

Teknikarbetsgivarnas krav 2016

riktade till IF Metall, Unionen och Sveriges Ingenjörer

1 *Avtalsperiod och arbetskostnader*

Nu gällande Teknikavtalet IF Metall och Teknikavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna avseende löner och allmänna anställningsvillkor ska prolongeras från och med den 1 april 2017 och till och med den 31 mars 2018 med de ändringar och tillägg som parterna kommer överens om.

Sverige har en exportberoende ekonomi. Våra arbetskraftskostnader har under lång tid ökat snabbare än i omvärlden. Konjunkturen är på väg nedåt och de ekonomiska förutsättningarna på den globala marknaden är dåliga. Diskussionen om en inhemskt genererad högkonjunktur i Sverige leder många tankar fel. Långsiktigt kommer Sverige inte gå i en annan takt än i omvärlden. Exporten svarar för knappt hälften av vår BNP och resten är inhemskt skyddade sektorer eller skattefinansierad verksamhet. Våra arbetskraftskostnader är för höga i internationellt perspektiv och reallöneökningar som inte bygger på att man först skapar utrymme genom högre produktivitet och en ökad intjäningsförmåga hos exportindustrin är enbart destruktiva och skapar utslagning.

Den globala ekonomin ställer mycket höga krav på att lönebildningen i Sverige förändras och blir i verklig mening väl fungerande. Avgörande är att både industrins parter och övriga i handling upprätthåller de principer som regering och riksdag slagit fast i prop. 1999/2000:32. Den internationellt konkurrensutsatta sektorn måste utifrån de förutsättningar som gäller i omvärlden ha en lönenormerande roll. Det är enbart den internationellt konkurrensutsatta sektorn som utifrån de företagets konkurrensförutsättningar kan träffa avtal som ger en möjlighet för andra sektorer att i sin tur träffa avtal med en löneökningstakt som är hållbar.

Sedan år 2008 har arbetskostnaderna inom den svenska industrin ökat kraftigt samtidigt som produktiviteten knappt alls har förbättrats. En sådan kostnadsutveckling är ohållbar. Tvärs emot intentionerna i Industriavtalet har parterna inom industrin träffat avtal på en nivå som medför en försämrad internationell konkurrenskraft. De senaste fem åren har den svenska industrins arbetskraftskostnader ökat med mellan 0,3 och 0,5 procent mer än industrin i de viktigaste konkurrentländerna. Många industriarbeten har också försvunnit. Situationen är allvarlig och parterna måste bryta den negativa trenden och träffa avtal som bidrar till att företagets internationella konkurrenskraft stärks. Avtalen inom industrin 2017 måste leda till mycket låga kostnadsökningar. Det finns inte utrymme att höja de s.k. reallönerna och arbetstagarparterna måste ta på allvar att reallönerna under en lång period har höjts trots att det inte skett produktivitetsförbättringar.

Teknikarbetsgivarna är öppna för en diskussion om en längre avtalsperiod men enbart under förutsättning av att parterna kan enas om en avtalsperiod med mycket låga kostnadsökningar. Avtalen måste leda till en förstärkt internationell konkurrenskraft och förutsättningar för en högre sysselsättning, både inom

industrin och på arbetsmarknaden i övrigt. Det vore bra för Sverige och i parternas gemensamma intresse.

Ett mycket problematiskt inslag i 2017 års avtalsförhandlingar är LO:s samordning och den s.k. insamlingsmodell som LO förordar. LO-förbunden har enats om en så kallad "modell för låglönesatsning" där de arbetare som tjänar under 24 000 kronor ska generera mer till lönepotterna än vad som motsvarar deras faktiska löner. Teknikarbetsgivarnas uppfattning är att Industriavtalet innebär att det genom löneavtalen ska bestämmas en procentsats och att det skulle strida mot avtalet att fastställa flera olika lönenormer. Andra krontalsmodeller än s.k. branschpotter, dvs. där branschens genomsnittslön multipliceras med en procentsats, är inte i linje med Industriavtalet och normeringen. Vi avvisar alltså en sådan konstruktion som förordas i fackens samordningsdokument.

2 Lönekostnader och förändringar av löneavtalen

Som tidigare sagts har reallönerna sedan 2008 ökat på ett sätt som inte är hållbart. Parterna måste nu återställa den konkurrenskraft som gått förlorad. Av det skälet måste eventuella löneökningar balanseras med att avtalet i andra delar görs mindre kostsamt för bolagen. Det kan ske genom att minska intjänandet till arbetstidskontot, sänkning av ersättning för ob- och övertid samt sänkning av ersättning för förskjuten arbetstid. Teknikarbetsgivarna är medvetna om att den typen av byten kan vara svåra för våra motparter varför de fackliga lönekraven måste modereras i motsvarande mån.

