

PM

Till Förbundsdirektörer och avtalsansvarig
Från Anna-Karin Hatt, Jonas Stenmo, Per Östlund
Datum 2016-10-16
Angående Underlag – delas inte till styrelser eller delegationer

Flexpension i Tjänsteföretag

Bakgrund

Flexpension (tidigare benämnt deltidspension) har från och med förhandlingarna 2013 successivt införts i stora delar av näringslivet. Flexpension består av två delar; dels en kollektiv avsättning från löneökningstrymmet till en förstärkt pensionspremie, dels en möjlighet att gå ned i tid under slutet av arbetslivet. Flexpension är inte ett och samma system, utan det finns hittills sju olika avtalade varianter på arbetsmarknaden, där skillnaderna främst består i när och hur mycket som avsätts till flexpension. I de märkessättande avtalen har hittills 0,7 % (0,2 % 2014, +0,3 % 2015, +0,2 % 2016) avsatts till flexpension.

Inget avtal inom Almegas förbund har hittills infört flexpension. I stället har förbunden inom Omega lagt ut hela löneökningstrymmet som lön.

En stor konfliktfråga

Flexpension har allt sedan 2013 varit en stor konfliktfråga mellan Omega och Unionen/Sveriges Ingenjörer. Under avtalsförhandlingarna 2016 varslade Unionen och Sveriges Ingenjörer om en omfattande strejk där de planerade att ta ut 10 000 tjänstemän i strejk på ett flertal avtalsområden inom Omega. Efter att Omega under pågående medling gjort en fredspliktsinvändning, och AD avvisat fackens yrkande om interimistisk prövning, återtog facken varslen och samtliga avtal på Almegas områden tecknades utan flexpension.

Unionen och Sveriges Ingenjörer har dock varit tydliga med att de avser fortsätta driva flexpensionsfrågan i kommande avtalsförhandlingar, och att flexpension ska införas på hela arbetsmarknaden, också inom tjänstesektorn. Det kan de göra på flera sätt:

- Facken kan försöka få till stånd en slutlig prövning av fredspliktsinvändningen i AD, före Avtal 17 eller inför den därefter kommande avtalsrörelsen, som gör det möjligt för facken att gå till konflikt för att få flexpension.
- Facken kan säga upp ITP-avtalet för att den vägen få möjlighet att gå till konflikt i pensionsfrågan. Säger de upp det avtalet är det oomtvistligt att de har konfliktträtt i frågan.
- Facken kan välja att gå till konflikt på en annan fråga, t.ex. krav på arbetstidsförkortning, för att sedan "byta" den frågan mot avsättningar till flexpension.

Förutom konfliktrisk innebär flexpensionsfrågan också att allt utvecklingsarbete ligger nere mellan de inblandade parterna. Detta är förmodligen på sikt det mest allvarliga med att flexpensionsfrågan är olöst på tjänstesektorns område. Det är naturligtvis svårt att värdera vad den uteblivna utvecklingen innebär, men under tiden som utvecklingsarbetet ligger nere på dessa avtalsområden fortsätter parterna i andra sektorer att utveckla sina avtal.

En partsgemensam arbetsgrupp bildades

Almega har inte minst de senaste året gjort åtskilliga försök att lösa flexpensionsfrågan på ett för tjänsteföretag godtagbart sätt. Det senaste försöket startade den 18 september 2016 genom att ledningarna för Almega, Unionen och Sveriges Ingenjörer – efter initiativ från Almega – utsåg en arbetsgrupp som fick i uppdrag att försöka lösa frågan innan Avtal17.

Efter flera veckors intensivt arbete kunde arbetsgruppen den 27 oktober (vilket var viktigt eftersom det var dagen innan Facken inom Industrin presenterade sina avtalskrav) enas om ett förslag till lösning som de överlämnade till ledningarna för Almega, Unionen och Sveriges Ingenjörer. Ledningarna

Arbetsgruppens förslag antogs av ledningarna för Almega, Unionen och Sveriges Ingenjörer antogs som en "preliminär principöverenskommelse" som nu ska presenteras och börja förankras hos respektive parter styrelser och delegationer fram till den 7 november 2016. Det är viktigt att förankringen görs under tystnad. Om den preliminära principöverenskommelsen accepteras av styrelser och delegationer planerar parterna att offentliggöra den preliminära principöverenskommelsen i början av vecka 45.

