

2002-01-08

Till CFs förtroendemän
inom massa- och pappersindustrin

Pension, pengar eller tid! -information och anvisningar om arbetstidskonton

Bakgrund

Arbetstidsförkortning och formerna för denna var en av de viktigaste frågeställningarna i 2001 års avtalsrörelse inom samtliga avtalsområden- massa -och pappersindustrin inte undantagen. CF accepterade i förhandlingarna modellen om s k "Livsarbetstid", ett system som infördes redan 1998 i branschen, men då endast för medlemmar i Pappers. De regler om livsarbetstid som redovisas nedan bygger därför på motsvarande bestämmelser enligt Pappers avtal, men med en viss anpassning till tjänstemännens pensionssystem.

Inledningsvis redovisas principerna om livsarbetstid och arbetstidskonton, därefter några avslutande synpunkter från CF.

Avtalstexten bifogas samt pensionsbestämmelserna. I början av januari lämnas en förenklad information på CFs hemsida till medlemmarna.

Individuella arbetstidskonton inrättas från 2001-02-01 och innebär att den enskilde CF-medlemmen kan välja ett av följande alternativ:

- betald ledig tid
- pensionspremie
- kontant ersättning

Vilka omfattas?

Alla CF-medlemmar och övriga Saco-medlemmar som CF företräder. Det innebär att alla befattningar och kategorier omfattas, även chefer och medlemmar som inte låter sig företrädas av CF-klubben i de lokala löneförhandlingarna.

Om de lokala parterna har träffat överenskommelse om förkortad arbetstid innan den 30 september 2001 gäller inte reglerna om individuella arbetstidskonton.

(Vi rekommenderade klubbarna att inte teckna sådana lokala överenskommelser eftersom CF har gjort bedömningen att det är individens valmöjlighet som är intressant för den enskilde CF-medlemmen. Såvitt vi känner till har det inte träffats några sådana lokala överenskommelser).

När börjar systemet att gälla?

Individuella arbetstidskonton inrättas från den 1 februari 2001. Arbetstagare som slutar sin anställning efter den 1 februari 2001 och som inte har valt alternativ innan februari 2002 har ett tillgodohavande som får regleras genom kontant utbetalning.

Hur stor är avsättningen?

Till varje arbetstidskonto avsätts ett utrymme som beräknas per kalenderår. Underlaget för avsättningen är den lön som utbetalats under aktuellt kalenderår.

Avsättningen är för:

2001: 0,5% (1.2-31.12)

2002: 1,0%

2003: 1,5% av löneunderlaget.

Hur länge sker avsättningen?

Systemet är fullt utbyggt från och med 2004-02-01 med 1,5 % per år om inte de centrala parterna överenskommer om annat. Det innebär att 1,5 % läggs ut årligen därefter enligt individens val.

Vad ingår i löneunderlaget?

Ordinarie månadslön inklusive rörliga lönedelar ingår i löneunderlaget. Det inbegriper bland annat sjuklön, ersättningar vid av arbetsgivaren betald ledighet (sjuklön, föräldraledighet).

Begreppet rörliga lönedelar omfattar bonus, tantiem, men **inte** optioner och vinstandelar. I löneunderlaget ingår **inte** heller övertid- och beredskapsersättning samt semesterlön och semesterersättning.

Principen är att avsättningarna baseras på de löner och ersättningar som är hänförliga till arbete under ordinarie arbetstid.

Parterna är ense om att avsättningar enligt denna punkt skall anmälas som Opensionsförmedlande lön enligt ITP-planen.

Hur vet jag hur mycket pengar som har avsatts?

Arbetsgivaren ska före **januari** månads utgång lämna uppgift till de anställda om storleken på de avsättningar som gjorts för var och en.

När ska jag välja?

Efter det att den anställde erhållit uppgift om storleken på det under avsatta beloppet ska den anställde under **februari** månad underrätta arbetsgivaren om hur det avsatta beloppet skall utnyttjas - betald ledig tid, pensionspremie eller kontantersättning.

Kan jag byta valt alternativ?

Den anställde har rätt att inför varje år välja något av de tre alternativen. Däremot är det inte möjligt att utan särskild överenskommelse kombinera eller byta olika alternativ under ett och samma år.

Om jag inte väljer något alternativ?

Till dem som inte meddelar arbetsgivaren något alternativ utbetalas kontant ersättning.

1. Ledig betald tid

Avsättning- tid

Om det intjänade tillgodohavandet ska användas som betalning under ledig tid så beräknas den lediga tiden enligt följande vid fullt intjänande:

<u>År</u>	<u>Värde</u>	<u>40 tim/vecka</u>
2001	0,5%	9 tim
2002	1,0%	18 tim
2003	1,5%	27 tim

Vad händer om jag arbetar deltid?

Vid reducerat intjänande- exempelvis vid deltidсанställning, obetald frånvaro eller för personer som anställts del av året, så minskas den lediga tiden i proportion till anställningstiden..

Betalning under ledig tid

Det är det avsatta beloppet som ska användas som betalning under den uttagna lediga tiden samtidigt som tjänstledighetsavdrag görs för denna tid.

