

## **GEMENSAMMA AVTALSKRAV**

### **Avtal 2010**

#### **Till Teknikföretagen/Teknikarbetsgivarna**

IF Metall, Unionen och Sveriges Ingenjörer framställer härmed sina gemensamma krav på prolongering av gällande avtal med följande förändringar och tillägg av löner och allmänna anställningsvillkor m.m. enligt bilaga 1.

Respektive förbund kommer, inom ramen för de gemensamma förhandlingarna, att ytterligare precisera de gemensamma kraven samt framföra krav på vissa förbundsspecifika frågor, bilagorna 2-5.

Avtalskraven utgår från ett 1- årigt avtal och ska gälla för perioden 1 april 2010 - 31 mars 2011.

Det är IF Metalls, Unionens och Sveriges Ingenjörers mening att förhandlingarna ska påbörjas snarast, innebärande att dessa bör vara avslutade före den 28 februari 2010.

Stockholm den 17 december 2009

IF Metall  
Stefan Löfven

Unionen  
Cecilia Fahlberg

Sveriges Ingenjörer  
Ulf Bengtsson

#### **Bilagor**

Bilaga 1 Gemensamma avtalskrav IF Metall, Unionen och Sveriges Ingenjörer

Bilaga 2 IF Metall specifika krav

Bilaga 3 Gemensamma avtalskrav Unionen och Sveriges Ingenjörer (Tjänstemannafrågor)

Bilaga 4 Unionen specifika krav

Bilaga 5 Sveriges Ingenjörer specifika krav

## SVERIGES FÖRETAG MÅSTE INVESTERA OCH TA ANSVAR

IF Metall, Unionen och Sveriges Ingenjörer vill att industrins parter gemensamt ska främja industriell utveckling, lönsamhet och konkurrenskraft för att därigenom lägga grunden för god löneutveckling och goda villkor i övrigt för de anställda i Sverige. Med dessa krav som förbunden lägger fram i avtalsrörelsen 2010 tar facken sitt långsiktiga ansvar och lägger en god grund för att svensk industri ska kunna utvecklas och förnyas. Samtidigt utgår kraven från att de anställda ska tillförsäkras sin del av den långsiktiga produktivitetsökningen genom real-löneökningar, utvecklad trygghet och förbättrade villkor. IF Metall, Unionen och Sveriges Ingenjörer kräver att företagen på motsvarande sätt tar sitt ansvar till den industriella utvecklingen i Sverige genom ökade investeringar, satsning på kompetensutveckling, forskning och utveckling och för ett långsiktigt industriellt agerande.

### A. LÖNER

En partsgemensam löneprocess ökar de anställdas delaktighet i företaget vilket stärker företagets utveckling och konkurrenskraft. Därför vill IF Metall, Unionen och Sveriges Ingenjörer att:

1. En lönepott skapas den 1 april 2010 på varje företag/arbetsplats genom att varje anställd bidrar med 2,6 procent, dock lägst 620 kronor per månad.

Följande tre punkter gäller endast IF Metall och Unionen och skall gälla från den 1 april 2010.

2. Alla anställda ska ha en lägsta löneökning på minst 430 kronor per månad.
3. Fasta ersättningar ska höjas med minst 2,6 procent.
4. Områden med lågt löneläge och/eller många kvinnor ska särskilt uppmärksammas

Lönebestämmelserna kompletteras med följande:

5. Kollektivavtalen skall förbättras så att den lokala fackliga organisationen får ett större inflytande över fördelningen av löneökningarna .
6. Lönesystem/lönestrukturer i företagen ska utformas så att de stöder en utveckling av de anställdas kompetens och arbetsuppgifter.
7. En anställd som är eller har varit föräldraledig eller sjukskriven ska tas med vid ordinarie lönerevisionstillfälle och ha motsvarande löneutveckling som andra anställda med likartade arbetsuppgifter.