Som sagts är den ekonomiska situationen för bolagen mycket ansträngd och utrymmet för kostnadsökningar med hänsyn till den ekonomiska situationen utomordentligt begränsat. Företagens situation sinsemellan uppvisar mycket stora skillnader där vissa företag klarar sig relativt väl medan andra drabbats mycket hårt av den bristande internationella efterfrågan. Förhandlingar om löner måste i än större utsträckning än idag ske på företagsnivå där de lokala parterna bereds möjlighet att anpassa kostnadsökningarna till företagets ekonomiska läge. Det är nödvändigt att löneavtalen ger utrymme för det, dvs. hela löneavtalen inklusive utrymmet för lönerrevision ska vara lokalt dispositiva, vilket är fallet för Teknikavtalen med Sveriges Ingenjörer och Unionen, men saknas i Teknikavtalet IF Metall.

Teknikarbetsgivarnas krav är att lönepottens beräkning görs dispositiv för de lokala parterna i löneavtalet med IF Metall.

En sammanpressad lönestruktur leder till att medarbetarna har små möjligheter att förbättra sin lön genom ökad prestation, kunskap eller större ansvar. Individgarantier står i strid med löneprinciperna eftersom dessa innebär att lön ska sättas efter prestation, kunskap och ansvar.

Individgarantier hindrar således en rättvis lönebildning som understödjer produktivitetsförbättringar och hotar därmed industrins konkurrenskraft.

Teknikarbetsgivarna vill ersätta individgarantierna i löneavtalen med IF Metall och Unionen med ett åtagande för bolagen i syfte att de medarbetare som inte

när en god arbetsprestation ska nå en sådan. En sådan konstruktion ligger också i linje med de principer som anställningsskyddslagen vilar på. Individgarantierna ska således utmönstras ur avtalen och under alla omständigheter ska dessa vara väsentligt lägre än tidigare.

3 *Förändring i löneprinciperna*

Löneprinciperna i Teknikavtalet IF Metall och Teknikavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer ska ändras på det sättet att sista stycket i § 2 avseende arbete med löneanalys stryks.

Tvingande lagstiftning om årliga lönekartläggningar träder i kraft den 1 januari 2017. Teknikföretagen motsätter sig av principskäl att frågor som täcks av tvingande lagstiftning också regleras i kollektivavtal. Det blir fråga om en dubbelreglering som skapar oklarhet, irritation och onödig byråkrati. Angående de situationer som bestämmelsen avsåg att behandla bör noteras att frågor om diskriminerande löneskillnader numera är heltäckande reglerade i diskrimineringslagen. Således fyller den bestämmelse som Teknikarbetsgivarna nu kräver utmönstrad inte någon praktisk funktion och inte det syfte som parterna avsåg.

4 *Behov av utökad tillgänglig arbetstid*

Teknikarbetsgivarna vill utmönstra reglerna om permission och kompensation för annandag pingst. Parterna upptog förhandlingar om detta föregående avtalsrörelse. Under denna avtalsrörelse ska förhandlingar åter tas upp i syfte att finna en slutlig lösning.

Krav som särskilt gäller IF Metall

1. § 4 Arbetstid

Definitionerna i Mom. 3:2 ändras i konsekvens med nedanstående krav.

Mom. 4:2 tredje stycket Förläggning i andra fall får följande lydelse

Avvikelse från nedan angiven arbetstidsförläggning får göras så att ordinarie arbetstid per arbetstidsordning varieras med sammantaget 7 timmar uppåt eller nedåt beräknat på en tvåveckorsperiod.

2. § 4 Arbetstid

Enligt Arbetstidslagen får en arbetsgivare ta ut övertid med högst 200 timmar per kalenderår, s.k. allmän övertid. För arbetsgivare som inte var bunden av kollektivavtal och som hade behov av att ta ut mer övertid än 200 timmar per år och arbetstagare fanns möjlighet att begära dispens från Arbetsmiljöverket. Efter lagändringar i 8 a § arbetstidslagen ges sådan arbetsgivare sedan några år möjlighet att utöver de 200 timmarna ta ut extra övertid med 150 timmar per år och arbetstagare om det finns särskilda skäl för det och situationen inte har kunnat lösas på annat rimligt sätt.