Förläggning av ledig tid

Förläggning av ledig tid sker genom överenskommelse mellan arbetsgivaren (närmaste chef) och den anställde med beaktande av såväl verksamhetens krav som den anställdes önskemål. Var ute i god tid- arbetsgivaren kan få svårigheter att tillmötesgå arbetstagarens önskemål om denne väntar med ledighetsönskemålet. Det är inte förenligt med avtalet att arbetsgivaren vid upprepade tillfällen meddelar att önskemål om förläggning av begärd ledighet inte kan tillgodoses och att den anställde därigenom inte kan få ut intjänad ledighet under året.

Om flera önskar ledighet vid samma tillfälle så ges företräde till den som först har begärt ledigheten.

Enligt huvudregeln kan inte större anspråk än vad som motsvarar 1.5 % av tiden tas ut under ett år. Om tillgodohavandet skulle vara större än så skall överskottet tas ut i kontanter eller pensionspremie. Anställda har rätt att spara överskjutande timmar på så sätt att ledigheten kan tas i form av hela lediga dagar. Sådant sparande kan få till följd att ledighetsuttaget under vissa år kan uppgå till fyra dagar.

Sjukdom i samband med ledig tid

Om den anställde blir sjuk under planerat uttag av ledighet finns två alternativ:

- Arbetstagaren kan bortse från sjukdomen och behandla tiden som betald ledig tid. Sjuklön utgår inte då.
- Anmäl tiden som sjukfrånvaro och därmed avstå från att utnyttja tiden som betald ledig tid. I detta fall utges sjuklön med karensdag i förekommande fall.

2. Kontant utbetalning

För de som väljer kontantersättning så utbetalas denna under **mars** månad. Är beräkningsunderlaget (anmäld årslön) exempelvis 480.000 kr för 2001, så är utrymmet 2.400 kr avseende första året (0,5 % av under avsättningsåret utbetald årslön, 1% andra avsättningsåret och 1,5 % tredje avsättningsåret. I exemplet blir avsättningarna vid ett oförändrat beräkningsunderlag alltså 2.400 kr i mars 2002, 4.800 kr i mars 2003 samt 7.200 kr i mars 2004.

Kontantbeloppet är ITP-grundande.

3. Avsättning till pensionspremie

Anmälan och administration

Den anställde anmäler skriftligen till arbetsgivaren i februari sin önskan att årets avsättning skall användas till betalning av pensionspremie. Arbetsgivaren upprättar en förteckning med namn, personnummer och storleken på det avsatta beloppet. Under mars månad skickar arbetsgivaren förteckningen tillsammans med redovisning av de avsatta medlen till Förenade Liv. Det är Förenade Liv som även administrerar din ITPK. (Pappers använder FORA stället)

För att förenkla proceduren har administrationen anpassats till de regler som gäller just för ITPK valet i Förenade Liv. Det innebär att premien med automatik överförs till samma försäkringsbolag och till samma försäkringsform som tjänstemannens ITPK val. Det blir dock två separata försäkringar med separata värdebesked.

Pensionsålder och pensionens storlek

Pensionsförmån enligt detta avtal beräknas som en femårig pension from ordinarie pensionsålder, men kan betalas ut under kortare eller längre tid om den anställde så önskar. Pensionen kan även beräknas som en livsvarig pension.

Pensionen betalas ut från och med den månad under vilken tjänstemannen uppnår pensionsålder eller annan tidpunkt som den anställde begär, dock tidigast från 55 års ålder.

Återbetalningsskydd

Regler om återbetalningsskydd och förmånstagarförordnande (d v s om en del av avgiften skall användas till de närmaste vid dödsfall) är i stort samma för ITPK och återfinns i bilagan ”Bestämmelser om pension”.

Att tänka på

Om livsarbetstiden tas ut som pension istället för kontant ersättning så innebär det lägre sociala avgifter för arbetsgivaren. Detta utrymme bör komma den anställde tillgodo. Arbetsgivaravgiften är 2001 32,82 % som skall jämföras med den särskilda löneskatten på pensionspremier som är 24,26 %. Differensen på ca 7 % bör användas för att höja pensionsavsättningen. Inom andra avtalsområden, exempelvis Stål –och Metallavtalet, finns denna konstruktion preciserad i det centrala avtalet, men inom Pappers & Massa avtalet måste det överenskommas lokalt.

Observera att pensionsavsättningen inte är ITP-grundande, vilket innebär att kontantutbetalningen bör ge ett bättre totalutfall, eftersom den ger både lön och pension. ITP-planen ger 65% på lönedelar över 7,5 basbelopp (c:a 24.000 kr/mån) beräknat på lönen vid pensionsavgången.

Frågor på livsarbetstid kan ställas till undertecknad eller till CFs jour 08-613 80 01.

Med vänlig hälsning
SVERIGES CIVILINGENJÖRSFÖRBUND

Per-Olof Storsten
Branschansvarig Skogsindustrierna
08-613 82 78
per-olof.storsten@cf.se.

Bilagor:
Överenskommelse om Livsarbetstid
Bestämmelser för ålderspension.

