



GEMENSAMMA AVTALSKRAV

Avtal 2017

Till Teknikföretagen/Teknikarbetsgivarna

IF Metall, Sveriges Ingenjörer och Unionen 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 2-4.

Avtalskraven är utformade utifrån ett ettårigt avtal.

Stockholm den 21 december 2016

Anders Ferbe
IF Metall

Ulrika Lindstrand
Sveriges Ingenjörer

Martin Linder
Unionen

Bilagor

Bilaga 1 Gemensamma avtalskrav IF Metall, Sveriges Ingenjörer och Unionen

Bilaga 2 Specifika krav för IF Metall

Bilaga 3 Specifika krav för Sveriges Ingenjörer

Bilaga 4 Specifika krav för Unionen

Avtal som ger reallöneökningar, hög sysselsättning och konkurrenskraft

Av Industriavtalet framgår att industrins parter samarbetar för att säkerställa en stabil lönebildning i Sverige. Det innebär att parterna ska beakta lönebildningens konsekvenser på inflation, sysselsättning och konkurrenskraft. Utgångspunkten för förhandlingarna inom industrin är industrins villkor, men hänsyn måste också tas till den svenska ekonomin i dess helhet.

Den ekonomiska tillväxten i de länder som är viktigast för svensk export har under de senaste tre åren legat runt två procent per år. Det är lägre än perioden före finanskrisen men högre än under perioden 2008–2013. Förväntningarna på de närmaste kommande åren är att tillväxten blir ungefär densamma. Det innebär en fortsatt modest men relativt stabil återhämtning.

Under åren 2012–2013 var svensk industris konkurrenssituation ansträngd. En orsak till detta var den starka kronkursen. Olika konkurrenskraftsindikatorer visar att utvecklingen vände under föregående avtalsperiod (2013–2015). Omsvängningen sammanfaller med omläggningen av den svenska penningpolitiken. Efter 2014 har svensk konkurrenskraft stärkts. Industriproduktionen har ökat och lönsamheten i svensk industri har förbättrats och bedöms nu vara på normala nivåer. Industrins investeringar har också ökat efter 2014.

Sveriges relativa arbetskraftskostnad är, vid en jämförelse med de viktigaste konkurrentländerna i Västeuropa, omkring 10 procent lägre idag än 2012. Något högre ökning av arbetskraftskostnaderna i Sverige uppvägs av att svensk industris produktivitetsökning varit något högre. Till det kommer en väsentligt lägre kronkurs. Eftersom förbättringen av svensk industris relativa arbetskraftskostnad till största delen beror på lägre kronkurs bör den inte tas till intäkt för en högre löneökningstakt.

Efter att Riksbanken la om penningpolitiken och satte inflationsmålet i fokus 2014 har inflation och inflationsförväntningar vänt uppåt. Under 2016 förväntas inflationen, mätt med KPI, bli omkring en procent och mätt med KPIF omkring 1,5 procent. Under 2017 förväntas inflationen stiga ytterligare. Industriföretagens förädlingsvärdepriser uppskattas ha ökat med två till tre procent per år under perioden 2013–2015. Parterna bör i sina förhandlingar utgå från inflationsmålet. Ett inflationsmål med hög trovärdighet stärker ett lands internationella konkurrenskraft.

Sysselsättningen har ökat med över 200 000 personer de senaste tre åren och förväntas öka med ytterligare 63 000 personer 2017. Antalet varsel har sjunkit de senaste åren och är nu på historiskt sett låga nivåer. Arbetslösheten sjunker och förväntas bli runt 6,4 procent under 2017.

För att varaktigt minska arbetslösheten krävs omfattande utbildningsinsatser, framförallt riktade gentemot grupper av arbetslösa som har en kort och bristfällig utbildning. Parterna kan förbättra matchningen på arbetsmarknaden genom att satsa betydligt mer på kompetensutveckling. Därutöver behövs kraftfulla satsningar inom arbetsmarknads- och utbildningspolitikens områden. Såväl för låga som för höga löneökningar riskerar att öka arbetslösheten. Nuvarande lönenivåer i Sverige och rådande löneökningstakt är väl förenliga med en fortsatt ökning av sysselsättningen.

Nuvarande löneökningstakt ger reallöneökningar, är förenlig med en inflationsutveckling som närmar sig inflationsmålet och uppfyller kravet på internationell konkurrenskraft. En höjning alternativt sänkning av löneökningstakten ökar riskerna för att lönebildningen antingen kommer i konflikt med inflationsmålet eller konkurrenskraftsrestriktionen. Det talar för fortsatta löneökningar i ungefär samma takt som idag. Därmed kan lönebildningen även fortsättningsvis bidra till stabilitet och förutsägbarhet.