Arbetstidslagens tidigare lydelse innebar att den arbetsgivare som inte var bunden av kollektivavtal men som behövde ta ut mer övertid än allmän övertid var tvungen att begära dispens från Arbetsmiljöverket för detta. Det var en krånglig ordning som tillsammans med Arbetsmiljöverkets praxis hade en återhållande verkan på uttag av s.k. extra övertid och det var av den anledningen inte orimligt att Arbetstidslagens utrymme för allmän övertid var större än vad som följde av Teknikavtalet IF Metall. Denna ordning är dock sedan flera år ändrad och idag har arbetsgivare som inte är bundna av kollektivavtal möjlighet att ta ut 350 timmars övertid per år. Teknikavtalet IF Metall innehåller en reglering av innebörd att arbetsgivare kan ta ut 150 timmars övertid per arbetare och kalenderår, samt att de lokala parterna kan komma överens om ytterligare övertid. Genom överenskommelse med den enskilde arbetaren kan utöver 150 timmars övertid ytterligare 50 timmars övertid tas ut under kalenderåret.

Det är Teknikarbetsgivarnas uppfattning att det är viktigt att arbetsgivare inte ges incitament att låta bli att teckna kollektivavtal. En ordning där lagen, i för arbetsgivare helt centrala frågor, är mer förmånlig för arbetsgivare än kollektivavtalens motsvarande reglering riskerar att leda till en situation där arbetsgivare väljer att stå utanför arbetsgivarorganisationer. En sådan ordning skulle riskera att undergräva kollektivavtalsmodellen som på vårt område varit knäsat sedan Verkstadsavtalet 1905 och för övriga sektorer sedan Saltsjöbadsavtalet 1938 (på arbetarsidan). Istället bör kollektivavtalen vara till fördel för både arbetsgivare och arbetstagare och innehålla en rimlig avvägning av motstående intressen. För arbetsgivare är det av avgörande betydelse att

kunna förlägga och lägga ut arbetstid på ett rimligt sätt. I situationer där efterfrågan kan variera snabbt finns det också ett stort behov av att lika snabbt kunna lägga ut övertid. Det är av det skälet en olägenhet att Teknikavtalet IF Metall innebär en inskränkning i förhållande till Arbetstidslagens regler om övertidsutrymme.

Teknikarbetsgivarna kräver att nivån för övertid per kalenderår och arbetare i Teknikavtalet IF Metall höjs till 200 timmar per arbetare och kalenderår.

§ 4 Mom 5:2 Begränsning av övertid ändras och får följande lydelse

Övertid får tas ut med högst 50 timmar under en kalendermånad och med sammanlagt högst 200 timmar under ett kalenderår.

De lokala parterna kan komma överens om ytterligare övertid.

Genom överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan utöver 200 timmar enligt första stycket ytterligare 50 timmars övertid tas ut under kalenderåret.

Anmärkning

Kalenderår kan genom lokal överenskommelse ersättas av annan tolv månadersperiod.

Vid uttag av betald ledighet ur tidbanken enligt § 5 mom 5:1 ska motsvarande tid tillföras som tillgänglig övertid, dock högst 200 timmar per år.

3. § 6 Semester

Ett yrkande om förenkling

Parterna har under en tid diskuterat hur semesterreglerna kan göras enklare och mindre administrativt betungande. Ett sätt som bör prövas är att införa alternativa regler om sammanfallande intjänande- och uttagsår för semester. Det förutsätter att det i avtalet införs regler om hur lönekorrigerings ska kunna göras när arbetare slutar sin anställning före det att uttagen semester tjänats in. Varken arbetare eller arbetsgivare har något att vinna på att det kvarstår semesterskulder som ska regleras efter det att anställningen avslutats. Teknikarbetsgivarna yrkar att avtalet kompletteras med bestämmelser om sammanfallande intjänande- och uttagsår för semester.

4. § 6 Semester

Mom. 7 andra stycket får följande lydelse

När arbetsgivaren beslutar om förläggningen ska en sammanhängande ledighetsperiod av minst fyra veckor förläggas under *maj-september* om inte särskilda skäl föranleder annat.

5. § 6 Semester och punkt 7, Tim- och ackordslönebilagan

Parterna har varit överens om att kollektivavtalsbestämmelserna om semester ska förändras om det sker ändringar i semesterlagen. IF Metall har på ett sätt som strider mot parternas intentioner vägrat att genomföra ändringar i kollektivavtalet i anledning av de lagändringar som genomförts.

