

AVTALSKRAV 2017

2016-12-21

Löner och allmänna villkor avseende tjänstemannaavtalen

Förutsättningar inför 2017-års avtalsförhandlingar.

Innovations- och kemiarbetsgivarnas avtalskrav utgår ifrån de yrkanden som överlämnades i december 2015. De är framtagna i dialog med våra medlemsföretag, utifrån deras behov att kunna uppnå en mer rationell drift av verksamheten och en stärkt konkurrenskraft som resultat.

I avtalsyrkandena inför de avtalsförhandlingar som genomfördes tidigare i år konstaterade Innovations- och kemiarbetsgivarna (IKEM) att den svenska industrins konkurrenskraft måste stärkas. Vi kunde konstatera att den svenska industrin, IKEM:s medlemmar inkluderade, fortfarande inte hade återhämtat sig sedan finanskrisen 2008. Produktionsvolymerna låg fortfarande under "förkrisnivåer". Samtidigt hade enhetsarbetskraftskostnaderna ökat mer i Sverige än inom genomsnittet i både OECD och EU. Svensk industri hade också tappat marknadsandelar på världsmarknaden. Denna bild har inte förändrats på något avgörande sätt trots att ett år förflutit sedan yrkandena växlades i december 2015. Behovet av att begränsa företagets kostnadsökningar i Sverige jämfört med viktiga konkurrentländer är fundamental, efter att under flera år legat högst relativt omvärlden. Den svenska industrins konkurrenskraft måste stärkas, inte försvagas ytterligare. Det gör att löneökningstakten måste växlas ner betydligt jämfört föregående avtalsuppgörelser. Vidare måste avtalens innehåll utvecklas för att stärka företagets möjligheter att möta den globala konkurrensen. Detta innebär för IKEM:s del bland annat att kollektivavtalet behöver göras lokalt dispositivt, möjligheterna till lokal lönebildning måste fortsatt stärkas samt avtalet ger bättre möjligheter till anpassat arbetstidsuttag och förläggning av arbetstid. I Sverige står stora grupper idag utanför arbetsmarknaden. Parterna på arbetsmarknaden har ett stort ansvar för att inom ramen för den svenska modellen göra det möjligt för fler att få arbete. För att inte höja trösklarna in på arbetsmarknaden måste höjningar av avtalens ingångslöner stoppas.

IKEM:s yrkanden har utformats mot den ovan beskrivna bakgrunden.

IKEM har tillsammans med alla sina motparter ett gemensamt ansvar för att utforma avtalen på ett sätt som förbättrar förutsättningarna att de tillämpas på avsett vis. För löneavtalen på tjänstemannaområdet innebär det bl a att avtalens texter om den lokala löneprocessen tydligare än idag bör klargöra att lönearbetet i de olika avtalen utgår från samma grundläggande principer om bl a företagets förutsättningar och individens prestation.

Löneavtalen

1. Lönebildning

Unionen

Individgarantierna ska tas bort. I stället införs tydligare skrivningar om åtgärdsplan vid utebliven löneökning.

Avtalet ska inte innehålla några lägstalöner.

Allmänna anställningsvillkor

2. Dispositivitet

För att möjliggöra för de lokala parterna att hitta företagsanpassade lösningar, behöver hela avtalet göras lokalt dispositivt. Härigenom ges de lokala parterna möjlighet att utforma lokalt anpassade regelverk och system.

3. Semester

När intjänandeår och semesterår sammanfaller ska erhållen semesterlön betraktas som à-contoutbetalning och avräknas från såväl semesterersättning som lön. Tjänsteman som erhållit fler betalda semesterdagar än intjänade ska återbetala för mycket utbetald semesterlön/tillägg. Motsvarande lönekorrigerings görs om sysselsättningsgraden ändrats under året.

4. Föräldradighetstillägg

Reglerna om föräldradighetstillägg förtydligas och görs enklare att tillämpa.

5. Förskjuten arbetstid, beredskap och jour

Pingsthelgen ska inte längre ersättas som storhelg.

Arbetstidsförkortning – Livsarbetsstid

6. Pensionsavsättning

Avtalets bestämmelser om arbetstidsförkortning reformeras. Om parterna inte överenskommer om annat avsätts arbetstidsförkortningen som pensionspremie. På så sätt skapas en substantiell förstärkning av pensionsavsättningarna till de anställda inom avtalsområdet. Det står dock de lokala parterna fritt att överenskomma att medarbetaren kan välja ledig tid.

7. Anställningsformer

Bestämmelserna om tidsbegränsade anställningar behöver reformeras och moderniseras.

8. Flexpension

Arbetsgivare och tjänsteman kan överenskomma att tjänstemannen inte ska omfattas av reglerna om flexpension.

Företag som inte tidigare varit bundna av regler om avsättning till flexpension eller varit bundna av regler med lägre avsättning än IKEM:s kollektivavtal, har rätt att inränga premiebetalningarna till gällande nivå under en femårsperiod med en femtedel av den tillkommande premien för vart år.

9. Förtydliganden – redaktionella ändringar

Redaktionella felaktigheter ska rättas till och avtalet behöver därutöver en redaktionell genomgång och modernisering.

10. Senare kompletteringar

IKEM förbehåller sig rätten att återkomma med ytterligare yrkanden eller justeringar som kan vara motiverade av resultatet av de diskussioner som äger rum mellan Almega och Unionen/Sveriges Ingenjörer om flexpension m m.



Lars Askelöf



Linda de Melenne Werner