Löner

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

- En lönepott skapas för IF Metall den 1 april 2017 på varje arbetsplats genom att varje anställd bidrar med 2,8 procent, dock lägst 672 kronor per månad.
Ett löneökningsutrymme om 2,8 procent skapas för Sveriges Ingenjörers respektive Unionens medlemmar den 1 april 2017 i enlighet med respektive förbunds löneavtal.
- Områden med lågt löneläge ska särskilt uppmärksammas.

Följande punkter gäller endast IF Metall och Unionen och skall gälla från den 1 april 2017.

- Alla anställda ska ha en lägsta löneökning på minst 460 kronor per månad.
- Fasta ersättningar ska höjas med minst 2,8 procent.
- Avtalens lägstlöner ska höjas i syfte att säkerställa värdet av lägsta löner i relation till utgående lön¹.

Arbetstidsförkortning – deltidspension/flexpension

En ytterligare avsättning ska göras till de system för arbetstidsförkortning-deltidspension/flexpension som parterna tidigare träffat överenskommelse om. Storleken på avsättningen preciseras i de kommande förhandlingarna.

¹ För IF Metall gäller lägst 766 kronor.



Avtalskrav 2017 IF Metall

Till Teknikföretagen/Teknikarbetsgivarna

Industrifacket Metall ställer följande avtalskrav på förändringar i Teknikavtalet IF Metall i avtal 2017. Kraven är förbundsspecifika komplement till de gemensamma kraven från IF Metall, Sveriges Ingenjörer och Unionen.

§ 4 Arbetstid mom. 4:2

”Korridoren” som anges i stycke tre sänks från 40 minuter till 30 minuter.

§ 4 Arbetstid mom. 5:2

Begränsning av övertid i stycke ett och tre ändras från 150h till 100h. Återföring av tid i stycke fyra ändras från 200h till 150h.

§ 4 Arbetstid nytt mom. 5:5

Övertidsarbete på nedanstående dagar kan endast ske efter lokal överenskommelse med verkstadsklubben.

Vid nyår: Från eftermiddagsskiftets slut dagen före nyårsafton till förmiddagsskiftets början dagen efter nyårsdagen.

Vid påsk: Från eftermiddagsskiftets slut skärtorsdagen till nattskiftets början annandag påsk.

Vid 1 maj: Från eftermiddagsskiftets slut dagen före till nattskiftets början den 1 maj.

Vid nationaldagen: Från eftermiddagsskiftets slut dagen före till förmiddagsskiftets början dagen efter nationaldagen.

Vid midsommar: Från eftermiddagsskiftets slut dagen före midsommarafton till nattskiftets början dagen efter midsommardagen.

Vid jul: Från förmiddagsskiftets slut dagen före julafton till nattskiftets början annandag jul.

§ 6 Semester mom. 5

Nedanstående text ersätter stycke två:

Vid ledighet utan löneavdrag uppstår en skuld till arbetsgivaren. Om anställningen upphör inom fem år från den dag den började, görs avdrag från inestående lön och/eller semesterersättning. Skulden minskas med en femtedel per anställningsår. Avdraget beräknas enligt § 3 mom. 3 på den lön som gällde under ledigheten.

Tim- och ackordslönebilaga, 2 timlön och 3 ackord

Lönegrupp 1 och 2 ska utgå och texter i tim- och ackordslönebilagan ska konsekvensändras därefter.

Löneutvecklingsgarantierna, ”klossarna”, för 12 månader respektive 24 månader ska ökas till samma värde som för månadslön (§ 3 mom. 2).

Övriga krav

- Löneutvecklingsgarantierna, ”klossarna”, för anställda med 12 månader respektive 24 månader anställningstid ska höjas med lägst 2,8 procent. Detsamma gäller lön för ferieanställda och lägsta semesterlön per betald semesterdag.
- Lägsta timlöner i tim- och ackordslönebilagan ska höjas med lägst 438 öre i timmen.
- Tim- och ackordslönebilagans bestämmelser i punkt 2 Timlön om löneutvecklingsgarantierna, ”klossarna”, vid 12 månader respektive 24 månader anställningstid ska utöver harmonieringen med lägsta lön för månadslön höjas med lägst 2,8 procent.
- Penningfaktorerna ska höjas med lägst 2,8 procent.
- Övriga ersättningar och tillägg höjs med lägst 2,8 procent.

Villkorsförändringar i Avtalsförsäkringar

Parterna ska medverka till att förhandlingar mellan Svenskt Näringsliv och LO om villkorsförändringar i avtalsförsäkringarna genomförs.

Stockholm den 21 december 2016

IF Metall

Avtalskrav 2017 **Sveriges Ingenjörer**

Till Teknikföretagen/Teknikarbetsgivarna

Sveriges Ingenjörer yrkar följande avtalsförändringar fr.o.m. 1 april 2017. Kraven är förbundsspecifika komplement till de gemensamma avtalskraven från IF Metall, Sveriges Ingenjörer och Unionen.

