

Förhandlingsprotokoll

Parter: Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation, FAO
och
FTF

Tid: 16 maj 2016

Plats: Svensk Försäkrings lokaler, Karlavägen 108, Stockholm

Ärende: Kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor
för tjänstemän i försäkringsbranschen för tiden
1 april 2016 – 31 mars 2017

Närvarande: Delegationer från FAO och FTF

§ 1

Det uppdras åt Christina Lindenius, Johan Börjesson och Anders Johansson att justera dagens protokoll.

§ 2

FAO och FTF är överens om kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor för tjänstemän i försäkringsbranschen för tiden 1 april 2016 - 31 mars 2017, bilaga 1.

Ändringar som har gjorts i förhållande till avtalet 1 januari 2014 – 31 mars 2016 framgår av bilaga 2. Ändringar i respektive paragraf har markerats med streck i marginalen.

De nya reglerna i Kapitel 2 § 10 Omställningsstöd gäller från och med den 16 maj 2016 och ska tillämpas på uppsägningar som verkställs efter detta datum.

§ 3

Parterna är ense om Avtal om lönebildning mellan FAO och FTF den 1 april 2016 – 31 mars 2017, bilaga 3.

§ 4

Parterna är ense om Avsiktsförklaring FAO-FTF om förstärkta pensioner, bilaga 4 med underbilagor 4 a-4 c.



§ 5

Avtal om förhandlingsordning § 6 får ny lydelse.

Vid förhandling om individuella löner för FTF:s medlemmar gäller Avtal om lönebildning mellan FAO och FTF den 1 april 2016 – 31 mars 2017.

§ 6

Om Socialförsäkringsbalken, annan sociallagstiftning, arbetsrättslig lagstiftning eller annan lag eller rättspraxis förändras under avtalsperioden och sådan ändring berör bestämmelser i avtalet om löner och allmänna anställningsvillkor, ska bestämmelserna anpassas härefter.

§ 7

Detta avtal gäller från och med den 1 april 2016 till och med den 31 mars 2017 och prolongeras därefter ett år i taget, såvida inte endera parten genom rekommenderat brev säger upp avtalet senast tre månader före avtalstidens utgång, det vill säga senast den 31 december 2016.



Vid protokollet



Tommy Rastas

FAO

Justeras



Christina Lindenius

FAO

Johan Börjesson

FAO



Anders Johansson

FTF

Kapitel 2 Anställningen

§ 10 Omställningsstöd

Mom 1 – Syfte

Omställningsstödet syftar till att underlätta för en tjänsteman, vars anställning kommer att upphöra på grund av arbetsbrist, att få ett nytt arbete.

Omställningsstöd utges i form av

- omställningsprogram
- avräkningsfri uppsägningslön
- omställningsersättning

Rätt till omställningsprogram samt omställningsersättning gäller inte vid övergång av verksamhet mellan företag på samma ort och inom samma koncern eller företagsgrupp, i det fall en tjänsteman tackat nej till anställning hos förvärvaren och därefter i anslutning till verksamhetsövergången sågs upp på grund av arbetsbrist av överlåtaren. Lokala parter kan dock träffa överenskommelse om annat.

Lokala parter kan avtala om längre tid med omställningsstöd än vad som anges i mom 2-4.

Mom 2 – Omställningsprogram

Tjänsteman som vid uppsägningstillfället varit sammanhängande anställd i minst sex månader och som sagts upp på grund av arbetsbrist har rätt till omställningsprogram.

Omställningsprogram kan ges i form av så kallad outplacement och/eller stöd för sysselsättningsbarhet i annan form. Stödet kan utöver coachstöd innehålla kortare kurser som leder till anställningsbarhet. Företaget ska även tillhandahålla möjlighet till samtalsstöd.

I samband med driftsinskränkning beslutas den närmare utformningen av omställningsprogrammet efter överenskommelse med FTF:s lokala organisation. Innehåll och omfattning av programmet ska ta sin utgångspunkt i individens förutsättningar och behov.

För finansiering av företagets totala kostnad för omställningsprogram ska företaget avsätta minst 1,5 prisbasbelopp per uppsagd tjänsteman.

Omställningsprogram ska, såvida inte särskilda omständigheter föreligger, ges under uppsägningstiden och/eller under tiden som följer i direkt anslutning till denna.

I fall då företaget och tjänstemannen träffar överenskommelse om att anställningen avslutas har tjänstemannen rätt till omställningsprogram om upphörandet efter detta inte är tvistigt och tjänstemannen är i behov av omställningsprogram. Kostnaden för omställningsprogram ska inte kunna omvandlas till pengar.



Anmärkning

Eventuellt omställningsprogram ska regleras i överenskommelsen.

Företaget skall tillsammans med FTF:s lokala organisation följa upp resultaten av omställningsprogrammen.

Mom 3 – Tjänstgöring under uppsägningstiden

Tjänsteman som deltar i omställningsprogram är tjänstgöringsbefriad under tid som åtgår för deltagande i programmet och för att fullgöra uppgifter i samband med detta.

Anmärkning

Enligt 14 § Lagen om anställningsskydd har en uppsagd arbetstagare även rätt till skälig ledighet från anställningen med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete.

Mom 4 – Ny anställning under uppsägningstiden

Tjänsteman som varit anställd i företaget i 30 månader eller mer har under sin uppsägningstid rätt att med 1 månads varsel tillträda en anställning hos en ny arbetsgivare. Den återstående delen av uppsägningslönen från företaget är avräkningsfri.

