

TEKO, Sveriges Textil- och Modeföretags avtalskrav 2016***riktade till IF Metall, Unionen och Sveriges Ingenjörer*****1 *Avtalsperiod och arbetskostnader***

Nu gällande Tekoavtal TEKO, Sveriges Textil och Modeföretag – IF Metall och Tjänstemannaavtal TEKO 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 företagens 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.

TEKO 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. TEKOs 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. TEKO är medvetet 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 lönerevision ska vara lokalt dispositiva.

TEKOs krav är att lönepottens beräkning görs dispositiv för de lokala parterna i löneavtalen med IF Metall, Unionen och Sveriges Ingenjörer.

En sammanpressad lönestruktur leder till att medarbetarna har små möjligheter att förbättra sin lön genom ökad prestation, kunskap eller större ansvar. Individgarantier eller andra fördelningsnycklar hindrar en rättvis lönebildning som understödjer produktivetsförbättringar och hotar därmed industrins konkurrenskraft. Det saknas därför utrymme för sådana regleringar i de centrala avtalen.

TEKO vill ersätta fördelningsnycklarna respektive individgarantierna i löneavtalen med IF Metall och Unionen med ett åtagande för bolagen i syfte att de medarbetare som inte når en god arbetsprestation ska nå en sådan. En sådan konstruktion ligger också i linje med de principer som anställningsskyddslagen vilar på. Individgarantierna eller fördelningsnycklarna ska således utmönstras ur avtalen och under alla omständigheter ska dessa vara väsentligt lägre än tidigare.

Löneavtalen för tjänstemän som är medlemmar i Unionen och Sveriges Ingenjörer ska göras om enligt en ny konstruktion. Löneavtalen ska inte innehålla någon reglering om lönepotter utan istället en stupstockskonstruktion. Om de lokala parterna inte kommer överens om annat ska lönerevision för tjänstemännen vid företaget ske årligen den 1 april. Värdet för den årliga lönerevisionen ska vara föremål för lokal förhandling. Avtalen ska också innehålla en regel för löneavtalsvärdet angivet i procent sett över avtalsperioden. Vid oenighet mellan de lokala parterna om värdet av en lönerevision ska den angivna procentsatsen delas med antalet lönerevisioner under avtalsperioden. Arbetsgivaren har en möjlighet att inom en ram om plus/minus en tredjedel av värdet på en lönerevision vikta om värdet mellan flera lönerevisioner. Avstämningen sker som brukligt på kollektiv nivå för i princip identiska individer. Om de lokala parterna inte kommer överens om annat gäller det avtalsvärde för avtalsperioden som anges i det centrala löneavtalet och arbetsgivaren är inte skyldig att utan överenskommelse överskrida värdet.

3 *Förändring i löneprinciperna*

Löneprinciperna i Tjänstemannaavtalet TEKO – Unionen/Sveriges Ingenjörer ska ändras på det sättet att sista stycket i § 2 avseende arbete med löneanalys stryks.

Bestämmelsen i fjärde stycket Tekoavtalet IF Metall § 4 mom 2 om lönesättning, löneformer och lönesystem avseende arbete med löneanalys stryks.

Tvingande lagstiftning om årliga lönekartläggningar träder i kraft den 1 januari 2017. TEKO 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 TEKO nu kräver utmönstrad inte någon praktisk funktion och inte det syfte som parterna avsåg.

4 *Behov av utökad tillgänglig arbetstid*

TEKO 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 § 3 Arbetstid

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

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

Från den enligt nedan i detta moment fastställda ordinarie arbetstidens förläggning vid respektive arbetstidsform får avvikelse göras så att ordinarie arbetstid per arbetstidsordning varierar med sammantaget 7 timmar uppåt eller nedåt beräknat på en tvåveckorsperiod.

Utmönstring av kompensation annandag pingst/nationaldagen.

Protokollsanteckning 2 till § 3 mom 3:3 tas bort från avtalet.

2 § 3 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 Tekoavtalet 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. Tekoavtalet 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 TEKOs 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 det första riksavtalet inom textilindustrin undertecknades 1914 och för övriga sektorer

sedan Verkstadsavtalet 1905 alternativt 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 Tekoavtalet IF Metall innebär en inskränkning i förhållande till Arbetstidslagens regler om övertidsutrymme.

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

§ 3 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 § 3 mom 3:4 ska motsvarande tid tillföras som tillgänglig övertid, dock högst 250 timmar per år.

3 § 5 Ersättning för obekväm arbetstid

Mom 1 första meningen får följande nya lydelse

Om de lokala parterna inte träffar överenskommelse om annat utges vid arbete under nedan angivna tider ob-tillägg per timme enligt följande.

4 § 9 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. TEKO yrkar att avtalet kompletteras med bestämmelser om sammanfallande intjänande- och uttagsår för semester.

5 § 9 Semester

Parterna har varit överens om att kollektivavtalsbestämmelserna om semester ska förändras om det sker ändringar i semesterlagen.

TEKO kräver att beräkning av semesterlön m.m. ska följa semesterlagen. Därför ska bestämmelserna i § 9 mom. 4 fjärde stycket tas bort ur avtalet.

6 § 9 Semester

Mom 5 första och andra stycket ges följande lydelse.

Om överenskommelse om semesterförläggning inte träffas beslutar arbetsgivaren om förläggningen och meddelar arbetstagaren, *senast två månader före semestern. När särskilda skäl föreligger får meddelande lämnas senare, dock om möjligt minst en månad före ledighetens början.*

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

Krav som särskilt gäller Unionen/Sveriges Ingenjörer

1 Löneavtal

Som tidigare sagts ska löneavtalen TEKO - Unionen/Sveriges Ingenjörer göras om enligt en stupstockskonstruktion.

2 § 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.

3 § 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 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 tjänsteman slutar sin anställning före det att uttagen semester tjänats in. Varken tjänsteman eller arbetsgivare har något att vinna på att det kvarstår semesterkulder som ska regleras efter det att anställningen avslutats. TEKO yrkar att avtalet kompletteras med bestämmelser om sammanfallande intjänande- och uttagsår för semester.

4 § 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.

5 § 5 Semester

Mom 5:3 andra och tredje stycket ska tas bort

Parterna har varit överens om att kollektivavtalsbestämmelserna om semester ska förändras om det sker ändringar i semesterlagen. TEKO kräver att beräkning av semesterlön m.m. för sparade semesterdagar ska följa semesterlagen. Därför ska bestämmelserna i § 5 mom 5:3 andra och tredje stycket tas bort från avtalet.

6 **Beredskapstjänst**

Regleringen i Överenskommelsen om ersättning för förskjuten arbetstid, jourtid och beredskapstjänst mellan TEKO 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.

TEKO 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 natttid kan utföras utan hinder av det så kallade nattarbetsförbudet.

7 **Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)**

Det pågår diskussioner om förändringar av regelverket för deltidspension, av vissa kallat flexpension. TEKO 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 TEKO 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 TEKO rätten att precisera dessa yrkanden.

Stockholm den 21 december 2016



Anders Weihe
VD



Per Dalekant
Förhandlare