

Möjlighet till minskad arbetstid för äldre anställda 80/90/100-modellen

Förhandlingsprotokoll 2014-09-12

Parter:

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation å enda sidan samt Svenska Kommunalarbetareförbundet, Vision, Kyrkans Akademikerförbund, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd samt Akademikerförbundet SSR och Jusek med förtecknade förbund å den andra.

§ 1 Förhandlingar

Förhandlingarna om införande av 80/90/100-modellen för anställda i Svenska kyrkan påbörjades 2012. Ursprungligen var tanken att förhandlingarna skulle leda till ett centralt kollektivavtal. Efter hand har denna linje ersatts av att parterna istället för centralt kollektivavtal enas om en gemensam rekommendation som inte är bindande.

§ 2 Överenskommelse

Parterna har nu träffat överenskommelse om möjlighet till minskad arbetstid för äldre anställda, 80/90/100-modellen. Syftet är att öka förutsättningarna för äldre anställda att kunna arbeta till pensionsavgång och/eller att underlätta vid framtida generationsväxling och/eller att underlätta strukturförändringar inom Svenska kyrkan.

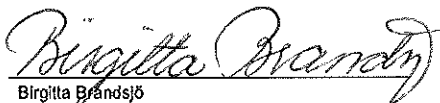
Parterna är också överens om kommentarer till överenskommelse om minskad arbetstid och bibehållet tjänstepensionsintjänande.

Rekommendationen och kommentarer bifogas förhandlingsprotokollet.

§ 3 Avslutande

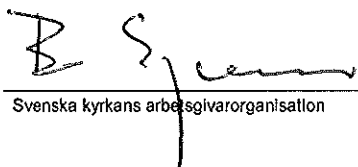
Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet:


Birgitta Brändsjö



Justeras:

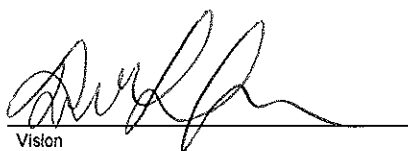


Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation



Svenska Kommunalarbetsförbundet

Justeras:



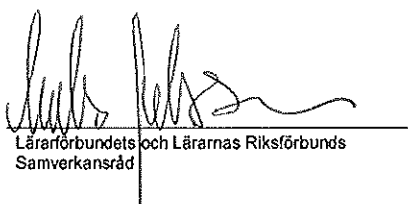
Vision

Justeras



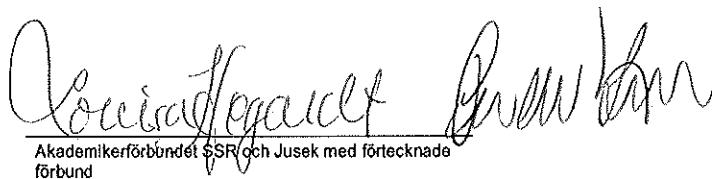
Kyrkans Akademikerförbund

Justeras:



Läraryrskommittén och Lärarnas Riksförbunds
Samverkansråd

Justeras



Akademikerförbundet SSR och Jusek med förtecknade
förbund

Möjlighet till minskad arbetstid för äldre anställda, 80/90/100 modellen

Förslag till överenskommelse om modell för arbetstidsminskning som arbetsgivare inom Svenska kyrkan efter lokalt beslut kan tillämpa.

Syfte

Syftet med att erbjuda äldre arbetstagare minskad arbetstid är att öka förutsättningarna för äldre anställda att kunna arbeta till pensionsavgång och/eller att underlätta vid framtida generationsväxling och/eller att underlätta strukturförändringar inom Svenska kyrkan.

80/90/100 modellen

Konstruktion

Tillsvidareanställda som arbetar heltid erbjuds att minska sin arbetstid från 100 % till 80 % och få 90 % av sin heltidslön. Den tjänstepensionsgrundande lönen är oförändrat 100 % av lönen före arbetstidsminskningen.

Möjligheten omfattar även tillsvidareanställda som arbetar deltid enligt samma grundmodell som ovan. Det innebär att arbetstiden minskar med 20 %, lönen minskar med 10 % och det fortsatta tjänstepensionsintjänandet behålls på deltidsnivån före arbetstidsminskningen. Arbetstiden efter arbetstidsminskningen måste vara minst 50 % av heltid.