Mom. 5 – Omställningsersättning och förlängt omställningsprogram

Tjänsteman som varit sammanhängande anställd (som sammanhängande anställning räknas i detta sammanhang anställningar med ett uppehåll mellan anställningarna om högst 14 dagar) i företaget i 30 månader eller mer och som sagts upp på grund av arbetsbrist men trots deltagande i omställningsprogrammet inte fått en ny anställning eller har en anställning med lägre inkomst erhåller:

- med en månad i taget i högst sex månader, en omställningsersättning från arbetsgivaren som motsvarar den uppsagdes tidigare lön. Arbetsgivaren har rätt att från omställningsersättningen avräkna lön som den uppsagde erhållit i en ny anställning eller som denne uppenbarligen kunde ha förvärvat i annan godtagbar anställning. Arbetsgivaren ska enligt FTP 1, 4.2 respektive FTP 2, 3.3. erlagga pensionspremier på utbetalad omställningsersättning.
- förlängt omställningsprogram med en månad i taget i högst sex månader

Härutöver får tjänsteman som vid uppsägningstillfället varit sammanhängande anställd i företaget i minst tio år, med en månad i taget, omställningsersättning och förlängt omställningsprogram i ytterligare högst tre månader.

En förutsättning för omställningsersättning är att den uppsagde deltar i omställningsprogrammet och är arbetsökande vid arbetsförmedlingen alternativt har en anställning med lägre inkomst.

I det fall tjänsteman, som erhåller provisionsbaserad rörlig lön i en ny anställning, begär omställningsersättning från den tidigare arbetsgivaren, ska tjänstemannen och dennes nye arbetsgivare intyga vilken fast och rörlig lön som tjänstemannen

förväntas tjäna in i den nya anställningen oberoende av om utbetalningen av den rörliga lönen sker vid en senare tidpunkt.

En förutsättning för att omställningsersättning ska komma i fråga till en tjänsteman som startar egen verksamhet är att verksamheten inom tolv månader kan ge en försörjning. Omställningsersättning kan maximalt ges med 50 % av tjänstemannens fasta månadslön vid uppsägningstillfället såvida lokala parter inte kommer överens om annat.

Kapitel 4 Lön

§ 5. Minimilön och timlön, andra och tredje stycket ny lydelse.

För tjänsteman som uppnår 23 år under året får månadslönen vid heltid inte understiga

– 20 000 kr från och med den 1 april 2016

För tjänsteman som uppnår 23 år under året får timlönen inte understiga

- 126 kr från och med den 1 april 2016

Kapitel 7 Semester

§ 10 Semestertillägg

Tjänsteman som omfattas av avtalet enligt kap1 § 1, erhåller för varje betald semesterdag ett semestertillägg beräknat i procent på den vid semestertillfället fasta aktuella månadslönen. År 2016 är procentsatsen 1,25 %.

år 2017	1,16 %
år 2018	1,07 %
år 2019	0,98 %
år 2020	0,89 %
år 2021	0,80 %

För rörliga lönedelar beräknas tillägget på 1/12 av verksamhetsårets/föregående års rörliga lön. Vid byte av lönesystem ska beaktas att över/underkompensation ej uppstår.

För timlön beräknas tillägget som

(159 x timlön x arbetade timmar x 0,096 x procentsats för aktuellt år)

7,75

Exempel för år 2017:

Timlön = 130 kr, arbetade timmar = 20

Semestertillägg = $(159 \times 130 \times 20 \times 0,096 \times 0,0116) / 7,75$

Semestertillägget år 2017 blir sammanlagt 59,40 kronor för de 20 timmarna.

Vid byte av lönesystem ska beaktas att över/underkompensation ej uppstår

Antalet dagar med semestertillägg ska för en tjänsteman, som inte arbetar alla dagar i veckan (s.k. intermittent deltidsarbete), beräknas på tjänstemannens semesterrätt enligt § 2 mom 2. Semestertilläggets procentsats räknas på en fiktiv fast månadslön som beräknas enligt följande.

Antal veckoarbetsdagar vid $\frac{\text{heltid}}{\text{deltid}}$ x deltidsmånadslönen

Exempel:

Antag att tjänstemannens deltidslön är 16 000 kr och deltiden förlagd till tre arbetsdagar per vecka.

$5/3 \times 16\ 000 =$ fiktiv fast månadslön 26 667 kr

Semestertillägget enligt respektive års procentsats utbetalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern, såvida inte annat överenskommit i lokalt kollektivavtal.



Avtal om lönebildning mellan FAO och FTF för tiden 1 april 2016 – 31 mars 2017

Detta avtal gäller för medlemmar i FTF som är anställda vid företag anslutna till FAO.

Minimilöner regleras i kapitel 4 § 5 Avtal om löner och allmänna anställningsvillkor.

1. Gemensamma utgångspunkter

Det är parternas gemensamma uppfattning att en ökad lönsamhet, stark tillväxt och utvecklingskraft i företagen samt stabila och förtroendefulla relationer mellan de lokala parterna utgör avgörande förutsättningar för att skapa en konkurrenskraftig verksamhet och även bättre förutsättningar för arbetstagarnas löneutveckling och trygghet i anställningen.

Det är i det enskilda företaget – hos företagsledning, fackliga företrädare och arbetstagare – som kunskapen finns om företagets förutsättningar beträffande lönebildningen. Det är således i enlighet med avtalets intentioner att planeringen och formerna för genomförandet av löneprocessen sker i samverkan mellan företagsledning och de fackliga företrädarna.

