att det är arbetsgivaren som beslutar om mer än en procent ska avsättas. Ett sådant beslut kan avse ett eller flera år och ska delges de anställda senast den 30 september intjänandeåret.

Utöver dessa avgifter tillkommer de avgifter som anges i centrala och lokala protokollsanteckningar till överenskommelser om lön och allmänna anställningsvillkor (fr.o.m. 1998-01-01: HÖK-Kommunal 1,1 %, fr.o.m. 2000-01-01 ÖLA-SKTF /LEDARNA 0,1 %, ÖLA-SACO 0,1 % samt CÖA-Vårdförbundet 0,1 %).

I och med överenskommelsen i mars 2000 om ändringar i PFA kan arbetsgivaren senast den 30 september besluta att även pensionsbehållningen från åren 1998 och 1999 kan sättas av till den individuella delen.

Storleken på den individuella delen

- **Pensionsskulden** påverkas av storleken på den individuella delen. Om kommunen fattar beslut om att avsätta mer än minimum begränsas avsättningen i kommunen. Därmed begränsas också pensionsskuldens ökning.
- Beslut om att avsätta mer än en procentenhet påverkar **likviditeten**. Löneskatt ska betalas på den individuella avsättningen och löneskatten ska periodiseras på den del som förvaltas av kommunen varför det kostnadsmässigt blir neutralt. (se vidare Rådet för kommunal redovisning, Rekommendation Nr 5 1999 ”Redovisning av särskild löneskatt på pensionskostnader” vilken återfinns på adress <http://www.rkr.a.se>). Om kommunen lånar för den individuella delen tillkommer en extern räntekostnad.
Finns det likvidmässiga förutsättningar för att avsätta mer än en procentenhet till den individuella delen eller behöver kommunen låna för att sätta av mer än minimum? Kan det motiveras och ställas mot andra skäl för att avsätta mer än minimum?
- Om kommunen **beslutar att mer än en procentenhet** ska avsättas till den individuella delen måste detta ske före den 30 september under intjänandeåret, eftersom de anställda ska informeras om beslutet senast den 30 september samma år. Beslut om att **pensionsbehållningen från åren 1998 och 1999** ska sättas av till den individuella delen måste fattas och informeras om senast den 30 september 2000.

Avkastning och förvaltningsform när väl den individuella delen bestämts

- Det som inte sätts av individuellt kvarstannar i kommunen med krav på skuldavsättning av motsvarande belopp i balansräkningen och uppräknig med ett genomsnitt av statslåneräntan.
Pensionsbehållningen kan hanteras på olika sätt men med hänsyn till kommunallagens krav om att kommunfullmäktige ska fatta beslut (8 kap, 3 a §) om **särskilda föreskrifter för medelsförvaltning**. Enligt kommunallagen ska föreskrifterna ange hur medlen ska förvaltas, tillåten risk vid placering av medlen samt hur uppföljning och kontroll av förvaltningen ska ske. Medlen kan återlånas, förvaltas i egen regi eller externförvaltas. Vid extern förvaltning krävs **policy/placeringsreglemente** som en del av föreskrifterna.
- Om kommunen väljer att **placera** dessa medel **externt** (diskretionär förvaltning, egna placeringar etc.) förväntas en avkastning på medlen. Eventuell överavkastning förfogar kommunen – arbetsgivaren över. Beslut om eventuell överavkastning (den är ju en realitet först när placeringar realiserar) måste fattas. Den kan sparas för att klara en eventuell framtida underavkastning eller tas in i verksamheten och bidra till finansieringen av denna.
Vid överavkastning som realiserar och läggs till de finansiella tillgångar som avsatts för att motsvara pensionsskulden/avsättningen kommer det av redovisningen att framgå att kommunen har finansiella tillgångar som överstiger summan av avsättningarna.
Vill man betrakta det som en tillgång avsedd att delvis täcka även den ansvarsförbindelse kommunen har för pensionsåtaganden till och med 1997?

Beakta om kommunen riskerar att ta från verksamheten för att matcha uppräkningsningen med statslåneränta vid en eventuell underavkastning.

Enligt 8 kapitlet 1 och 2 §§ kommunallagen ska ”Kommuner och landsting ... ha en god ekonomisk hushållning i sin verksamhet” och ”Kommunerna och landstinget skall förvalta sina medel på ett sådant sätt att krav på god avkastning och betryggande säkerhet kan tillgodoses”.

