

Arbetslivskonto

Fastigo – Sif/SKTF/CF/Sveriges Arkitekter/Ledarna

Fastigo och Sif, SKTF, Civilingenjörssförbundet, Sv Arkitekter samt Ledarna är ense om att ge möjlighet för de lokala parterna att träffa överenskommelse om att införa arbetslivskonto enligt följande:

Parterna överlåter till de lokala parterna att träffa avtal om avsättning av en del av löneökningen till arbetslivskonto. Om parterna inte träffar sådan överenskommelse ska hela ökningen utges som lön.

Den närmare utformningen av arbetslivskontot samt hur detta ska administreras överenskommes mellan de lokala parterna. Parterna är överens om att hantera eventuell arbetstidsförkortning avtalsvägen och enligt denna modell. Parterna är vidare överens om att denna modell ska samordnas med eventuellt kommande lagstiftning om arbetstidsförkortning.

Avsikten med ett arbetslivskonto är att del av löneökningen ska kunna användas på sätt som den enskilde tjänstemannen själv väljer. Löneökningen ska förutom till lön kunna användas för att sänka arbetstiden per vecka, per år eller över livet. Sänkning över livet sker genom avsättning till pensionssparande.

En del av den enskilde tjänstemannens ökning av månadslönen avsätts för respektive avtalsår. Tjänstemannen kan efter överenskommelse med arbetsgivaren välja att avsätta en del av sin löneökning till pension (pensionspremier) eller arbetstidsförkortning. I annat fall ska hela ökningen utges som lön.

Det valda alternativet ska gälla under hela avtalsperioden om inte de lokala parterna överenskommer om annat.

Om tjänstemannen är frånvarande längre tid på grund av föräldraledighet, sjukdom eller arbetsskada, kan på tjänstemannens begäran, avståendet återföras till lön under återstående frånvarotid. Om frånvaron beräknas pågå mer än 30 dagar bör arbetsgivaren återföra avståendet till lön. När tjänstemannen återgår i arbete gäller löneavståendet på samma villkor som före frånvaron.

Det avsatta utrymmet för arbetslivskonto disponerar tjänstemannen själv.

Anmärkningar

1. Vid löneavstående till pension ska kostnadsneutralitet för arbetsgivaren eftersträvas. Vid fastställande av storleken på avståendet bör parterna beakta konsekvenserna för tjänstemannen av löneavstående.
2. Arbetstidsförkortning får inte innebära att företagets verksamhet eller konkurrenskraft menligt påverkas.

Protokollsanteckning

Arbetstidsförkortning som överenskommits lokalt enligt de centrala avtalen 1998–2001, 2001–2004, 2004–2007, 2007–2010, 2010–2013, 2013–2016, 2016–2017 respektive 2017–2020 ska fortsätta att tillämpas.

Arbetslivskonto – frågor och svar

Här besvarar vi några frågor som uppstår kring arbetslivskontot. Vi har försökt sammanfatta dem under några olika rubriker, även om vissa frågor berör flera områden.

Lokal överenskommelse kan träffas om byte av ändamål, utformning och administration

- Kan vi komma överens om att pengarna kan användas till andra ändamål, till exempel sjukvårdsförsäkring eller friskvård?
Svar: Ja, men de tre alternativen i avtalet måste också finnas med som valmöjlighet för den enskilde. Alla tjänstemän inom avtalsområdet måste också få samma valmöjligheter.
- Finns det någon informationsbroschyr att ge tjänstemännen inför valet?
Svar: Nej, men bifogat finns ett exempel på hur företaget kan presentera valet och en blankett för att begära svar från tjänstemännen.
- Ska vi lokalt på företaget komma överens om vilken procentsats som ska gälla vid löneavståendet?
Svar: Nej, det är den enskilde tjänstemannen som avgör hur stor del av löneökningen som ska avsättas respektive avtalsår. (Tidigare avtalsperiod fanns en nivå om 0,6 procent för enskilt utrymme men någon sådan nivå finns alltså inte längre.)
- Kan arbetsgivare och lokalt fack begränsa valmöjligheterna för arbetslivskontot?
Svar: Om de lokala parterna kommer överens om att avsätta en viss del av löneutrymmet till arbetslivskonto ska de tre olika valmöjligheterna finnas med. Däremot kan parterna till exempel begränsa möjligheterna till pensionssparande genom att ange att pensionssparande får ske i vissa utvalda försäkringsbolag. De lokala parterna bör också träffa överenskommelse om vad som ska hända om avsättning till pensionspremie ska återlösas efter att tjänstemannen fyllt 59 år på grund av de ekonomiska konsekvenser som pensionsavtalens utformning kan medföra, se även sid 6.
- Kan arbetstidsförkortningen begränsas till att endast användas på ”klämdagar” eller till att införa ”sommartid”.
Svar: Arbetsgivare och lokalt fack kan inte träffa överenskommelse om en sådan begränsning. Däremot är det möjligt att ta ut ledigheten på detta sätt om det är tjänstemannens önskan och det inte medför problem för verksamheten.
- Kan tjänstemannen byta sitt valda alternativ under avtalsperioden, exempelvis från pensionsavsättning till arbetstidsförkortning?
Svar: Nej, det valda alternativet ska gälla under hela avtalsperioden om inte de lokala parterna överenskommer om annat.
- Ska den som nyanstälts under april 2004 omfattas?
Svar: Den som anställs efter den 1 maj 2004 omfattas inte av avtalet 2004. För den som anstälts tidigare beror det på om arbetsgivaren och tjänstemannen träffat överenskommelse om en lön i 2004 års löneläge. Om så är fallet omfattas inte tjänstemannen under 2004. Däremot ska han/hon få avsättning till kontot 2005