Den lokala lönebildningen har sin utgångspunkt i företagets affärs- och verksamhetsidé, finansiella ställning och utvecklingspotential.

Avtalets inriktning är att stödja en lokal lönebildningsprocess där arbetstagarens måluppfyllelse, kompetens och skicklighet ligger till grund för den individuella löneutvecklingen. Företagets övergripande mål bör brytas ner i tydliga delmål för arbetstagaren. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål sätts och att uppföljning av resultat sker.

I den löpande dialogen som förs på arbetsplatsen mellan chef och medarbetare ska denne få kännedom om arbetsgivarens förväntningar, varigenom medarbetaren ges möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen.

Lönen fastställs individuellt och med beaktande av arbetets art och svårighetsgrad, arbetstagarens kvalifikationer och arbetsinsats samt principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete.

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig om att komma överens i de lokala förhandlingarna. Om svårighet föreligger att uppnå enighet kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att stämma av avtalets intentioner och principer för lönebildningen. Detta kan ske i form av rådgivning eller, om de lokala parterna är ense om detta, genom central medverkan i det lokala förhandlingsarbetet.



Handwritten signature and initials in blue ink, likely representing the representatives of the FAO and FTF.

2 Lokal lönebildning

Förutsättningar och principer

De lokala parterna bör finna samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där parterna kan bidra med sina kunskaper från verksamheten.

Den lokala lönebildningen är en del av en värde- och tillväxtskapande process som stimulerar medarbetarna till ökade insatser och utveckling.

Företagets lönepolitik och dess utgångspunkter för lönebildning samt kriterier för lönesättning fastställs efter sedvanlig medbestämmandeförhandling och ska göras kända i företaget. Vid överväganden beträffande lönekriterier ska beaktas ökade erfarenheter i befattning, mer kvalificerade arbetsuppgifter, ökade krav i arbetet, ökat ansvar och befogenheter, arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Det är av stor vikt att parterna eftersträvar ett gemensamt synsätt på lönebildningen eftersom det har stor betydelse för att den lokala löneprocessen ska fungera på ett bra sätt.

3. Lokal löneprocess

3.1 Inledande förhandling – lokalt löneavtal

Principerna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och kommer överens om tillämpningen på företaget.

I god tid före lönerevisionstidpunkten träffas därför de lokala parterna för att i en lokal förhandling

- göra en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- komma överens om formerna för den lokala löneprocessen samt eventuellt avtala om löneutrymme
- upprätta en tidplan för lönerevisionsarbetet med beaktande av bland annat de individuella lönedialogerna
- fastställa hur information till medarbetare och lönesättande chefer ska kommuniceras.

De lokala parterna ska genomföra lönerevisionen så att lönesättningen bidrar till att en önskad lönestruktur bibehålls eller uppnås med en motiverad lönedifferentiering mellan de enskilda arbetstagarna. I samband med lönerevisionen görs en analys av lönestrukturen.

Inför lönerevisionen redovisar företaget per 31 december kalenderåret före lönerevisionsåret följande:

- företagets totala lönevolym
- företagets lönevolym avseende medlemmar i FTF
- individuell lön för varje FTF-medlem vid företaget.

I redovisningen ingår inte arbetstagare som är undantagna från det centrala kollektivavtalet om löner och allmänna anställningsvillkor kap 1 § 2.

Företaget ska i enskilt fall, efter framställning från FTFs lokala organisation eller där sådan inte finns, från FTF centralt, lämna uppgift om individuell lön för tjänsteman som inte tillhör FTF om detta erfordras för en riktig bedömning av lönesättningen för medlem i FTF.

3.2 Lönedialog

Det är av avgörande betydelse för lönesättningen och utvecklingen i arbetet att en lönedialog förs mellan chef och berörd medarbetare. Dialogen bör behandla aktuella arbetsuppgifter, arbetssituationen, utvecklingsmöjligheter, kompetenskrav, måluppfyllelse – allt sett i ett helhetsperspektiv på kort och lång sikt.

De lokala parterna ansvarar för att samma värderingar och tillämpning av ovanstående principer ska gälla för samtliga FTFs medlemmar. Detta gäller även om de lokala parterna kommit överens om att göra det möjligt för medlemmen att avstå från den direkta lönedialogen eller om det förekommit brister i lönebildningsprocessen.

3.3 Avslutande förhandling

Löneprocessen avslutas med en lokal förhandling i syfte att:

- fastställa lönerna för samtliga FTF-medlemmar
- säkerställa att det lokala avtalet uppfyllts
- särskilt uppmärksamma arbetstagare som förklarat sig oeniga i lönedialog, med svag löneutveckling eller som av andra skäl avviker från relevant lönejämförelse.
- behandla eventuella övriga lönerevisionsfrågor.

Sett från perspektivet att varje anställd genom sitt arbete och sin måluppfyllelse bidrar till företagets utveckling, ökad lönsamhet och tillväxt bör detta medföra att alla arbetstagare får löneökning. Om en arbetstagare över tid inte får någon eller får en ringa löneökning ska berörda parter utreda bakgrunden och komma överens om vilka åtgärder som bör vidtas i syfte att åstadkomma en positiv löneutveckling.

4. Lönerevision när lokalt avtal saknas

Det som anges nedan utgör en sista utväg i de fall lokala parterna, trots intentionerna, inte har kunnat enas om ett lokalt avtal.

Har lokal överenskommelse om lönerevisionsdatum inte träffats gäller som lönerevisionsdatum den 1 april 2016 och lönerevisionen omfattar tiden 1 april 2016 till och med 31 mars 2017.