- Om kommunen väljer att **återlåna medel** motsvarande avsättningen (för att begränsa andra lån eller finansiera investeringar) måste bland annat beaktas hur de löpande pensionsutbetalningarna ska hanteras utan att ha externa tillgångar som kan disponeras. Klarar kommunen i en framtid att finansiera utbetalningarna? Finns kommunala tillgångar i balansräkningen som kan säljas för att skapa likviditet för dessa utbetalningar? Eller måste kommunen låna till utbetalningarna vissa år?

Om återlån använts för att minska befintlig låneskuld eller undvika extern upplåning för investeringar vissa år för att senare låna till pensionsutbetalningar, kan det ses som en uppskjuten extern upplåning. I sammanhanget bör även beaktas den framtida möjligheten att få tillgång till kapitalmarknaden till rimliga kostnader.

Externredovisning

- I en **not till balansräkningen** ska kommunen informera om hur stor del av den bokförda pensionsavsättningen som är placerad som finansiella tillgångar och hur stor del som återlånats. I höst förväntas Rådet för kommunal redovisning komma ut med en rekommendation om den närmare utformningen av denna not.
- Den **bokföringsmässiga värderingen** av finansiella tillgångar påverkas av kommunens placeringspolicy och övriga regelverk för dessa placeringar. När placeringarna har ett uttalat långsiktigt syfte kan de klassificeras som anläggningstillgångar (anskaffningsvärdet), i annat fall ska de klassificeras som omsättningstillgångar (lägsta värdets princip).

2. Administration

För att begränsa kostnaderna vad gäller administrationen av PFA krävs en god planering med bra framförhållning. Nedan berörs några frågor att ta ställning till i sammanhanget. Beslut inom övriga huvudområden i denna PM påverkar självklart administrationens utformning.

I arbetet med pensionsadministrationen kan det vara lämpligt att lägga upp en strategi så att man samtidigt får en tidplan för de formella beslut och andra ställningstaganden som krävs. Ett förhållande som påverkar tidplanen är om storleken på den individuella delen ska prövas innan ställning tas till frågan om förvaltning av medel eller om det spelar någon roll. Lagändringarna om medelsförvaltning fastställdes nämligen innan det nya pensionsavtalet var klart.

Oavsett om kommunen först formellt tar ställning till den individuella delen och därefter beslutar om omfattning och form för medelsförvaltning bör båda frågorna vara genomgångna, underlag framtaget e.t.c. för att kunna pröva olika konsekvenser ekonomiskt och personalpolitiskt av olika alternativ.

Beakta eventuella fördelar med att gå samman med andra kommuner vid exempelvis upphandling av extern förvaltning, utformning av föreskrifter etc.