Om man *inte* träffat överenskommelse om lön i 2004 års löneläge, och anställningen påbörjats senast den 30 april 2004 ska tjänstemannen omfattas av reglerna om avstående till arbetslivskontot.

- Vad händer om man inte kommer överens om formerna för alternativen?
Svar: Förhandlingsordningen i avtalet gäller även dessa frågor. Det innebär att om företaget och den lokala fackklubben inte kommer överens ska de vända sig till sina organisationer för central konsultation. Kan inte heller de centrala parterna lösa frågan går hela ökningen av utrymmet till lön.

Arbetslivskonto

- Måste man vara fackligt ansluten för att få del av arbetslivskontot?
Svar: Nej, arbetslivskontot ska vara tillgängligt för samtliga tjänstemän på företag som omfattas av I- eller K-avtalet.
- Omfattas prov- och visstidsanställda av arbetslivskontot?
Svar: Arbetslivskontot omfattar alla tjänstemän som omfattas av löneavtalet.
- Hur beräknas arbetslivskontot för deltidsanställda?
Svar: På tjänstemannens deltidsmånadslön.

Utrymmet beräknas på lönen efter lönerrevisionen respektive avtalsår

- På vilken månadslön ska arbetslivskontot beräknas – på den månadslön tjänstemannen har den 30 april 2004, den 31 mars 2005 respektive den 31 mars 2006 eller månadslönen uppräknad med årets löneökning?
Svar: På månadslönen före lönerrevisionen, det vill säga det är *endast löneökningen* som helt eller delvis kan användas till arbetslivskontot.
- Om företaget och den lokala klubben kommit överens om att lönerrevisionerna ska ske den 1 januari varje år, på vilken lön beräknas då utrymmet?
Svar: Eftersom utrymmet beräknas på lönen *före* lönerrevisionen är det den lön som tjänstemannen har den 31 december. För Ledarnas område gäller det den 1 april respektive avtalsår.
- På vilken lön kommer sjukersättning, föräldrapenning, allmän pension och avtalsspension att beräknas.
Svar: All sådan beräkning sker på den lön som redovisas *efter* löneavståendet.

Alternativet avsättning till pension (pensionspremier)

- Ska arbetsgivare göra avsättningar till pensionspremier när en tjänsteman är långtids-sjukskriven eller föräldraledig?
Svar: Nej. Jämför med vad som händer med lönen. När avdrag görs från lön och tjänstemannen inte får månadslön, görs heller inte avsättningar till pensionspremie.

- Det är förmånligare för företaget att betala pensionspremier än lön. Vem ska få värdet av mellanskillnaden, arbetsgivaren eller tjänstemannen? Och hur beräknas värdet?

Svar: Det måste de lokala parterna träffa överenskommelse om. De centrala parterna anser att det är rimligt att det blir en kostnadsneutralitet för arbetsgivaren. Pensionspremiens storlek beräknas då som arbetslivskontot + skillnaden mellan arbetsgivaravgifter och löneskatt – administrationskostnader.

- Vad händer med de intjänade förmånerna då anställningen upphör?

Svar: Värdet överförs till den anställde.