## B TRYGGHET OCH UTVECKLING

Globaliseringen ökar konkurrensen och förändringstrycket på svensk industri. Frågan om förnyelse av svensk industri blir då ännu viktigare. Att det stadigvarande arbetskraftsbehovet tillgodoses med tillsvidareanställningar torde då vara en självklarhet. Inhyrning av arbetskraft kan ibland fylla en funktion men ska inte användas för att lösa det långsiktiga arbetskraftsbehovet. Företagen skall även se till att de anställda ges möjlighet att öka sina kunskaper. Tillfälliga nedgångar i efterfrågan och produktionen bör tas tillvara för företag och anställda att öka sina investeringar i utbildning. Samtidigt bör man jobba med att utveckla ett rehabiliteringsarbete som kan bidra till att motverka utslagningen från arbetslivet och underlätta företagens långsiktiga rekryteringsbehov. Det skall finnas trygghet även vid förändringar.

### Utbildning och kompetensutveckling

#### *Utbildning i anställningen och under uppsägningstid*

Omfattningen av satsningar på utbildning och kompetensutveckling inom industrin måste öka. För att de anställda ska ha möjlighet att bredda och fördjupa sina kunskaper och stärka sin ställning på arbetsmarknaden ska alla anställda, utöver den direkt verksamhetsrelaterade utbildningen, ha rätt till en viss mängd utbildning/ kompetensutveckling per år.

1. Parterna inom industrin ska, för detta ändamål, komma överens om att avsätta 0,x procent av ovan angivna löneutrymme. Det fackliga inflytandet över medlen ska säkerställas.
2. Arbetsgivaren ska i samband med att anställd återgår i arbete efter föräldraledighet eller sjukdom tillhandahålla den kompetensutveckling som behövs med hänsyn till ledighetens omfattning.
3. Arbetstagare som är uppsagda på grund av arbetsbrist ska ges möjlighet att genomgå utbildning under uppsägningstiden, för att underlätta omställning till nya arbeten.

#### *Utbildning istället för uppsägning*

Plötsliga förändringar i omvärlden kan innebära att efterfrågan på företagens produkter försvinner under kortare eller längre tid. Det kan i sin tur få till följd att enskilda företag eller hela branscher tappar viktig kompetens genom att företagen tvingas till neddragningar. Det är ett problem för industrins och Sveriges internationella konkurrenskraft.

1. Parterna inom industrin ska komma överens om att gemensamt uppvakta regeringen i syfte att bli överens om finansiering och genomförande av utbildningsinsatser istället för uppsägningar

#### *Utbildning av förtroendevalda*

1. Parterna inom industrin ska verka för att LO, PTK och Svenskt Näringsliv träffar en överenskommelse om finansiering av utbildning för fackliga ledamöter i bolagsstyrelser och för skyddsombud.

#### *Inhyrning av arbetskraft/konsulter*

Det förekommer att arbetsgivare ensidigt beslutar att anlita bemanningsföretag/konsulter i stället för att återanställa företrädesberättigade arbetstagare. Detta innebär ett kringgående av anställningsskyddet.

1. Parterna ska komma överens om regler som säkerställer att arbetstagares företrädesrätt i praktiken inte kränks.

### *Intjänande av rättigheter*

1. Vid beräkning av anställningstid där intjänande krävs för att rättighet ska utgå ska dessa beräknas utifrån sammanlagd anställningstid och oberoende av anställningsform.

### *Rehabilitering*

Parterna har under avtalsperioden haft en gemensam arbetsgrupp rörande Omställning. Underlag för förhandling finns att hämta i det arbete som gruppen gemensamt tagit fram. Syftet med Rehabiliteringsavtalet och den förstärkta rådgivningen är att, då behov finns, tidigt få igång en rehabiliteringsprocess som återför den sjuke i arbete. Om parter utanför industrin också skulle vilja omfattas av ett sådant avtal bör parterna inom industrin vara öppna för en sådan lösning.