Förslag till lösning – Flexpension i Tjänsteföretag

Den preliminära principöverenskommelsen innehåller åtta olika delar som tillsammans utgör ett helhetspaket. Fyra av dessa är redan idag färdigformulerade och fyra delar återstår att förhandlas och lösas i arbetsgrupper, som ska presentera sitt resultat senast den 15 december 2016. Därtill kommer att Almega och Unionen fram till 2017 års förhandlingar ska starta ett intensivt arbete med Unionen för att ersätta individgarantierna med en mer utvecklande löneprocess i de sju avtalen som fortfarande har kvar individgarantier.

De fyra delar som är färdigformulerade är:

1. Förslag till avtal om flexpension i tjänsteföretag.
2. Förslag till avtal om möjlighet att gå ned i tid vid slutet på arbetslivet.
3. Gemensamt långsiktigt projekt för att utveckla framtidens kollektivavtal.
4. Förslag till avtal om avräkning vid uttag av semester vid sammanfallande intjänande- och uttagsår (avser när medarbetare slutar).

De fyra delarna som ska behandlas i arbetsgrupper och vara klara senast 15 december 2016 är:

5. Arbetsgrupp för att ta fram enhetlig reglering av anställningsformer.
6. Arbetsgrupp om enhetlig reglering av beredskap.
7. Arbetsgrupp för att se över och ensa avtalens förhandlingsordningar.
8. Arbetsgrupp för Framtagande av en gemensam vägledning (guideline) för upprättande av avtalsturlistor vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist.

Eftersom arbetsgruppernas arbete kommer att vara klart först den 15 december är det först då efter den 15 december som detaljerna och det exakta värdet i hela paketet kan bedömas. Den slutliga förankringen av förslaget i berörda förbund och delegationer kommer alltså att ske efter den 15 december. Uppgiften för de berörda förbund och avtalsdelegationer nu är med andra ord att diskutera den preliminära principöverenskommelsen och ta ställning till om man anser att det är positivt att Almega fortsätter att arbeta vidare med denna och försöka lösa konfliktfrågan innan avtalsförhandlingarna 2017 startar.

De olika delarna i helhetspaketet innebär strikt sammanfattat följande:

1. Förslag till avtal om flexpension i tjänsteföretag

Den största oenigheten mellan parterna har bestått i huruvida avsättningen till flexpension ska ske kollektivt eller individuellt. Enligt förslaget till lösning ska flexpension i tjänsteföretag ske genom en kollektiv avsättning men med viktiga individuella inslag.

Arbetsgruppen har i sitt arbete utgått från att följande fyra utgångspunkter behöver uppfyllas för att parterna ska kunna enas om en lösning:

- En kollektiv avsättning ur lönerevisionsutrymmet ska göras
- Flexpension ska utges till alla som omfattas av avtalet
- Det ska finnas valfrihet för individen
- Lösningen ska göra det möjligt att värva nya företag

Det två sistnämnda punkterna har under arbetet varit Almegas utgångspunkter och kriterier under förhandlingarna. Individuell valfrihet var en svår fråga för facken, den passade inte in i deras syn på kollektivavtal. Att lösningen ska möjliggöra att värva företag innebar att det behöver vara en mjuk ingång i systemet för nya företag. I befintliga lösningar ska flexpensionens uppstaplade kollektiva nivå utges från första dagen.

Flexpension i Tjänsteföretag byggs ut i samma takt som hos andra

Det förslag till lösning som arbetsgruppen kunnat enas kring är en modell som innebär att en kollektiv avsättning görs som från och med 2017 års avtalsförhandlingar ska byggas ut med följsamhet gentemot märkessättande förbund inom Svenskt Näringsliv. Parterna är överens om att flexpension ska byggas ut till samma nivå som gäller för märkessättande förbund inom Svenskt Näringsliv med tre års fördröjning, dock totalt max 2 %.

Det betyder att avsättning till flexpension sker även i Almega-förbundens avtal om märkessättande avtal inom industrin gör det. När märkessättande avtal har

avsatt färdigt fortsätter Almega-förbunden att avsätta i ytterligare tre år så vi kommer i kapp. Dock gör vi det till max 2 % totalt.