- När upphandlingen görs – lämpar sig kanske vissa delar bäst för en marknad medan andra utförs bättre av **andra aktörer**. Exempelvis kan man skilja den administratör som hanterar det individuella valet från den som hanterar pensionsutbetalningar eller kapitalförvaltning.
- Kommunen måste iaktta arbetsgivarens förhandlings- och samverkansskyldighet enligt medbestämmandelagen (**MBL**) och/eller lokalt samverkansavtal. Bland annat om kommunen beslutar om att ändra nivån på den individuella delen eller vid beslut om upphandling av vissa tjänster.
- Avtalets krav på **information** ställer stora krav på administrationen. I § 4 i pensionsbestämmelserna (PB) står att ”*Arbetstagare ska fortlöpande informeras om sin pensionsbehållning enligt § 9 samt om övriga pensionsrättigheter.*” I de centrala protokollsanteckningarna, punkt 12 står att ”*Beträffande vad som sägs i PB § 4 är det parternas gemensamma uppfattning att arbetstagare bör få sådan information årligen.*” Se vidare under rubrik 4. Arbetsgivarens informationsansvar.
- Det individuella valet ställer andra krav på administrationen än tidigare. Hur ser hela **processflödet** ut? Vilka andra aktörer kan tänkas bli påverkade som exempelvis ekonomer, löneadministratörer, pensionsadministratörer m.fl. ? Om kommunen exempelvis vill informera arbetstagaren om intjänad pensionsgrundande lön, vem ska ge informationen, var ska uppgiften hämtas ifrån och i vilket sammanhang ska den ges. Beakta även de tidsramar som finns i avtalet. Om avgifterna till den individuella delen ska betalas senast den 31 mars så måste en mängd förberedelser vara klara före dess. För den som anlitar en extern administratör blir kraven på god framförhållning (inrapportering av pensionsgrundande lön och liknande) extra viktig.
- **Adresser** till anställda som slutat kan hämtas via folkbokföringsregistret och köpas av Riksskatteverket. Frågan om tillgång till adresser till de som slutat kan även tas upp som ett krav i samband med upphandling av pensionsadministration. Kommunalrättssektionen har skrivit en PM med anledning av att kommuner fått förfrågan från **försäkringsbolag som vill få ut adressregister** på alla kommunanställda. Syftet har varit att skicka ut pensionsinformation med anledning av den individuella delen i PFA. Nämda PM (Utlämnande av datafil med uppgifter om anställda till AMF Pension; tillämpning av 7:16 i sekretesslagen) ligger under Kommunförbundets hemsida på adress: www.svekom.se, juridik/komratt.htm. Använd rullningslisten för att komma fram till dokumentet.
- Begäran om **snabb aktualisering av gamla pensionsförmåner** (intjänad pensionsrätt 1997-12-31) kan tas upp i samband med upphandling av pensionsadministration. Detta för att de anställda ska kunna få kompletta uppgifter om sin pensionsrätt hos kommunen så snart som möjligt, framförallt mot bakgrund av kravet på årlig information.
- **§ 5 i PB berör ansökan om pension** och att den ska ske enligt arbetsgivarens anvisningar. En förutsättning för att få ut pension är att anställningen har upphört

och att personen har fyllt 61 år. Eftersom pensionsavtalet bara talar om ansökan om pension och bestämmelser om avgångsskyldighet och uppsägning regleras i Allmänna bestämmelser, måste ansökan och skiljande från anställning samordnas på ett eller annat sätt. En ansökan om pension kan i praktiken bara beviljas under förutsättning att en ansökan om uppsägning har lämnats in eller först sedan anställningen har upphört eller då den anställde har gått ner i sysselsättningsgrad. *När* ska anvisningar om ansökan av pension lämnas? Det kan göras i samband med att en anställning upphör eller då en anställd eller f.d. anställd har uppnått en viss ålder eller vid exempelvis byte av arbetsuppgifter.

I arbetsgivarens anvisningar då kompletterande ålderspension eller särskild ålderspension är aktuellt, kan även tas in arbetstagarens skyldighet att lämna vissa uppgifter enligt § 17 mom. 5 samt § 23.

- Kommunen bör utarbeta en **pensionspolicy/pensionsstrategi**. Där kan principiella ställningstaganden tas upp för att få en enhetlig och konsekvent hantering i kommunen. Exempelvis inom områden som information, beslutsordning i pensionsfrågor, chefslösningar, avgång med pension i särskilda fall m.m., m.m.
- Det **individuella valet** kräver särskilda insatser vilket kommenteras under rubrik 3. Individuella delen.

Lagen om offentlig upphandling

Från och med den 1 januari 1994 gäller lagen (1992:1528) om offentlig upphandling (LOU) när kommun köper varor och tjänster. LOU gäller också för bolag, föreningar och stiftelser över vilka kommunen har ett dominerande inflytande under förutsättning att syftet inte är att bedriva kommersiell eller industriell verksamhet (1 kap 6 § LOU). Det innebär att så gott som samtliga kommunala företag, med undantag av elhandelsbolagen, omfattas av LOU. LOU gäller inte vid utförande i egen regi.

Vid upphandling av tjänster gäller 5 kap LOU. Understiger kontraktsvärdet (avgifterna eller motsvarande) under avtalsperioden det s.k. tröskelvärdet, som är 1 756 000 kr, ska i stället reglerna i 6 kap LOU tillämpas (våra nationella regler).

Vid upphandling av tjänster över tröskelvärdet finns två kategorier av tjänster, s.k. A- och B-tjänster. Om tjänsten är en A- eller B-tjänst framgår av en bilaga till LOU. För B-tjänster gäller 6 kap LOU (reglerna under tröskelvärdet) oavsett kontraktsvärdet.