Lön

Sverige är beroende av kompetenta ingenjörer. Sveriges Ingenjörers medlemmar skapar tillväxt för företag och för samhället. Ingenjörer skapar innovationer och bidrar till ett bättre och mer hållbart samhälle. Det ska synas på lönen.

Långsiktiga, lönsamma investeringar är avgörande för alla verksamheter och arbetsgivare. Varje investerad lönekrona i såväl enskilda ingenjörer som gruppen av ingenjörer har betydelse för verksamhetens lönsamhet och produktivitet. Ingenjörernas löner är ett styrmedel och måste ses som en investering av arbetsgivaren. Att satsa på ingenjörernas löner ökar produktiviteten och lönsamheten.

För detta ska ingenjörerna värderas och belönas i de lokala löneförhandlingarna. Ingenjörernas utbildning, kompetens och prestation är av stor betydelse för verksamhetens produktivitet och förnyelse.

Lönestrukturen ska utformas så att den stöder företagets lönsamhet och individens utveckling av kompetens och arbetsuppgifter. Det är av stor vikt att löne- och befattningsvärderingssystem samt anställningsvillkor stimulerar individen till kontinuerlig utveckling av arbetsuppgifter, kompetens och lön samt att lokal facklig part tillförsäkras inflytande över dess tillämpning.

- Ett nivåhöjande löneutrymme om 2,8 % avsätts den 1 april 2017.

Föräldralön/jämställdhet

- Löneutfyllnad upp till 90 procent av lönen ska betalas med upp till 5 dagar per kalenderår vid uttag av tillfällig föräldrapenning i samband med vård av barn.
- Föräldralön ska kunna tas ut under flera perioder.

Arbets tid

- Tillämpningen för de tjänstemän som avtalar bort endera särskild övertidskompensation, restidsersättning eller § § 2 – 5 i arbetstidsavtalet ska ses över.
- Förskjuten arbetstid, jourtid och beredskap ska, förutom ekonomiskt, ersättas med ledig tid. Dessutom behöver ersättningarna höjas. Helgersättningen ska börja gälla kvällen före arbetsfri dag.

Stockholm den 21 december 2016

Sveriges Ingenjörer

Avtalskrav 2017 Unionen

Till Teknikföretagen/Teknikarbetsgivarna

Unionen framställer härmed sina krav på prolongering av gällande avtal med följande förändringar och tillägg. Kraven nedan är förbundsspecifika komplement till de gemensamma avtalskraven från IF Metall, Sveriges Ingenjörer och Unionen.

Balans i arbetslivet

Arbets tid, återhämtning och ostörd fritid

Tydliga ramverk vid företagen behövs för att säkerställa återhämtning och en ostörd fritid. Det är en del av arbetsmiljöansvaret att arbetsuppgifterna planeras så att de ryms inom den ordinarie arbetstiden. Outtalade krav på tillgänglighet utanför ordinarie arbetstid bör ej förekomma. För att säkerställa balansen mellan arbetsliv och privatliv är det angeläget att tjänstemannen kan påverka sin arbetstidsförläggning samt att arbetstiden generellt minskas.

Arbetslivets nya verktyg har skapat såväl nya möjligheter som risker. Informationstillgängligheten ökar i både tid och rum. Tjänsteresor planeras inte alltid inom ordinarie arbetstid och användandet av övertid, beredskap samt arbete på obekväma tider ökar. Det är tydligt att detta medför hälsorisker för den enskilde och effektivitetsförluster för arbetsgivaren.

Detta innebär att tjänstemännens möjlighet till sammanhållna perioder av ledighet, återhämtning, rekreation och ett socialt liv minskar eller ibland uteblir. Därför är värnandet av den ostörda fritiden allt mer viktigt.

- Lokala parter ska komma överens om en policy för ostörd fritid.
- All tid som arbetsgivaren kräver att tjänstemannen står till förfogande ska vara arbetstid.
- Regelverket och tillämpningen för de tjänstemän som avtalar bort endera särskild övertidskompensation, restidsersättning eller §§ 2-5 i arbetstidsavtalet, bör ses över och tydliggöras.
- ”Förskjuten arbetstid, jourtid och beredskapstjänst” ska, förutom ekonomiskt, ersättas med ledig tid. Dessutom behöver ersättningarna höjas samt helgersättningen börja gälla kvällen sista vardagen/arbetsdagen före arbetsfri dag. Även en storhelg bör börja på kvällen sista dagen innan helgen.

Utveckling och trygghet

Jämställdhet

- Löneutfyllnad upp till 90 procent av lönen ska utgå vid uttag av tillfällig föräldrapenning vid vård av sjukt barn med upp till fem dagar per kalenderår och anställd.
- Föräldralön ska kunna tas ut i fler perioder.

Stockholm den 21 december 2016

Unionen