För 2017 innebär den preliminära principöverenskommelsen att löneökningstrycket minskas med en avsättning till flexpension om industrins märkessättande avtal också gör det. Flexpension utbetalas som en pensionspremie till alla från den 1 november 2017 såvida inte en tjänsteman hellre väljer (om arbetsgivaren medger sådana val, se nedan) att få premien som lön i stället.

Möjlighet till valfrihet

Det som skiljer vår lösning från befintliga konstruktioner för flexpension är att det är möjligt för alla att välja bort flexpension en gång under följande förutsättningar:

- Arbetsgivaren ska medge att tjänstemännen får välja bort flexpension. Det är alltså arbetsgivaren som bestämmer om det ska vara möjligt att välja eller inte.
- Om arbetsgivaren medger att man får välja bort flexpension kan alla tjänstemän senast två månader efter den 1 november 2017 välja att få premien som lön i stället. Då kommer även kommande avsättningar till flexpension att utges som lön till tjänstemännen.
- Om arbetsgivaren medger kan även alla nyanställda senast två månader efter anställningen välja bort flexpension.
- Om arbetsgivaren medger kan även alla tjänstemän i företag som går in i kollektivavtalet välja bort flexpension senast 2 månader efter företagets inträde.

En tjänsteman som valt bort flexpension kan även, om företaget medger det, välja att gå tillbaka till flexpensionsavsättning. Avsättningen till flexpension tas då från tjänstemannens lön.

Om företaget medger det kan även en tjänsteman avsätta mer till flexpension efter överenskommelse med sin arbetsgivare. En sådan extra flexpension gäller så länge och på det sätt som tjänstemannen och arbetsgivaren kommit överens om.

Utöver systemet för Flexpension i tjänsteföretag kan företaget även tillämpa lokala system för löneväxling. Sådana system påverkas inte av en överenskommelse om att införa flexpension.

Mjuk infasning för nya företag

De nya företag som senare ansluter sig till något av kollektivavtalen inom Almegas förbund, och som kommer från ett avtalsområde som redan har flexpension, går in i Flexpension i Tjänsteföretag med bibehållen pensionspremie-nivå och fortsätter således som tidigare. Däremot kommer de i

och med inträdet på något av avtalsområdena inom Almegas förbund att kunna erbjuda sina medarbetare valfrihet, om företaget så önskar.

De nya företag som träder in i kollektivavtalet, och som inte tidigare omfattats av kollektivavtal, fasas in i Flexpension för Tjänsteföretag genom att flexpensionspremien successivt byggs upp under 5 års tid från det att företaget anslöt sig till kollektivavtalet. Det betyder att även nya företag som senare ansluter sig till kollektivavtalet får en längre tid på sig och kan anpassa sina kostnader och ta höjd för premien till flexpension. Den framförhandlade modellen för Flexpension i Tjänsteföretag skiljer sig också väsentligt från alla andra befintliga modeller för flexpension när det gäller reglerna för nya företag som senare ansluter sig till kollektivavtalet, och som tidigare inte haft kollektivavtal. Denna mjuka infasning för nya företag som senare ansluter sig till kollektivavtalet, och som tidigare inte haft kollektivavtal, finns inte i någon annan existerande modell för flexpension. Infasningen är på följande sätt:

- Den första lönerrevisionen efter inträdet ska lönerrevisionen samt eventuell avsättning till flexpension utges.
- Under den andra – femte lönerrevisionen efter inträdet ska varje års lönerrevision samt eventuell avsättning till flexpension utges. Därutöver ska den kollektiva nivån på flexpension som gällde vid inträdet betalas i kapp med en fjärdedel per år.
- Från den sjätte lönerrevisionen är företaget i kapp och samma gäller som för andra företag i avtalet.

Den mjuka infasningen gäller även för koncernbolag som ansluts till kollektivavtalet. Om ett företag vill kan det fasa in sig i en snabbare takt än ovan.

2. Förslag till avtal om möjlighet att gå ned i tid vid slutet på arbetslivet.

Möjligheten att gå ned i tid är en del av de system för flexpension som införts inom andra delar av näringslivet. Arbetsgruppens förslag liknar befintliga lösningar men innehåller jämfört med befintliga modeller några viktiga förtydliganden och för tjänstesektorn viktiga förenklingar.