Utrymmet att fördela i lönerevisionen 2016 är 2,2 procent. Utrymmet beräknas på den fasta kontanta månadslönen, vid senaste utbetalningstillfället före aktuell lönerevisionstidpunkt, för dem som omfattas av lönerevisionen.



Löneprocessen respektive lönerevisionsår avslutas med att lönerna för samtliga FTF-medlemmar fastställs i en avslutande lokal förhandling. Den lokala avslutande förhandlingen ska främst handla om lönedialoger med dålig kvalitet eller där processen inte följt vad som avtalats lokalt.

Vid den avslutande förhandlingen ska även löneutvecklingen för FTF:s medlemmar analyseras. I normalfallet ska tjänsteman ha en löneutveckling. I de fall en tjänsteman under en löpande treårsperiod haft en löneutveckling som är mindre än 50 % av den avtalade löneutvecklingen för FTF-medlemmarna i företaget ska detta särskilt uppmärksammas. Åtgärder som till exempel höjd lön, nya arbetsuppgifter, ny organisatorisk placering eller kompetensutveckling ska prövas. Överenskomna åtgärder ska dokumenteras och inom sex månader utvärderas. Är bedömningen att några åtgärder inte kan vidtas ska på begäran lämnas en skriftlig motivering.

Har de lokala parterna inte enats om ett lokalt avtal fördelas löneutrymmet efter lönedialog. Efter den avslutande förhandlingen informerar arbetsgivaren tjänstemannen om lönen.

Är de lokala parterna inte överens om annat ska den avslutande förhandlingen vara genomförd senast den 30 augusti 2016.

5. Lönerevision när lokal FTF-organisation saknas

I företag som saknar lokal FTF-organisation sker löneutvecklingen för tjänstemannen i första hand genom lönedialog mellan chef och tjänsteman. Det är inte parternas avsikt att lönesättningen för en enskild tjänsteman i dessa företag ska skilja sig från företag med en lokal FTF-organisation.

Lönerevisionsdatum är den 1 april 2016 och lönerevisionen omfattar tiden 1 april 2016 till och med 31 mars 2017. Företag som vid lönerevisionsdagen har högst sex FTF-medlemmar är inte bundna att fördela det löneutrymme som anges i tredje stycket punkten 4 ovan.

Företag som saknar lokal FTF-organisation kan begära förhandling med FTF centralt för att överenskomma om lokalt löneavtal.

6. Förhandlingsordning

Om lokala parter inte enas i förhandling i enlighet med detta avtal kan endera parten påkalla central förhandling. Begäran om sådan förhandling ska ske inom tio dagar efter avslutad lokal förhandling.

7. Uppföljning av avtalet

Parterna är överens om att utvärdera avtalets tillämpning under avtalsperioden.

8. Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 april 2016 till och med den 31 mars 2017.



Tillämpningsanvisningar

1. Löneavtalets omfattning

Detta löneavtal omfattar medarbetare som börjat sin anställning vid företaget senast dagen före respektive lönerevisionsdatum vid företaget.

2. Undantag av vissa kategorier

Detta lönebildningsavtal omfattar inte medarbetare som vid företagets lönerevisionsdatum:

- är anställd på prov
- har tidsbegränsad anställning som varar kortare tid än tolv månader
- kvarstår i tjänst efter fyllda 67 år eller
- har anställts efter fyllda 65 år
- är pensionär.

Om medarbetare som enligt första stycket inte omfattas av lönebildningsavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av medarbetarens lön.

Medarbetare som räknat från lönerevisionstidpunkten är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta lönebildningsavtal. När medarbetaren återgår i tjänst ska en löneöversyn ske i enlighet med vid var tid gällande löneavtal i företaget.

3. Anställning den 1 januari eller senare lönerevisionsåret

Om företaget och en medarbetare har träffat avtal om anställning den 1 januari eller senare lönerevisionsåret och då även om viss lön, och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av samma kalenderårs lönerevision, omfattas inte medarbetaren av detta löneavtal.

4. Utbetalning av löneökningar

Samtliga löner utbetalas först när slutlig överenskommelse om alla löner träffats.

2016-05-16

Avsiktsförklaring FAO-FTF om förstärkta pensioner

Hela livets inkomster från arbete har betydelse för den framtida pensionen såväl i det allmänna pensionssystemet som i många tjänstepensionsplaner. Det finns en stark koppling mellan de premier som betalas in till systemen och de pensioner som kommer att betalas ut. Mer eller mindre frivilliga val i livet påverkar livsinkomsten såsom utbildning, ålder när man börjar och slutar arbeta, heltids- och deltidarbete, mm.

Befolkningen blir äldre och friskare. En förväntad ökad livslängd leder till lägre pensionsnivåer i förhållande till slutlön, eftersom det intjänade pensionskapitalet ska betalas ut under fler år.

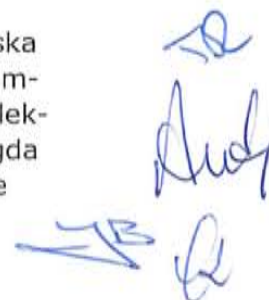
Pensionsåldern har betydelse eftersom den inte bara påverkar livsinkomsten, utan även hur många år som pensionen ska betalas ut. Hur länge människor vill och kan arbeta skiljer sig dock åt mellan olika individer, mellan män och kvinnor och mellan olika yrkesgrupper.