Villkor för att omfattas av 80/90/100

Möjligheten till minskad arbetstid med oförändrat tjänstepensionsintjänande gäller tidigast fr.o.m. den månad då arbetstagaren fyller 62 år. Modellen gäller under 3 år dock längst t.o.m. utgången av den månad arbetstagaren fyller i 32 a § LAS angiven ålder för närvarande 67 år. I samband med arbetstidsminskningen omregleras anställningen till lägre sysselsättningsgrad. Den anställde ska så långt möjligt behålla tidigare arbetsuppgifter, men i mindre omfattning.

Förutsättningarna för 80/90/100 modellen fastställs lokalt.

Arbetstagarens pensionsgrundande lön

Den pensionsgrundande lönen för tjänstepension är lön och andra pensionsgrundande ersättningar omräknade till den sysselsättningsgrad som gällde före överenskommelsen om arbetstidsminskning.

Kommentarer till överenskommelse om minskad arbetstid och bibehållet tjänstepensionsintjänande.

Möjligheten till arbetstidsförkortning kan ingå som en del av arbetsgivarens personalplanering på lite längre sikt och bör utformas med hänsyn till rådande åldersstruktur och arbetsgivarens ekonomiska förutsättningar. Förutsättningarna ska bl.a. tydliggöra vilka som ska omfattas av möjligheten till deltidarbete eller om en individuell prövning ska göras av varje ansökan.

Arbetsgivaren rekommenderas att fatta särskilt beslut om att tillämpa modellen och samtidigt ta ställning till vilka generella förutsättningar som ska gälla.

Modellen är inte avsedd att användas i stället för sjukskrivning eller som rehabiliteringsåtgärd.

Det är arbetsgivarens ansvar att anpassa arbetsuppgifter efter arbetstagarens förutsättningar, som även omfattar normalt åldrande.

Överenskommelse om deltidarbete är frivillig för båda parter.

Arbetstagaren behöver överväga de ekonomiska konsekvenserna av deltidarbete. Omregleringen av sysselsättningsgraden gäller tillsvidare.

- Webbplatsen www.minpension.se ger prognoser för framtida allmän pension givet viss inkomst, men kan ofta också ge besked om tjänstepensioner.
- Arbetstagaren behöver även få möjlighet att få prognos från olika försäkringsbolag/pensionskassor för att kunna ta ställning till erbjudande om deltidarbete enligt 80/90/100 modellen.
- Om årslönen efter arbetstidsminskningen understiger 8,07 inkomstbasbelopp kan det påverka den allmänna pensionen. Arbetstagaren bör kontakta Pensionsmyndigheten för mer information.
- Ersättningar vid t.ex. sjukdom som t.ex. sjukpenning kan påverkas negativt av arbetstidsminskningen. Arbetstagaren bör kontakta Försäkringskassan för mer information.
- Ersättning vid arbetslöshet kan också påverkas. Arbetstagaren bör kontakta sin arbetslöshetskassa och/eller sin fackliga organisation för mer information.
- Kalenderdagsfaktor och semesterkvot kan också påverkas.
- Arbetstagaren kan alltid kontakta sin fackliga organisation för att få hjälp att reda ut dessa frågor innan beslut fattas om att träffa överenskommelse om 80/90/100.

Utgångspunkten för överenskommelsen är att tjänstepensionen från Svenska kyrkan inte ska påverkas .

Ansökan om 80/90/100

Innan överenskommelse träffas bör arbetsgivaren och arbetstagaren i samtal gå igenom syftet och förutsättningarna med arbetstidsminskningen. Parterna bör även samtala om tiden fram till pensionering.

Ansökan om 80/90/100 modellen görs av arbetstagaren till närmaste chef i god tid i förväg, gärna sex månader i förväg. Arbetsgivaren lämnar besked senast tre månader före ikraftträdandet. För arbetsgivarens förslag om förkortad arbetstid till enskild arbetstagare gäller samma tidsfrister.