Alternativet arbetstidsförkortning

- Ska arbetstidsförkortningen kunna tas ut hur som helst?

Svar: Det finns ingen begränsning i avtalet, men ledigheten får inte tas ut så att den medför problem för verksamheten. Uttaget av arbetstidsförkortning ska överenskommas mellan arbetsgivaren och tjänstemannen, liksom vid annan ledighet.

- Vem bestämmer förläggningen om man inte är överens?

Svar: I slutändan är det arbetsgivaren som avgör, på samma sätt som för övrig arbetstidsförläggning.

- Vad händer om det kommer en lag om arbetstidsförkortning?

Svar: De centrala parterna har sagt att i så fall ska den lagen samordnas med den avtalsenliga arbetstidsförkortningen. Det innebär att frågan kommer att tas upp i centrala förhandlingar.

- Hur mycket förkortas arbetstiden per år?

Svar: Det beror på hur mycket av löneökningen man avsätter. De lokala parterna bör även fastställa värdet av ett eventuellt löneavstående i tid. Beroende på hur lång den faktiska arbetstiden är idag kan olika företag komma till olika resultat. Fastigo har ensidigt beräknat en arbetstidsförkortning på 10 timmar till 0,5 procent för den som arbetar 40 timmar per vecka.

- Finns det någon begränsning av hur mycket arbetstidsförkortning tjänstemannen kan ha?

Svar: Parterna har inte angett något exakt timantal, men uttryckt att arbetstidsförkortningen inte får innebära att företagets verksamhet eller konkurrenskraft menligt påverkas.

Vad händer sedan?

- Hur ska man kunna jämföra löner i företagen när de kan innehålla så många olika komponenter – månadslön, pensionspremie och arbetstidsförkortning?

Svar: Det är väsentligt att företaget tar fram ett mätsystem som gör det möjligt att jämföra den totala förmånsnivån, oavsett vilket alternativ den enskilde tjänstemannen har valt.

Fastigos lönestatistik är konstruerad så att värdet av all arbetstidsförkortning ska komma med i den gemensamma lönestatistiken.

- Ska värdet av arbetslivskontot räknas in i månadslönen för beräkning av sjukavdrag, föräldralön, övertidsersättning och restidsersättning?
Svar: Om tjänstemannen väljer att arbetslivskontot läggs som löneökning så ska detta ingå i månadslönen, och avdrag respektive ersättningar baseras således på den nya månadslönen. Om tjänstemannen väljer pensionspremie eller arbetstidsförkortning så ingår detta värde inte i månadslönen.
- Vad händer med de intjänade förmånerna då anställningen upphör?
Svar: Problemet uppstår endast vid alternativet arbetstidsförkortning. När det gäller pensionsavsättning ligger ju den inbetalade premien kvar till dess tjänstemannens pension börjar betalas ut.
När det gäller arbetstidsförkortning ska den tid som ännu inte tagits ut läggas ut av arbetsgivaren, alternativt omräknas till pengar.
- Upphör avsättningar till de valda alternativen när avtalet löper ut den 31 mars 2007?
Svar: Nej, avsättningen fortsätter intill dess avtal träffas om annat.

Exempel på konsekvenser

Lön den 31 maj 2004 är 20 500 kronor per månad.

Lönerevision från den 1 maj ger en lönehöjning med 500 kr. Den nya månadslönen blir följaktligen 21 000 kronor om inget löneavstående görs.

Lokalt är parterna överens om att det löneavstående som får göras till anvisade ändamål är 0,5 procent av månadslönen före lönerevisionen. Tjänstemannen i detta exempel väljer att avsätta hela denna del.

Löneavståndet innebär då att löneökningen minskas med 0,5 procent, d v s 103 kronor. Kvar till löneökning blir 397 kronor. Ny månadslön blir därmed 20 897 kronor.

Om avsättningen om 0,5 % sker till pension inbetalas en premie på motsvarande 0,5 % (20 500 x 0,5 % = 103 kronor) per månad plus en överenskommen uppräkningsbelopp (kostnadsneutralitet). För att uppnå kostnadsneutralitet kan det vara rimligt att höja beloppet med ca 8 procent. Då har också hänsyn tagits till viss administrationskostnad, eftersom löneskatten på pensionspremier är 8,44 procent lägre än arbetsgivaravgifterna på löneutbetalning.

Om avsättningen om 0,5 % uttas i arbetstidsförkortning motsvarar löneavståndet 10 timmar per år för den som arbetar 40 timmar per vecka.