Många insatser krävs inom flera politikområden för att möta samhällsutvecklingen och förbättra pensionsnivån.

Som ett steg på vägen i syftet att förbättra framtida pensioner på vårt gemensamma avtalsområde är FAO och FTF ense om att omfördela en del av nuvarande semestertillägg i de allmänna anställningsvillkoren till förmån för att pensionsavsättningarna till ålderspensionen i FTP 1 och FTPK i FTP-planen ökas. Semestertilägget kommer därmed på sikt att bli i nivå med vad som gäller på den övriga kollektivavtalade arbetsmarknaden samtidigt som pensionsavsättningarna höjs.

I FTP-planen införs en möjlighet för en tjänsteman att från tidigast 62 års ålder kunna sänka sin arbetstid och ha en så kallad deltidspension. Parternas utgångspunkt är att en sådan lösning underlättar för tjänstemännen att kunna vara yrkesversamma längre upp i åldrarna än vad som är fallet i dag.

- Parterna är ense om att från och med 2017 ska avsättningar till premiebestämd pension i FTP 1 successivt ökas så att de i FTP 1 senast år 2021 uppgår till 5,5 procent respektive 31,0 procent.
- De ökade pensionsavsättningarna finansieras genom att nuvarande semestertilägg i kollektivavtalet om löner och allmänna anställningsvillkor samtidigt successivt minskas från nuvarande 1,25 procent till 0,8 procent som är nivån på semestertiläggen på den övriga arbetsmarknaden.
- För en tjänsteman med semesterrätt överstigande 25 dagar ska minskningen av semestertilägget på de överstigande dagarna, uttryckt i kronor, kompenseras genom att årslönen höjs med samma belopp.
- Omfördelning från semestertilägg till ålderspension i FTP 1 ska gälla för alla tjänstemän som uppnått 18 års ålder.
- Omfördelningen från semestertilägg till ökad avsättning till ålderspension ska vara kostnadsneutral för arbetsgivarna och samtidigt inte medföra en försämring av de samlade förmånerna av lön, allmänna anställningsvillkor och kollektivavtalade tjänstepensioner till tjänstemännen. Arbetsgivarens sammanlagda kollektivavtalade pensionsavsättning för den enskilda tjänstemannen måste



dock rymmas inom den skattemässiga avdragsrätten för pensioner enligt 28 Kap 5 och 6 §§ Inkomstskattelagen.

- Tjänstemannen ska ha möjlighet att gå ner i deltid (dvs. ha en deltidspension) från och med tidigast 62 års ålder. Närmare förslag kring deltidspensionen framgår av bilaga 4 a - b.
- Avsättningen till de premiebestämda pensionerna i FTP 1 och FTPK i FTP 2 ska vid deltidspension anpassas till individens nya sysselsättningsgrad.
- Parterna ska tillsätta en arbetsgrupp som ska arbeta fram hur ökade pensionsavsättningar i FTP 1 samt deltidspensionslösningen administrativt ska genomföras. Som underlag för detta arbete används bland annat FAO:s underlag vid förhandlingarna i maj 2016, bilaga 4 c.
- Arbetsgruppen ska närmare utforma hur en omfördelning av semestertillägg till en förstärkning av den premiebestämda FTPK i FTP 2 administrativt ska genomföras samt utforma en deltidspensionslösning i FTP 2.
- Arbetsgruppens uppdrag ska vara avslutat i så god tid att en omfördelning från semestertillägg till förmån för ökade pensionsavsättningar samt en möjlighet till deltidspension, kan träda i kraft den 1 januari 2017.



Möjlighet att gå ner i arbetstid vid deltidspension

1. Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)

Tjänstemannen har möjlighet till deltidspension från och med den månad tjänstemannen fyller 62 år. Om deltidspension beviljas är anställningen från det att deltidspensionen börjar gälla, en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av deltidspensionen.

Vid beviljande av deltidspension ska arbetsgivaren för tjänstemannen som omfattas av FTP 2 även fortsättningsvis anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för tjänstemän som har deltidanställning genom deltidspensionering enligt detta avtal.

2. Ansökan och underrättelse

Tjänstemannen ska hos arbetsgivaren skriftligen ansöka om deltidspension sex kalendermånader före det att deltidspensionen ska börja gälla. Av ansökan ska tydligt framgå vilken sysselsättningsgrad som avses. Samtidigt som ansökan lämnas till arbetsgivaren ska tjänstemannen underrätta FTF:s lokala organisation vid företaget.

Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska arbetsgivaren skriftligen till tjänstemannen och FTF:s lokala organisation vid företaget meddela svar om ansökan beviljas eller inte, för det fall inte uppskov överenskommit med tjänstemannen.

Arbetsgivaren kan avslå ansökan om deltidspension om ett beviljande vid en objektiv bedömning skulle medföra en beaktansvärd störning i verksamheten. Arbetsgivaren ska på ett seriöst och konstruktivt sätt överväga om det finns möjlighet till att bevilja ansökan om deltidspension. Prövningen ska ske med utgångspunkt från frågan om en deltidspension vid en objektiv bedömning skulle innebära en beaktansvärd störning i verksamheten.

3. Förhandling och tvist

Om ansökan om deltidspension har avslagits och tjänstemannen vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska tjänstemannen underrätta FTF:s lokala organisation som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 80 procent och ska behandlas enligt förhandlingsordningen mellan parterna enligt följande.

Frågan om deltidspension ska beviljas kan behandlas i lokal förhandling och därefter, om frågan inte lösts, slutligt i central förhandling.

