

ORIGINAL



2016-12-21

INDUSTRIARBETSGIVARNAS YRKANDEN I AVTAL 17

Avtalsområde:

Byggnadsämnesindustrin

Sveriges Ingenjörer



INDUSTRIARBETSGIVARNAS UTGÅNGSPUNKTER

Industriavtalet är en ram för förhandlingarna inom industrin och för övriga parter på arbetsmarknaden. En väl fungerande lönebildning, som utmärks av långsiktighet och stabilitet, förutsätter att Industriavtalets syften uppfylls. Genom Industriavtalet är parterna överens om att avtal som stärker industrins internationella konkurrenskraft ska träffas i rätt tid utan stridsåtgärder. Industriavtalet bygger på förutsättningen att den nivåförändring av lönekostnader – otvetydigt ett kostnadsmärke uttryckt i procent – som parterna inom industrin kommer överens om ska vara normerande inom industrin och för övriga parter på arbetsmarknaden.

Utifrån dessa utgångspunkter förhandlar Industriarbetsgivarna med samtliga sina motparter.

Stärkt internationell konkurrenskraft

Industriarbetsgivarnas medlemsföretag sysselsätter omkring 90 000 personer. Företagens betydelse för arbetsmarknad, svensk tillväxt och välfärd är dock betydligt större än så. En uppskattning är att totalt minst 200 000 jobb är direkt eller indirekt beroende av Industriarbetsgivarnas medlemsföretag. Till följd av företagens lokalisering har dessa en direkt avgörande betydelse för hela landets utveckling. Områden utanför storstadsregionerna riskerar att drabbas hårt av nedskärningar eller nedläggningar.

Industriarbetsgivarnas medlemsföretag är motor i Sverige, som är ett exportberoende land. De verkar på en global marknad med begränsad möjlighet att prissätta sina produkter. Därför är det helt avgörande för företagens förutsättningar, utveckling och överlevnad den internationella konkurrenskraften. Industriarbetsgivarnas överordnade mål med avtalsförhandlingarna är att denna ska stärkas och att avtal träffas som långsiktig utvecklar industrin.

Även om konjunkturbarometrarna har stabiliserats på sistone ser vi inga tecken på att den globala BNP-tillväxten kommer att öka i närtid. Man kan förvänta sig betydligt lägre tillväxt i industrin jämfört med åren innan finanskrisen, vilket överensstämmer med att ekonomin växlat ner. Den nedväxling som präglade de senaste åren är ett tillstånd som kan beskrivas som ”det nya normala”, jämfört med de heta åren kring millennieskiftet.

Industriavtalets syfte är att förena industrins parter i en strävan att förstärka industrins konkurrenskraft och skapa god löneutveckling för företagens anställda. Med den historiskt höga arbetskraftskostnadsutvecklingen i förhållande till jämförbara konkurrentländer har vi misslyckats med det förstnämnda. Genom



höga löneökningar har vi missat tillfället att stärka industrins företag. Till synes små årliga skillnader i löneökningar i förhållande till omvärlden leder till betydande förlust av konkurrenskraft på relativt kort sikt.

När tillväxtpotentialen tydligt faller och produktiviteten bromsar kan inte löneavtalen leva sitt eget liv utan även de måste växla ned. Avtal 16 innebar ett kostnadsmärke om 2,2 % och det bröt inte den trenden, utan behovet av nedväxling kvarstår och är avgörande för en långsiktig konkurrenskraft.

För att företagen ska kunna fortsätta att utvecklas är det viktigt att industrin inte drabbas av konkurrensnackdelar gentemot internationella konkurrenter.

Företagsanpassade villkor

Moderna avtal ska vara anpassade till företagets och medarbetarens villkor samt stötta företagets anpassningsförmåga. Avtalen måste vara så konstruerade att de medger en högre förändringstakt än hos konkurrenterna. Flexibilitet avseende arbetstid, lön och ersättningar samt bemanning är i detta hänseende prioriterat. Avtalen ska dessutom underlätta, inte hindra, att den samlade kompetensen kan användas på effektivaste sätt, oavsett facklig tillhörighet. Möjligheter till att komma överens direkt mellan medarbetare och företag måste öka. Regler som skapar inlåsningsbehov tas bort. Det ligger såväl i företagen som de anställdas intresse att förändra arbetstidsregler så att tillgänglig arbetstid ökar samtidigt som att förutsättningar skapas för den enskilde att klara att arbeta även i högre ålder.

I frågor om bland annat lönebildning, arbetstid och ersättningar måste det enskilda företaget kunna ta hänsyn till just sin situation.

Möjligheterna till tillfälliga kostnadsbesparingar med bibehållande av kompetens behöver förbättras.

Lön och ersättningar ska kunna bestämmas utifrån företagets förutsättningar. De enskilda medarbetarnas prestationer och kompetens ska påverka lönen. På så sätt kan lönen bidra till tillväxt för företagen och gynna medarbetarnas utveckling. Generella lönedelar och individgarantier motverkar detta syfte och ska inte förekomma. Löneavtalen ska inte heller försvåra en effektiv lönebildningsprocess på företagen.

Företagens behov av kompetent arbetskraft måste säkerställas och företagets resurser, inte minst vid konjunktursvängningar, ska kunna utnyttjas på ett effektivt sätt.



Avtalsperiodens längd

I en osäker omvärld är långsiktiga spelregler en konkurrensfördel. Parterna ska bidra till att skapa förutsättningar för avtal som möjliggör långsiktiga planeringshorisonter och stabila förutsättningar. Längre avtalsperioder stärker förutsättningarna för Industrins lönenormerande roll i enlighet med Industriavtalets intentioner. I en osäker omvärld är långa avtal ett sätt att ge företagen lite stabilare förutsättningar. Det gäller särskilt företagen inom basindustrin som är kapitalintensiva. Tunga investeringar förutsätter långa planeringshorisonter.

Förutsättningen för en längre avtalsperiod är att avtalen som helhet bidrar till att stärka företagens internationella konkurrenskraft.



INDUSTRIARBETSGIVARNAS YRKANDEN FÖR AVTALSOMRÅDET BYGGNADSÄMNESINDUSTRIN

Yrkanden mot Sveriges Ingenjörer

Kostnadskontroll, produktivitetshöjande åtgärder och främjande av företagens anpassningsförmåga är avgörande betydelse för företagens överlevnad. Industriarbetsgivarna framställer därför följande krav på förändringar. Förbundet förbehåller sig rätten att närmare precisera, komplettera och utveckla yrkandena under förhandlingarnas genomförande.

Arbetstid

- Reglerna om nationaldagen avlöses.
- Omvandla Trevalet och delpensionssystemet till en enhetlig kompletterande pensionslösning som medger rätt till delpension.
- Övertid ska kunna tas ut med 200 timmar per kalenderår. Möjlighet till extra övertidsuttag efter arbetsgivarens beslut, om det finns särskilda skäl.
- Beredskap ska inte bryta veckovila.

Anställning

- Förenkla och uppdatera katalog över anställningsformer, bl a införa allmän visstidsanställning.



Övrigt

- Inför reglering av frågan då vid företaget tillämpas sammanfallande semesterår och intjänandeår, vilken fastställer tjänstemannens återbetalningsskyldighet för det fall fler betalda semesterdagar tagits ut än vad som tjänats in.

Stockholm den 21 december 2016

Per Hidesten