Enligt denna modell görs sedan ny beräkning för varje avtalsår så länge löneavståndet består.

År två av avståndet ska beräkningen göras på den nya lönen inför den revisionen den revisionen (den 31 mars 2005), det vill säga 20 897 kronor.

Skulle löneavståndet till arbetstidsförkortning helt upphöra och tjänstemannen därmed ökar sin arbetstid, ska månadslönen uppräknas med ett belopp som motsvarar löneavståndets aktuella värde per månad. Arbetstidsförkortningens värde i pengar läggs på tjänstemannens månadslön.

Motsvarande hantering vid avsättning till pension medför ekonomiska konsekvenser eftersom den resulterande löneökningen medför att företaget måste "betala ikapp" de ITP-premier som varit lägre när företaget betalat pensionsavsättningar i stället för löneökning till tjänstemannen. Detta medför att tjänstemannen får två pensioner för samma löneavstående. De lokala parterna bör därför träffa överenskommelse om hur detta ska hanteras om frågan uppkommer att byta pensionsavsättningar mot lön.

Exempel på information till anställda

Till anställda enligt I/K-avtalet

Avtal om arbetslivskonto träffat mellan Fastigo och Sif/SKTF/CF/Sveriges Arkitekter/Ledarna för perioden 2004-05-01 – 2007-03-31

I avtalet om arbetslivskonto avsätts ett utrymme som ger varje medarbetare en viss möjlighet till ett eget ställningstagande. Avtalstexten lyder så här:

”Den närmare utformningen av arbetslivskontot samt hur detta ska administreras överenskommits mellan de lokala parterna. Parterna är överens om att hantera eventuell arbetstidsförkortning avtalsvägen och enligt denna modell. Parterna är vidare överens om att denna modell ska samordnas med eventuellt kommande lagstiftning om arbetstidsförkortning.

Avsikten med ett arbetslivskonto är att del av löneökningen ska kunna användas på sätt som den enskilde tjänstemannen själv väljer. Löneökningen ska förutom till lön kunna användas för att sänka arbetstiden per vecka, per år eller över livet. Sänkning över livet sker genom avsättning till pensionssparande.

En del av den enskilde tjänstemannens ökning av månadslönen avsätts för respektive avtalsår. Tjänstemannen kan efter överenskommelse med arbetsgivaren välja att avsätta en del av sin löneökning till pension (pensionspremier) eller arbetstidsförkortning. I annat fall ska hela ökningen utges som lön.

Det valda alternativet ska gälla under hela avtalsperioden om inte de lokala parterna överenskommer om annat.”

Hos oss har företaget och Sif/SKTF/CF/Sv Arkitekter/Ledarna lokalt kommit överens om att högst ___ procent ska avsättas till arbetslivskontot.

Vi behöver därför få reda på hur var och en vill använda sitt arbetslivskonto. Fyll i bifogat svarsformulär och lämna det till _____ senast den _____.

Har du några frågor eller funderingar, kontakta _____.

FÖRETAGET

VD

Svarsformulär arbetslivskonto

Kryssa för ditt val av hur ditt arbetslivskonto ska användas och lämna formuläret till _____ senast den _____. Lämnar du inte svar används ditt arbetslivskonto för löneökning enligt alternativ 1 nedan.

Har du några frågor eller funderingar om arbetslivskontot eller alternativen, kontakta _____.

De lokala parterna har kommit överens om att maximalt ___ procent av löneökningen kan avsättas till arbetslivskontot.

För dig innebär det maximalt ___ kronor eller ____ timmar.

Avstående gäller för *hela* avtalsperioden 2004-05-01–2007-03-31.

#oAlt 1 Ingen avsättning, beloppet utges som löneökning

#oAlt 2 Avsättning till pension (pensionspremier)

___ kronor av min löneökning vill jag avsätta till pensionspremier.

Du kan också välja en premieinbetalning till något av följande försäkringsbolag. Kryssa för vilket försäkringsbolag du vill att premien ska betalas till.

Försäkringsbolaget XXX

Försäkringsbolaget YYY

Försäkringsbolaget ZZZ

Om du väljer detta alternativ utan att ange bolag, kommer företaget att inbetala premierna till Försäkringsbolaget XXX.

#oAlt 3 Arbetsstidsförkortning

___ timmar vill jag avsätta till min arbetstidsbank.

Namn: _____

Underskrift: _____