Om parterna varken i lokal eller i central förhandling kan komma överens i frågan om huruvida deltidspension enligt detta avtal kan beviljas utan beaktansvärd störning i verksamheten, ska FTF:s lokala organisation - om tjänstemannen vill driva saken vidare - begära lokal förhandling om skyldighet för arbetsgivaren att betala skadestånd för felaktig avtalstillämpning.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and the initials 'TR' and 'L'.

Kommentar

Möjlighet att gå ner i arbetstid vid deltidspension

1. Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)

Tjänsteman har möjlighet till deltidspension från och med den månad tjänstemannen fyller 62 år. Om deltidspension beviljas är anställningen från det att deltidspensionen börjar gälla, en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av deltidspensionen.

Vid beviljande av deltidspension ska arbetsgivaren för tjänsteman som omfattas av FTP 2 även fortsättningsvis anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för tjänstemän som har deltidspanställning genom deltidspensionering enligt detta avtal.

Syftet med avtal om deltidspensionering

Parternas utgångspunkt är att tjänstemännen i framtiden kommer att vara yrkesverksamma högre upp i åldrarna än vad fallet är idag. För många kommer det att medföra påfrestningar som gör det nödvändigt att arbeta något mindre mot slutet av yrkeslivet genom att minska sysselsättningsgraden från heltid till deltid.

Syftet med bestämmelserna om deltidspension är att således ge möjlighet till ett längre yrkesliv och skapa förutsättningar för generationsväxling. Tanken med deltidspensionering är således inte att skapa förutsättningar för tjänstemannen att åta sig andra anställningar, förvärvsuppdrag eller förvärvsverksamhet vid sidan av den ordinarie anställningen. Sådana motiv utgör alltså inte skäl att bevilja deltidspension.

Av avtalets syfte följer också att en deltidspensionering inte kan innefatta förutsättningen att tjänstemannen efter deltidspensioneringen arbetar övertid på ett sätt som fyller upp tid så att tjänstemannens verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än den angivna. Detta innebär självfallet inget hinder mot att tjänstemannen arbetar övertid i sådana situationer som han skulle ha arbetat övertid om han inte hade varit deltidspensionerad.

Tjänstemannen kan givetvis åta sig uppdrag i ideella föreningar, bedriva hobbyverksamhet eller ta anställningar av mindre omfattning. Det gäller inte några inskränkningar av tjänstemannens möjligheter på det här området utöver vad som allmänt följer av ett anställningsavtal, t.ex. förbudet mot att bedriva konkurrerande verksamhet och förbudet mot att åta sig uppdrag som är olämpliga eller annars kan utgöra hinder mot fullgörandet av förpliktelserna enligt anställningsavtalet. Parterna är också överens om att avtalet inte innebär att arbetsgivaren för att möjliggöra deltidspensionering måste överväga lösningar som med nödvändighet innebär nyanställning av personal på deltid eller inhyrning av arbetskraft.

2. Ansökan och underrättelse

Tjänstemannen ska hos arbetsgivaren skriftligen ansöka om deltidspension sex kalendermånader före det att deltidspensionen ska börja gälla. Av ansökan ska tydligt

Andri
TR

framgå vilken sysselsättningsgrad som avses. Samtidigt som ansökan lämnas till arbetsgivaren ska tjänstemannen underrätta FTF:s lokala organisation vid företaget.

Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska arbetsgivaren skriftligen till tjänstemannen och FTF:s lokala organisation vid företaget meddela svar om ansökan beviljas eller inte, för det fall inte uppskov överenskommits med tjänstemannen.

Arbetsgivaren kan avslå ansökan om deltidspension om ett beviljande vid en objektiv bedömning skulle medföra en beaktansvärd störning i verksamheten. Arbetsgivaren ska på ett seriöst och konstruktivt sätt överväga om det finns möjlighet till att bevilja ansökan om deltidspension. Prövningen ska ske med utgångspunkt från frågan om en deltidspension vid en objektiv bedömning skulle innebära en beaktansvärd störning i verksamheten.

Ansökan

Som framgår av avtalstexten ska ansökan ske skriftligt och med angivande av önskad sysselsättningsgrad. Ansökan sker på sökandens risk vilket innebär att den som påstår att ansökan har gjorts måste kunna visa att så är fallet.

I de efterföljande kontakterna med arbetsgivaren bör tjänstemannen uppge omständigheter av betydelse för ansökan. Det kan t.ex. vara att tjänstemannen är beredd att omplaceras till vissa angivna tjänster eller att dela på en heltidstjänst med annan tjänsteman som ansökt om deltidspensionering. Har tjänstemannen förslag på hur arbetsgivaren genom enkla åtgärder skulle kunna möjliggöra deltidspension bör dessa framföras.

Skulle deltidspensioneringen fordra att tjänstemannen och företaget kommer överens om att tjänstemannen omplaceras till andra arbetsuppgifter kan detta medföra att man också behöver komma överens om förändrad lön. Ett exempel är att tjänstemannen innehar en chefsbefattning men det inte är lämpligt att kombinera chefskapet med en deltidsanställning. Inom ramen för en överenskommelse om att omplacera tjänstemannen till en tjänst som inte är en chefsbefattning kan arbetsgivaren och tjänstemannen då också komma överens om en lön som är anpassad till att tjänstemannen inte längre är chef. Ett annat exempel kan vara att en säljare ansökt om deltidspension men arbetet som säljare inte är förenligt med en lägre sysselsättningsgrad, t.ex. på grund av resor eller dylikt. En överenskommelse om att omplacera säljaren till en annan tjänst kan i det fallet förutsätta att eventuella rörliga lönedelar, såsom provision, inte längre ska utgå. Istället kan tjänstemannen och företaget behöva bestämma en fast lön som innebär en annan lönenivå än tidigare.