Extern förvaltning mot avgift av medel som är avsatta för pensionsförpliktelser är en A-tjänst eller finansiell tjänst (A 6), vilket innebär att 5 kap LOU ska tillämpas om kontraktsvärdet (värdet av avgifterna) överstiger 1 756 000 kr.

Köp av **administrativa tjänster** som utbetalning av pensioner m.m. är enligt vår bedömning också att betrakta som en finansiell tjänst (A-tjänst), även om det kan råda viss oklarhet på den punkten. Det gäller även vid köp av s.k. **valadministrativa** tjänster (valadministrationen beskrivs delvis under rubrikerna 3. Individuell delen samt 4. Arbetsgivarens informationsansvar).

LOU är en procedurlag med totalt över hundra paragrafer vilket innebär att det krävs ingående kunskaper om lagen och dess uppbyggnad för att kunna genomföra en upphandling enligt LOU. Upphandling under tröskelvärdet är betydligt enklare men även i det fallet är det viktigt att regelverket följs till fullo. Felaktig tillämpning kan bl.a.

leda till skadeståndsskyldighet gentemot den leverantör som har gått miste om uppdraget på grund av felet.

Lagen och en kortfattad redogörelse för lagen och dess tillämpning kommer att läggas ut på Kommunförbundets hemsida (www.svekom.se) under verksamhetsområdet juridik (se lagar respektive vanliga frågor inom civilrätten).

Kommunförbundet har även givit ut en bok inom området: ”Kommunala driftentreprenader” vilken tar upp konkurrensutsättning inom äldre- och handikappomsorg, skola, fritid och kultur. Här berörs även upphandlingsregler och förfrågningsunderlag, förhandlingar, avtal och kontrakt.

3. Individuella delen

Den individuella delen och tillhörande valprocedur reser en rad frågor. Vissa ramar är givna i pensionsavtalet som exempelvis tidsgränser för när valet senast ska ha skett och när pengarna ska ha skickats till aktuellt konto. Andra frågor förutsätter en djupare genomgång för att hitta sin optimala lösning i respektive kommun. Nedanstående frågeställningar kan beaktas i sammanhanget.

- De **ekonomiska aspekterna** på hur stor andel som ska avsättas till den individuella delen kommenteras under rubrik 1. Ekonomiska aspekter.
- Olika avsättningar kan ge skilda **personalpolitiska** effekter, liksom beslut om ändring av tidigare års nivåer. Beslut om mer än en procentenhet kan gälla för samtliga eller vissa grupper av anställda. Besluten kan gälla för ett eller flera år i taget. Det kan i vissa fall användas som konkurrensmedel vid personalbrist och påverka viljan att arbeta allt högre upp i åldrarna. Den individuella delen kan lyftas från 55 års ålder, oavsett om individen arbetar kvar eller inte. Pensionsbehållning hos arbetsgivaren kan lyftas från 61 år, under förutsättning att individen har lämnat sin anställning. (Den allmänna pensionen kan lyftas tidigast från 61 år – men garantipensionen först från 65 års ålder.) Den individuella delen ger således individen en mycket större flexibilitet vad gäller uttag av pension.
- Beakta **tidsramarna** för valet. Vissa beslut måste fattas i god tid för att hinna effektueras. Se vidare bilagda tidplan för pensionsvalen.
- **Information** om det individuella valet och den individuella delen hanteras under rubrik 4. Arbetsgivarens informationsansvar.
- Om kommunen beslutar att sätta av allt **till den individuella delen** kan det minska informationshanteringen och administrationen etc. Beakta dock de delar som återstår såsom; intjänad pensionsrätt 1997-12-31, kompletterande ålderspension för höginkomsttagare och särskild ålderspension för personal inom räddningstjänsten samt efterlevandepension.
- Enligt PFA gäller gjort **val** till dess att arbetstagaren meddelar annat. Kommunen bör finna en praktisk hantering av hur valet sker för de som redan hunnit **sluta** och för **nyanställd** fr.o.m. 2001. Hur ska en ändring hanteras praktiskt för den som redan har gjort ett val tidigare år ?
- Enligt PFA, § 13, ska arbetsgivaren ”erbjuda försäkringsgivare, som förmedlar sådan försäkring som anges ovan, möjlighet att teckna pensions- eller fondförsäk-

ring för den individuella delen för arbetstagare hos arbetsgivaren”. Finansinspektionen ger ut en lista på de **försäkringsgivare** som finns på den svenska marknaden. Se Finansinspektionens hemsida www.fi.se, ”Företag under tillsyn”.