1. Industrins parter bör gemensamt uppta förhandlingar i syfte att träffa ett för alla Industriavtalets parter gemensamt Rehabiliteringsavtal.
2. Rehabiliteringsavtalet ska ge de lokala parterna rätt att påkalla ett särskilt rehabiliteringsstöd – förstärkt rådgivning.

### *Omställningsstöd för visstidsanställda och långtidssjukskrivna*

1. Parterna inom industrin ska verka för att Omställningsavtalens parter LO, PTK och Svenskt Näringsliv anpassar omställningsavtalen så att omställningsstöd också utgår för visstidsanställda och för personer som mist sin anställning på grund av ohälsa.

## **C JÄMSTÄLLDHET**

### **Lönekartläggning**

Osakliga löneskillnader hör inte hemma på en arbetsplats som vill upplevas som modern och nytänkande. Löner som upplevs rättvisa och är satta efter väl kända faktorer ger positiva och motiverade medarbetare. Ett väl fungerande lönekartläggningsarbete är ett arbete som motverkar osakliga löneskillnader.

1. De lokala parterna ska årligen genomföra en lönekartläggning/löneskillnadsanalys i syfte att rätta till osakliga löneskillnader. Förekommer osakliga löneskillnader ska dessa rättas till. I arbetet med lönekartläggningar/löneskillnadsanalyser ska även kvinnors respektive mäns möjligheter till lika utveckling av arbete och lön analyseras i syfte att skapa likvärdiga möjligheter.
2. Parterna inom industrin ska inrätta en partsgemensam nämnd med uppgift att följa utvecklingen och tillämpningen enligt ovan.
3. Parterna ska på alla sätt verka för jämställdhet mellan män och kvinnor.

### **Föräldralön**

1. Rätten till föräldralön ska utökas till sex månader.

## **D ARBETSMILJÖ**

En kvalitetssäkrad företagshälsovård med rätt kompetens, som är företags- eller branschanpassad kan utgöra en viktig resurs för företagen och de anställda i det gemensamma arbetet med att förbättra arbetsmiljöerna och därmed bidra till ökad hälsa, bättre produktionsresultat och ekonomisk utveckling.

1. Skrivningarna angående företagshälsovård måste stärkas så att alla får tillgång till partsgemensam, kvalitetssäkrad företagshälsovård som arbetar med förebyggande arbetsmiljöarbete och rehabilitering.



## Avtalskrav 2010 IF Metall

### Till Teknikföretagen/Teknikarbetsgivarna

Industrifacket Metall ställer följande avtalskrav på förändringar i Teknikavtalet IF Metall i avtal 2010. Kraven är förbundsspecifika komplement till de gemensamma avtalskraven från IF Metall, Unionen och Sveriges Ingenjörer.

- Teknikföretagen/Teknikarbetsgivarna ska medverka till att de av LO begärda förhandlingarna om förbättringar av avtalsförsäkringarna slutförs och att en överenskommelse träffas mellan LO och svenskt näringsliv.
- Avtalens bestämmelser om lägstalöner ska höjas med minst 620 kronor per månad. Detta i syfte att lägsta löner i relation till utgående lön inte tappar i värde.

Arbetare inom industrin är hårt drabbade av belastningsskador och löper högre risk än många andra yrkesgrupper att drabbas av långa sjukskrivningar och arbetsolyckor som leder till medicinsk invaliditet.

Under senare år har produktionssystem med taktade linor, kortcykliga och monotona arbeten blivit vanligare. Det leder till hårt bundna och styrda arbeten som resulterar i ohälsa, vilket riskerar att leda till ökad personalomsättning och rekryteringssvårigheter.