Bedömningen av ansökan sker i enlighet med den sysselsättningsgrad tjänstemannen ansökt om.

Om arbetsgivaren avslår ansökan och tjänstemannen och FTF:s lokala organisation vill driva frågan om deltidspensionering i förhandlingsordningen, ska prövningen i lokal och central förhandling ske med utgångspunkt från en framtida sysselsättningsgrad om 80 procent. Tjänstemannen kan alltså i sin ansökan ange i princip vilken sysselsättningsgrad som helst men i förhandlingsordningen prövas saken utifrån stupstocken att tjänstemannen kommer att arbeta på deltid med 80 procents sysselsättningsgrad.

En gemensam uppmaning från parterna är att ansökningarna bör grundas på realistiska bedömningar och vara anpassade till den verksamhet som är i fråga. Detta kan enbart

bedömas ute i de olika verksamheterna. I enlighet med avtalstexten ska arbetsgivaren senast två månader efter det att ansökan mottagits besvara denna skriftligt till den sökande och FTF:s lokala organisation vid företaget. En tänkbar situation är att arbetsgivaren finner att beaktansvärt hinder föreligger mot att bevilja ansökan, men inom de två månaderna ger tjänstemannen besked om att hinder inte föreligger mot att bevilja deltidspension i en annan omfattning eller vid en senare tidpunkt än som angivits i ansökan. Arbetsgivaren har då uppfyllt kravet att svara inom två månader. Skulle tjänstemannen inte anta sådant motförslag får detta betraktas som att arbetsgivaren avslagit tjänstemannens ansökan.

Beaktansvärd störning

I kravet på att störningen måste vara beaktansvärd ligger att störningar av mindre omfattning inte kan anses utgöra hinder mot uttag av deltidspension. Det måste således kunna konstateras att en beaktansvärd störning föreligger och att avslaget inte beror på nonchalans, att arbetsgivaren inte seriöst prövar saken eller en allmän ovilja mot att tjänstemannen beviljas deltidspension. Detta framgår även av kravet på att störningen måste kunna konstateras föreligga vid en objektiv bedömning. Om arbetsgivaren genom att vidta åtgärder enkelt kan minska eller helt eliminera de störningsmoment som uppstår bör det normalt inte anses föreligga hinder mot uttag av deltidspension.

Som kommer att framgå nedan finns det dock begränsningar för vilka åtgärder en arbetsgivare är skyldig att vidta för att gå en tjänsteman till mötes i dennes ansökan om deltidspension. Parterna är överens om att de krav som kan ställas på arbetsgivaren vid prövningen av deltidspension är klart lägre än när det gäller föräldraledighet och andra liknande situationer i ledighetslagstiftningen. Naturligtvis är kraven också mycket lägre än när det gäller frågan om att bereda fortsatt anställning när en tjänsteman stadigvarande har delvis nedsatt arbetsförmåga pga. sjukdom.

Arbetsgivarens skyldighet att vidta åtgärder för att möjliggöra deltidspensionering är således klart mer begränsad än vid de nyss nämnda situationerna. Frågan om deltidspension ska, som sagts, prövas seriöst, med god vilja och utifrån att det ligger i båda parter intresse att tjänstemän ska kunna fortsätta att vara yrkesverksamma på ett sätt som gagnar verksamheten.

Anpassningsåtgärder

Typiskt sett kommer prövningen av om deltidspension kan beviljas ske utifrån att tjänstemannen ska behålla de arbetsuppgifter han redan har. Arbetsgivaren och tjänstemannen är naturligtvis fria att komma överens om en deltidspension som medför en omplacering. Arbetsgivaren är skyldig att diskutera och överväga möjligheten att omplacera tjänstemannen till andra arbetsuppgifter men inte att faktiskt genomföra omplaceringen. Däremot kan arbetsgivaren drabbas av skadeståndsskyldighet om han underlåter att komma överens om en omplacering som utan beaktansvärd störning i verksamheten hade möjliggjort en deltidspension. Arbetsgivaren måste i sin bedömning väga in möjligheten till en viss omfördelning av arbetsuppgifter mellan anställda i syfte att möjliggöra deltidspensionering. Sådana omfördelningar av arbetsuppgifter ska ha ett naturligt samband med grundläggande kompetenser och kvalifikationer hos de anställda som berörs. Anspråk på en sådan omfördelning kan inte göras om omfördelningen skulle medföra att andra anställda påverkas negativt i arbetsmiljöhänseende eller på det sättet att arbetsinnehållet utarmas. Med detta avses bl.a. monotona, innehållsfattiga eller starkt repetitiva arbetsuppgifter.

Inom ramen för skyldigheten att omfördela arbetsuppgifter har arbetsgivaren inte någon skyldighet att kompetensutveckla den anställde eller andra anställda i vidare omfattning

än vad som ryms inom en rimlig upplärningstid för det aktuella arbetsmomentet, i normalfallet upp till 3 eller 4 månader. Med kompetensutveckling avses i detta sammanhang upplärning inom ramen för utförandet av arbetet. I detta ligger alltså inte en skyldighet till omskolning av tjänstemän. Utbildning förlagd utanför arbetsplatsen kan i normalfallet inte ligga inom ramen för de åtgärder arbetsgivaren ska vidta i detta sammanhang. En rimlig måttstock för vilka utbildningsåtgärder som ska erbjudas kan vara sådan introduktion som arbetsgivaren normalt ger nyanställda.