Teknikarbetsgivarna kräver att beräkning av semesterlön m.m. för sparade semesterdagar samt semesterintjänandet vid sjukdom ska följa semesterlagen. Därför ska bestämmelserna i § 6 mom. 9 sista stycket och mom. 12 Teknikavtalet IF Metall samt respektive punkten 7 styckena 7 – 10 i Tim- och ackordslönebilagan Teknikavtalet IF Metall tas bort ur avtalet.

6. Löneöversyn kort avtal – förändring i löneavtalet

Parterna har en gemensam positiv inställning till lokalt överenskomna lönesystem. För att sådana system ska användas fordras dock att löneavtalets konstruktion inte innebär negativa effekter för det företag som använder sig av sådant lönesystem. Löneavtalet ska därför tillföras en bestämmelse innebärande att vid företag med lokalt överenskommet lönesystem kan företaget avdela som mest en tredjedel av det vid företaget gällande pottvärdet till det lokala lönesystemet. Härvid ska det vid avtalets sista dag ske en avstämning huruvida det fulla aktuella pottvärdet lagts ut. För det fall så inte skett ska då återstående pottvärde fördelas i enlighet med överenskommelse mellan de lokala parterna.

Krav som särskilt gäller Unionen/Sveriges Ingenjörer

1. § 3 Anställning

Mom. 4.1 första stycket får följande lydelse

Tjänsteman kan ansöka om rätt till deltidspension från och med den månad tjänstemannen fyller 62 år.

2. § 5 Semester

Ett yrkande om förenkling

Parterna har under en tid diskuterat hur semesterreglerna kan göras enklare och mindre administrativt betungande. Ett sätt som bör provas är att införa alternativa regler om sammanfallande intjänande- och uttagsår för semester. Det förutsätter att det i avtalet införs regler om hur lönekorrigerings ska kunna göras när tjänsteman slutar sin anställning före det att uttagen semester tjänats in. Varken tjänsteman eller arbetsgivare har något att vinna på att det kvarstår semesterskulder som ska regleras efter det att anställningen avslutats. Teknikarbetsgivarna yrkar att avtalet kompletteras med bestämmelser om sammanfallande intjänande- och uttagsår för semester.

3. § 5 Semester

Bestämmelsen tillförs ett nytt mom. 3.4 med följande lydelse

När arbetsgivaren i enlighet med semesterlagen beslutar om förläggningen ska en sammanhängande ledighetsperiod av minst fyra veckor förläggas under *maj-september* om inte särskilda skäl föranleder annat.

4. § 5 Semester

Mom. 5:3 andra och tredje stycket ska tas bort

Skälen för utmönstringen är desamma som angetts för ändringar i semesterregler i Teknikavtalet IF Metall.

5. Beredskapstjänst

Regleringen i Överenskommelsen om ersättning för förskjuten arbetstid, jourtid och beredskapstjänst mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna är vad gäller beredskap föråldrad. Teknikutvecklingen har lett till att förutsättningarna för beredskapstjänstgöring och därmed belastningen för

tjänstemän som fullgör beredskap förändrats avsevärt från vad som gällde vid den tid då överenskommelsen tillkom.

Teknikarbetsgivarna yrkar att överenskommelsen moderniseras på det sättet att arbetsskyldigheten behålls och att ersättningarna för beredskapstjänst regleras på ett sådant sätt att det bättre speglar förutsättningarna och belastningen för beredskapstjänst och arbete under sådan tid. Parterna ska också konstatera att det ligger i beredskapstjänstgöringens natur att arbete som utförs under beredskapstjänstgöring nattetid kan utföras utan hinder av det så kallade nattarbetsförbudet.

6. Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)

Det pågår diskussioner om förändringar av regelverket för deltidspension, av vissa kallat flexpension. Teknikarbetsgivarna framställer följande yrkanden med avseende på frågan.

Lokala parter, liksom enskild tjänsteman eller arbetsgivare, ska fritt kunna välja att i stället för avsättningar till premier för deltidspension låta motsvarande utgå i lön.

Arbetsgivare som tillträder som medlem i Teknikarbetsgivarna och som blir bunden av deltidspensionssystemet ges rätt att under sju års tid successivt och stegvis komma upp i den nivå på avsättningar av premier till deltidspension som gäller enligt kollektivavtalet.

Arbetsgivare ska även ha möjligheten att undanta rörliga lönedelar från underlag för beräkningen av premien till deltidspension.

Inom ramen för nu angivna yrkanden förbehåller sig Teknikarbetsgivarna rätten att precisera dessa yrkanden.

Stockholm den 21 december 2016



Klas Wählberg
VD



Anders Weihe
Förhandlingschef