3. Gemensamt projekt för att utveckla framtidens kollektivavtal.

Almega och SACO-förbunden bedrev tidigare ett framgångsrikt gemensamt utvecklingsarbete (kallat "Framtidens Avtal") som nu tyvärr avstannat p.g.a. den pågående konflikten om flexpension. Enligt arbetsgruppens förslag ska utvecklingsarbetet återupptas i en ny fas där även Unionen ska delta, och en bred och framåtsyftande uppdragsbeskrivning för ett sådant långsiktigt gemensamt utvecklingsprojekt har tagits fram och ingår i helhetspaketet. Syftet är att tillsammans arbeta med att förstå framtidens utmaningar och utveckla framtidens kollektivavtal så att de bättre motsvarar det som framtidens företag och medarbetare kommer att efterfråga.

4. Förslag till avtal om avräkning vid uttag av semester vid sammanfallande intjänande- och uttagsår.

Många företag tillämpar sammanfallande intjänande och semesterår. Om en tjänsteman tagit ut semester och sedan slutar kan det finnas en skuld till företaget. Arbetsgruppen har enats om en text (som redan finns i något avtal) som gör det tydligt att arbetsgivaren kan räkna av uttagen men inte intjänad semester lön och andra ersättningar.

5-8. Fyra arbetsgrupper

Tanken är att fyra arbetsgrupper ska arbeta med de fyra återstående delarna (5-8 ovan) i helhetspaketet fram till den 15 december 2016 – främst när det gäller anställningsformer och avtalsturlistor. Almega har tydligt markerat att vår förväntan är att dessa arbetsgrupper ska leverera lösningar som är positiva för arbetsgivarna och därmed balanserar upp hela paketet.

Förankringen

Den preliminära principöverenskommelsen hanteras under sekretess i samtliga delegationer fram till början av vecka 45 när det är tänkt att parterna ska presentera det gemensamma arbetet för att lösa frågan offentligt. Därefter kommer ledningarna för Almegas förbund, Unionens och Sveriges Ingenjörers ledning – såvida förankringen går positivt – den 11 november anta den "Preliminära principöverenskommelsen" som en "Principöverenskommelse" och arbeta vidare med förankringen av denna, i avvaktan på att de delar som återstår att utarbeta och enas om i helhetsförslaget blir klara till den 15 december.

När helhetsförslaget väl är klart är tanken att detta, mellan den 15 december 2016 och den 10 januari 2017, ska presenteras i förbundsstyrelserna och delegationerna. Om det finns problem att anta förslaget ska dessa identifieras senast den 10 januari 2017.

Från den 10 januari till den 28 februari ska därefter särskilda avtalsförhandlingar genomföras kring helhetsförslaget på berörda avtalsområden, så att dessa är avslutade senast den 28 februari 2017.

Från den 1 mars startar sedan 2017 års avtalsförhandlingar utifrån de krav och yrkanden som parterna då växlat inför denna.

Därutöver: gemensamt arbete med Unionen kring återstående individgarantier

Utöver de 8 delarna i helhetslösningen ovan ska Almega och Unionen fram till 2017 års förhandlingar starta ett intensivt arbete för att på de 7 avtalsområden där parterna fortfarande har kvar individgarantier ersätta dessa med en mer utvecklande löneprocess. Detta arbete kommer bedrivas i ett eget spår och berör 5 avtalsområden inom Almega Tjänsteförbunden samt Bemanningföretagen och Medieföretagen. Totalt berör detta arbete fler än 40 000 tjänstemän på de berörda avtalsområdena.

Goda relationer

Om förslaget till helhetspaket antas av parterna är bedömningen att relationerna kommer bli mycket goda vilket, gör det möjligt att tillsammans utveckla kollektivavtalen och öka deras täckning bland företagen.

Alternativen

Förslaget till helhetslösning ska värderas i förhållande till övriga realistiska alternativ. Om helhetslösningen inte antas får man utgå från att facken vid ett senare tillfälle, sannolikt i Avtal17 men annars vid en senare avtalsrörelse, kommer återkomma och försöka driva igenom flexpension också på tjänstesektorns områden. Sedan Facken inom Industrin fredagen den 28 oktober presenterade sin plattform inför Avtal17 vet vi att de där yrkar på ytterligare avsättningar till flexpension i den kommande avtalsrörelsen. Sannolikheten för att man skulle välja att på nytt driva frågan gentemot Almega i Avtal17 får betraktas som mycket hög.