Anpassningsåtgärder i form av nyanställningar

Som redan framgått är parterna överens om att arbetsgivaren inte är skyldig att nyanställa på deltid, hyra in arbetskraft, anlita konsulter eller att låta den deltidspensionerade tjänstemannen arbeta övertid i sådan utsträckning att hans verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än den angivna. Vid omfördelning av arbetsuppgifter är en möjlig situation att flera tjänstemän samtidigt ansöker om deltidspension. I den situationen skulle det kunna uppkomma behov av att nyanställa för en heltidstjänst vilket inte i sig utgör beaktansvärt hinder mot att bevilja deltidspension. Hinder mot att bevilja deltidspension kan dock bestå i att det är svårt att rekrytera ny personal för att ersätta de tjänstemän som ansökt om deltidspension, t.ex. då det rör sig om kvalifikationer och kompetenser som är svåra att uppbringa på den lokala arbetsmarknaden. I en sådan situation torde det vara vanligt att arbetsgivaren måste påbörja ett rekryteringsarbete i syfte att den efterfrågade kompetensen ska kunna säkerställas före det att den berörde tjänstemannen går i ålderspension. Deltidspensionering kan i det sammanhanget bidra till att generationsväxlingen kan ske smidigare. Frågan om deltidspension bör i sådana fall tas upp på nytt när det finns en plan för generationsväxlingen.

Delat ansvar

Arbetsgivaren har, som tidigare sagts, ett ansvar för att seriöst och konstruktivt pröva om det är möjligt att bevilja ansökan. Den anställde och FTF:s lokala organisation har på sin sida ett ansvar för att ange konkreta enkla åtgärder som arbetsgivaren kan vidta för att kunna bevilja deltidspensionering. Ansvaret är således delat.

3. Förhandling och tvist

Om ansökan om deltidspension har avslagits och tjänstemannen vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska tjänstemannen underrätta FTF:s lokala organisation som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 80 procent och ska behandlas enligt förhandlingsordningen mellan parterna enligt följande.

Frågan om deltidspension ska beviljas kan behandlas i lokal förhandling och därefter, om frågan inte lösts, slutligt i central förhandling.

Om parterna varken i lokal eller i central förhandling kan komma överens i frågan om huruvida deltidspension enligt detta avtal kan beviljas utan beaktansvärd störning i verksamheten, ska FTF:s lokala organisation - om tjänstemannen vill driva saken vidare - begära lokal förhandling om skyldighet för arbetsgivaren att betala skadestånd för felaktig avtalstillämpning.

Som tidigare berörts så sker bedömningen av ansökan i enlighet med den sysselsättningsgrad tjänstemannen ansökt om. Om arbetsgivaren avslagit ansökan och tjänstemannen vill driva frågan vidare enligt förhandlingsordningen ska prövningen ske utifrån en sysselsättningsgrad om 80 procent. Då har arbetsgivaren att pröva om beaktansvärt hinder föreligger också mot detta. Frågan om beviljande av deltidspension med en sysselsättningsgrad om 80 procent prövas i det fallet således i lokal förhandling,

och i förekommande fall, i central förhandling. Den prövning som där sker är slutlig i frågan om deltidspension kan beviljas eller inte. Att prövningen sker slutligt i den centrala förhandlingen betyder att prövningen är slutlig och inte kan drivas vidare i domstol.

Vill tjänstemannen och den lokala fackliga organisationen göra gällande att arbetsgivaren inte har uppfyllt sina skyldigheter, ska den lokala fackliga organisationen begära lokal förhandling om skadestånd för påstådda brister på arbetsgivarsidan.

För frågan om skadestånd för felaktig avtalstillämpning är det avgörande om huruvida arbetsgivaren vid sin bedömning brustit i tillräcklig noggrannhet och aktsamhet samt hänsyn till tjänstemannens intressen. Skadeståndsfrågan behandlas självfallet i enlighet med reglerna i förhandlingsordningen och kan alltså gå till domstol om parterna misslyckas.

Som alltid är det parternas gemensamma föresats att tvister löses i förhandlingsordningen. Parterna är överens om att förhållandena typiskt sett torde ändra sig under tvistens handläggning och att det på grund härav kan uppkomma möjligheter att hitta godtagbara lösningar, varvid tvisten i så fall ska bero med det. Som nämnts tidigare kan det finnas situationer där det på grund av beaktansvärt hinder inte är möjligt att bevilja deltidspension vid begärd tidpunkt men där hindret vid en senare tidpunkt bortfaller. Det är då lämpligt att arbetsgivaren meddelar tjänstemannen och den lokala fackliga organisationen om detta. En annan möjlighet är att tjänstemannen då ansöker på nytt och arbetsgivaren har då att pröva denna ansökan.

De centrala parterna utgår som alltid från att de lokala parterna och tjänstemännen ser till att såväl ansökan som prövning om deltidspension utförs på ett korrekt sätt. Om en viss tjänsteman ständigt återkommer med nya ansökningar utan att det skett förändringar som motiverar det ska arbetsgivaren meddela FTF:s lokala organisation om ett sådant "missbruk". Parterna utgår då från att FTF:s lokala organisation kommer överens med arbetsgivaren om att en ny ansökan från vederbörande tjänsteman endast måste prövas av arbetsgivaren om ansökan godkänts av FTF:s lokala organisation.