- ❑ **Premiepensionsvalet** kommer hanteras under samma period som det individuella valet i PFA ska genomföras. För att undvika missförstånd hos den anställda kan det ha ett värde att beakta den tidsplan som PPM arbetar efter i samband med planering av det individuella valet. Se bilagda Tidplan – pensionsval.
- ❑ **Lagreglering inom området pensions- och fondförsäkringar.** Centrala lagar är försäkringsrörelselagen (1982:713) samt Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd om information till livförsäkringstagare (FFFS 1998:9). Nya föreskrifter om information är dock under bearbetning. Även lag om försäkringsavtal (1927:77) samt lag om livförsäkringar med anknytning till värdepappersfonder (1989:1079) är av intresse. Kompletterande bestämmelser finns i äktenskapsbalken, föräldrabalken, ärvdabalken, kommunalskattelagen (inkomstskattelagen 1999:1229 ersätter denna, se även lag 1999:1230 om ikraftträdande av inkomstskattelagen), arvs- och gåvoskattelagen, konkurslagen samt utsokningslagen.

4. Arbetsgivarens informationsansvar

På vilket sätt ska de anställda informeras om förmåner i pensionsavtalet?

§ 4 i pensionsbestämmelserna säger att arbetstagaren ska informeras *fortlöpande* om sin pensionsbehållning och pensionsrättigheter i övrigt.

I punkt 12 i de centrala protokollsanteckningarna i PFA anges att det är ”parternas gemensamma uppfattning att arbetstagarna bör få sådan information årligen”.

För närvarande arbetar en partsammansatt arbetsgrupp med att ta fram ”riktlinjer för hur arbetstagare bör informeras om pensionsbelopp m.m. samt pensionsrättigheter i övrigt” enligt punkt 12 i de centrala protokollsanteckningarna i PFA. Mycket av förberedelser och hantering av informationen måste dock ha skett innan riktlinjerna kommer ut eftersom vissa insatser måste ske inom bestämda tidsramar och en del lösningar förutsätter ändringar i de administrativa systemen.

Kommunens val att skicka iväg allt eller ej till den individuella delen påverkar den framtida hanteringen av informationen. Likaså kommunens beslut om att lägga ut det individuella valet på en extern aktör eller ej. Vad kan/vill kommunen hantera alternativt vad kan en extern administratör hjälpa till med? Om försäkringsmäklare anlitas – notera att även deras verksamhet står under Finansinspektionens tillsyn.

Oavsett vad kommunen beslutar i olika delar, är det kommunen som ansvarar för på vilket sätt de anställda ska informeras. Detta gäller oavsett om kommunen hanterar informationen själv eller om man lägger ut det på en extern administratör. Nedan följer några av de frågeställningar som kan beaktas:

- ❑ Information inför och kring det **individuella valet**, hur ska det praktiskt hanteras?
 - Om arbetsgivaren beslutar om att avsätta **mer än en procentenhet** av pensionsavgiften till den individuella delen ska arbetstagaren informeras

om detta senast den 30 september intjänandeåret (PB § 8, mom. 2).

Samma sak gäller vid beslut om att pensionsbehållning från åren 1998 och 1999 ska sättas av till den individuella delen.

