

**Yrkanden avtal 2017**

**Tjänstemannaavtal**

**Träindustri**

Den internationella konkurrenskraften är avgörande för företagens förutsättningar, utveckling och överlevnad. Parterna har ett gemensamt ansvar för att utveckla kollektivavtalen så att dessa förstärker och utvecklar branscherna och skapar god löneutveckling för företagens anställda.

Under den nu gällande avtalsperioden har arbetskraftskostnaderna inom den svenska industrin ökat samtidigt som produktiviteten inte har förbättrats. Den utvecklingen medför en försämrad internationell konkurrenskraft vilket inte är i linje med Industriavtalet.

Många företag inom Trä- och Möbelbranschen har under de senaste åren haft en uppgång med en ökad efterfrågan bland annat beroende på ett ökat byggande. Det är positivt för branscherna. Företagen verkar dock i en globaliserad värld vilket innebär att företagen varje dag, även på traditionella hemmamarknader, konkurrerar med företag från hela världen. Stärks företagets möjligheter att konkurrera på den globala marknaden, så innebär det i sin tur att de kan bidra till trygga anställningar och goda anställningsvillkor. För att stärka konkurrenskraften krävs dels mycket återhållsamma löneökningar dels att kollektivavtalen kan anpassas till den pågående och allt snabbare förändringen av företagets verklighet.

Löneökningar ska ske i procent. Dubbla märken där både procent och krontal anges är inte förenligt med Industriavtalet.

Avtalen måste för respektive parts medlemmar också uppfattas som en tillgång om de inte ska förlora i legitimitet. Avtalen behöver därför ges en medlemsnära tillämpning och det lokala inflytandet över avtalstillämpningen öka.

I en osäker omvärld är långsiktiga spelregler en konkurrensfördel. Industriavtalet syftar till att säkerställa en stabil lönebildning och bibehållen konkurrenskraft för industrin. Längre avtalsperioder stärker förutsättningarna för industrins lönenormerande roll i enlighet med Industriavtalets intentioner. Samtidigt ska vi inte ingå långa avtal, som låser in den konkurrensutsatta industrin i löneökningar som är skadliga för konkurrenskraften. TMF föreslår därför en längre avtalsperiod i kombination med en nivå som är rätt avvägd.

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 är prioriterat.

Det ligger såväl i företagets 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.

Det är mot bakgrund av detta som Trä- och Möbelföretagen överlämnar sina yrkanden.

## Yrkanden avseende Tjänstemannaavtalet Träindustri

### Till Ledarna, Sveriges Ingenjörer och Unionen

#### Allmänna anställningsvillkor

- Förändring av regeln för anställningsformen "överenskommen visstid" i § 2. Minimigränsen om en månad samt begränsningen om max fem tjänstemän tas bort.
- 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 återbetala för mycket utbetald semesterlön/tillägg. Motsvarande lönekorrigerings görs om sysselsättningsgraden ändrats under semesteråret.
- Införande av ett tak på 15 pbb för beräkning av föräldralönen.
- Avtalets avdragsregler per timme ses över.
- Regel om rätt till permission vad avser nationaldagen i § 9 mom 1 utmönstras.
- Pingsthelgen ska inte längre ersättas som storhelg.

#### Avtal om arbetstidsbestämmelser

- Tillägg i § 1 Mom 4: Saknas tjänstemannaklubb kan sådan skriftlig överenskommelse träffas med tjänstemannen.
- Begränsningsperioden för beräkning av den ordinarie arbetstiden ska vara 12 månader om inte annat överenskommes lokalt. Tillföra möjligheten att förändra ordinarie arbetstid efter viss varseltid.
- Tillägg i § 2 Mom 2: Saknas tjänstemannaklubb kan sådan skriftlig överenskommelse träffas med tjänstemannen.
- Allmän övertid om 200 timmar ska kunna tas ut, utan krav på särskilda skäl.
- Extra övertid ska kunna tas ut, när särskilda skäl föreligger, med högst 75 timmar och därefter med ytterligare högst 75 timmar efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben. Saknas tjänstemannaklubb kan sådan överenskommelse träffas med tjänstemannen.
- Förändring av § 3 Mom 4: All allmän övertid som ersätts med kompensationsledighet ska återföras till övertidsutrymmet.
- Företag som inte tidigare varit bundna av regler om avsättning till deltidspension eller varit bundna av regler med lägre avsättning än Trä- och Möbelföretagens kollektivavtal, har rätt att inränga premiebetalningarna till gällande nivå under en femårsperiod.

### **Yrkanden avseende Sveriges Ingenjörer**

Löneavtal; Den siffersatta löneöversynen utmönstras.

Löneavtalen utformas så att de lokala parterna, med utgångspunkt från verksamhetens förutsättningar, krav och behov, kan förhandla och komma överens om löner.

### **Yrkanden avseende Unionen**

Löneavtal; Frysta minimilöner, individgarantier tas bort.

### **Övrigt**

En arbetsgrupp tillsätts för att se över möjligheterna att slå ihop Tjänstemannaavtalet Träindustri och Stoppmöbelindustri.

Trä- och Möbelföretagen förbehåller sig rätten att förtydliga, komplettera och utveckla dessa avtalsyrkanden.

Stockholm den 21 december 2016

TRÄ- OCH MÖBELFÖRETAGEN



Eva Glückman