- Teknikavtalet IF Metall måste stärkas så att alla får möjlighet att arbeta i bra arbetsmiljöer och få utveckling i arbetet. Alla har rätt till ett hållbart arbetsliv.
- Företag som avser att tillämpa produktionssystem som t.ex. Lean produktion, TPM, kaizen och liknande, eller avser att införa nya produktionsmetoder och/eller byte av produktionsteknik, ska ge ett skäligt antal (minst två) representanter för den lokala fackliga parten kostnadsfri utbildning i det nya systemet/metoden. Arbetsgivaren betalar ersättning för förlorad arbetsförtjänst samt i förekommande fall ersättning enligt §7, arbete utom verkstad.
- Löneutvecklingsgarantierna (klossarna) för anställda med ett års respektive två års anställningstid ska höjas med lägst 2,6%.
- Lön för ferieanställda ska höjas med 2,6%.
- Lägst semesterlön per betald semesterdag ska höjas med lägst 2,6%.
- Teknikavtalet IF Metall skall förbättras så att arbetstagarens förhinder att utföra övertid i högre grad beaktas.
- lägsta timlöner ska höjas med minst 356 öre i timmen.
- Arbetstagare med minst ett respektive två års sammanlagd anställningstid vid verkstaden ska ha en timlön som överstiger lägsta timlön i den grupp arbetstagaren tillhör med minst 345 öre respektive 567 öre.
- penningfaktorerna ska höjas med lägst 2,6%.

Stockholm den 17 december 2009

Industrifacket Metall



## Avtalskrav 2010      Unionen och Sveriges Ingenjörer

### Till Teknikföretagen/Teknikarbetsgivarna

Unionen och Sveriges Ingenjörer ställer följande avtalskrav på förändringar i avtal 2010. Kraven är förbundsspecifika komplement till de gemensamma avtalskraven från IF Metall, Unionen och Sveriges Ingenjörer.

### LÖNEPROCESSEN

- I respektive löneavtal ska den partsgemensamma processen utvecklas så att det lokala samarbetet och därmed den fackliga delaktigheten i hela löneprocessen stärks.
- Avtalen ska tydligt reglera formerna för hur lönesamtalen ska genomföras.
- Lönenämnden ska bestå av två representanter för Teknikarbetsgivarna och två representanter för berörd facklig organisation samt en oväldig ordförande.

### ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR MM.

- En stupstock i §1 Allmänna anställningsvillkoren Mom. 7 införs med innebörden att, om inte överenskommelse träffats eller särskilt utlandsreglemente upprättats innan utlandsresan påbörjats, gäller kollektivavtalen även vid tjänsteresa utomlands.
- Restidsersättningen ska höjas och utgå för den faktiska restiden.

### ARBETSTID

- Ytterligare arbetstidsförkortning ska införas.
- All tid, inklusive restid, som arbetstagaren ställer till arbetsgivarens förfogande skall definieras som arbetstid.
- I avtalen ska en nedre samt en borte gräns för visstidsanställning vara fastslagen.
- Skyddsreglerna (§§ 2-5) i arbetstidsavtalet ska inte gå att avtala bort.

### ÖVRIGT

- Lokala avtal ska träffas som reglerar hur den anställde ska kunna förena fackligt uppdrag med sin utveckling i företaget.

Stockholm den 17 december 2009

Unionen

Sveriges Ingenjörer



## Avtalskrav 2010

## Unionen

### Till Teknikföretagen/Teknikarbetsgivarna

Unionen ställer följande avtalskrav på förändringar i avtal 2010. Kraven är förbundsspecifika komplement till de gemensamma avtalskraven från IF Metall, Unionen och Sveriges Ingenjörer.

### LÖNER

- Avtalens bestämmelser om lägsta löner ska höjas med minst 430 kronor per månad. Detta i syfte att lägsta löner i relation till utgående lön inte tappar i värde.
- Utöver lönerrevisionen genomförs årligen en löneöversyn, med särskilda medel, i syfte att bibehålla eller uppnå en gemensam önskad lönestruktur i företaget
- Avräkningsmöjligheter mot pottor och löneöversyn etc., ska inte finnas.
- De lokala parternas påverkan på lönestrukturen ska stärkas. Detta inkluderar även lön och andra anställningsvillkor för nyanställda.
- Partsgemensamma konferenser ska årligen hållas med avsikt att stötta de lokala parterna i deras arbete att tolka och tillämpa löneavtalet.
- Parterna ska ta fram en partsgemensam lönestatistik.

### ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR MM.

- Ersättning för förskjuten arbetstid och beredskap ska höjas
- Ersättning för mertidsarbete ska ersättas lika som för övertidsarbete.
- Ersättning för övertidsarbete ska utgå för varje påbörjad halvtimme.
- Rätten att avtala bort övertidsersättningen det första anställningsåret skall starkt begränsas
- Föräldralön ska utgå vid ledighet enligt Försäkringskassans regler.

### ARBETSTID

- Definitionen av begreppet skift ska innefatta skiftliknande arbetstidsförläggning.
- Parterna förtydligar begreppen, arbetsstället och inställelse i arbete, i överenskommelsen om ersättning för förskjuten arbetstid, jourtid och beredskapstjänst.
- Varseltiden för att ändra arbetstider ska förlängas från 14 dagar till fyra veckor.

### ARBETSMILJÖ

En god arbetsmiljö för de anställda ska främjas genom avtalsreglering kring förebyggande arbetsmiljöarbete och kompetensutveckling av cheferna för att säkerställa ett gott ledarskap. Alla anställda ska ha tillgång till företagshälsovård med god kvalitet, vars främsta uppgift är att arbeta förebyggande.

- Behov av insatser från företagshälsovården ska analyseras i samverkan mellan de lokala parterna, revideras årligen och bekräftas med lokal överenskommelse.

### ÖVRIGT

- Parterna tar fram ett nytt avtal om likabehandling i arbetslivet.

Stockholm den 17 december 2009

Unionen

# Avtalskrav 2010

# Sveriges Ingenjörer

## Till Teknikföretagen/Teknikarbetsgivarna

Sveriges Ingenjörer ställer följande avtalskrav på förändringar i avtal 2010. Kraven är förbundsspecifika komplement till de gemensamma avtalskraven från IF Metall, Unionen och Sveriges Ingenjörer.

### LÖNER

Akademikergruppens lönestruktur i företaget ska utformas så att den stöder utvecklingen av individens kompetens och arbetsuppgifter, vilket bidrar till en positiv utveckling av företaget. Det är av stor betydelse att de lokala parterna tillämpar lönesystem och anställningsvillkor, som stimulerar de anställda att sträva mot en kontinuerlig utveckling av arbetsuppgifter och kompetens.

Sveriges Ingenjörer yrkar att

- En lönepott och därutöver en partsgemensam löneöversyn bildar tillsammans lönerrevision för akademikerna. Denna lönerrevision ska ske fr.o.m. 1 april 2010. Löneöversynen ska med särskilda medel utöver lönepotten visa värdet av en akademisk utbildning.
- Lönebestämmelserna ska utformas så att Akademikerföreningen tillförsäkras inflytande över lönebestämmelsernas tillämpning som därmed ger bra förutsättningar för lokala överenskommelser.
- De lokala parterna ska träffa överenskommelse om tidplan och former gällande löneprocessen för den lokala lönerrevisionen.
- I löneprinciperna ska kopplingen mellan utbildning och högre lön samt kopplingen mellan utbildning och bättre löneutveckling framgå tydligare.

### KOMPETENSUTVECKLING

Kompetensutveckling är en strategisk fråga och det är ur ett samhällsperspektiv nödvändigt med kompetensutveckling och en förutsättning för ökad tillväxt – för samhället som helhet och företagen. Det systematiska arbetssättet för att göra kompetensinventering måste bli bättre på företagen för att kunna förbereda och åtgärda ett framtida kompetensbehov.

Sveriges Ingenjörer yrkar att

- Ett systematiskt arbetssätt med årlig kompetensinventering införs på företagen.
- Individuella kompetensplaner ska göras årligen.
- Parterna skapar en modell för möjlighet till kompetenskonton.

Stockholm den 17 december 2009

Sveriges Ingenjörer