- **Valblankett.** Hur ska den se ut ? Ska den finnas tillgänglig även i elektronisk form ? Hur mycket information ska ingå etc, etc.
 - Information om **valalternativen** – hur det ska hanteras, och information om vad som händer om arbetstagaren inte gör något val? För att undvika missförstånd är det viktigt att arbetsgivarens information är så objektiv och neutral som möjligt och inte rådgivande.
 - Den som har en pensionsgrundande anställning omfattas även av ett **efterlevandeskydd**. Dels i PFA, men även genom TGL-KL (tjänstegrupp-livförsäkringen). För att arbetstagaren ska kunna hantera frågan om eventuellt återbetalningsskydd eller efterlevandeskydd i den individuella delen så ekonomiskt fördelaktigt som möjligt, kan kännedom om dessa förmåner ha betydelse.
 - Eftersom **premi pensionsvalet** kommer att genomföras under samma tidsrymd kan det ha ett värde att kommentera premi pensionsvalet i informationen till den anställde. Det kan även ha viss betydelse att avvika i layout och liknande så att det blir lättare för den enskilde att särskilja informationen om de båda valen.
 - Hur informeras arbetstagaren om **hur stor avgift** som har avsatts till valt bolag? Hur ska det anges? I procent, krontal, underlag för beräkning etc.
 - **När ett val väl är gjort** – hur ska den vidare informationen om valt pensions-/fondförsäkringsbolag hanteras ?
 - För information om det **allmänna pensionssystemet** kan Försäkringskassan hjälpa till.
- Information enligt § 4 i PB om **aktuell pensionsbehållning** hos arbetsgivaren. Vad ska ingå i underlaget? Vilket förarbete krävs för att få med alla uppgifter som önskas ?
 - Om **prognoser** om framtida pensionsbelopp används är det viktigt att ange under vilka förutsättningar som den har tagits fram och att prognosen är en preliminär beräkning. Att utgå från samma antaganden som försäkringskassans gjort i sina prognoser i det allmänna pensionssystemet, kan underlätta förståelsen hos den enskilde.
 - **Behållning hos aktuellt pensions-/fondförsäkringsbolag** kan kommuniceras direkt med förmånstagaren. Se vidare under 3. Individuella delen ”Relationen mellan arbetsgivare, försäkringsbolag och arbetstagare”. Försäkringsbolagens informationsskyldighet regleras i Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd om information till livförsäkringstagare (FFFS 1998:9). Där anges bland annat att ”För konkurrensutsatta premiebaserade försäkringsavtal, t.ex. ITPK-försäkring, bör även informationen lämnas direkt till den försäkrade”.

- De **fackliga organisationerna** har i olika omfattning ordnat utbildning om pensionsavtalet för sina förtroendevalda. Man har även tagit fram visst utbildningsmaterial.
- När är bästa **tidpunkten för information** om pensionsavtalet? Beroende på typ av fråga kan det vara vid nyanställning, i samband med det individuella valet, vid förändrade anställningsförhållande, vid diskussion om efterlevandeskydd/förmånstagarförordnande och liknande, då anställningen upphör etc.
- **Informationskanaler** som kan användas.
 - lönebesked
 - personliga utskick
 - broschyr/informationsblad
 - personaltidning/nyhetsbrev
 - intranet eller motsvarande, länkar till berörda försäkringsbolag
 - pensionshandläggaren eller annan personal.

Vad fungerar bäst praktiskt i respektive kommun ? Broschyrer om PFA ges ut av pensionsadministratörerna. Kommunförbundet kommer inom kort att lägga ut en broschyr om det reviderade pensionsavtalet i pdf-format på förbundets hemsida, www.svekom.se under rubriken Arbetsgivarfrågor. Tanken är att den kommun som önskar ska kunna dra ut och kopiera upp materialet till sina anställda, eventuellt kompletterad med en egen kommunspecifik information.

- Några bra **hemsidor** med information om allmän pension m.m.
 - www.ppm.nu,
 - www.rfv.se,
 - www.pension.gov.se,
 - försäkringsbolagens och pensionsadministratörernas hemsidor,
 - Konsumenternas försäkringsbyrå www.kofb.se, samt
 - arbetstagarorganisationernas hemsidor (bland annat Kommunal och OFR) har information om PFA.

5. Avvikelser från pensionsavtalet

Kollektivavtalet är i grunden normerande och det är därför inte förenligt att göra avvikelser från avtalet med mindre än att det uttryckligen medges. (Avtalens normerande verkan beskrivs delvis i cirkulär 1997:047.) PFA innehåller en mängd möjligheter till avvikelser. De flesta återfinns i de centrala och lokala protokollsanteckningarna. Enligt dessa kan arbetsgivaren i vissa fall ensidigt besluta om avsteg från bestämmelserna, andra fall förutsätter en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagen.

Exempel på särlösningar kan vara att arbetsgivaren träffar avtal med arbetstagen om att avgå i förtid med särskild ålderspension, eller att den pensionsgrundande lönen

kan omfatta annan avlöningsförmån än vad som följer av pensionsbestämmelserna § 10.

Frågor i de centrala protokollsanteckningarna disponeras enbart av de centrala parterna.