



**IFMETALL**



Sveriges Ingenjörer

**UNIONEN**

## **GEMENSAMMA AVTALSKRAV**

### **Avtal 2020**

#### **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 2-5.

Avtalskraven är utformade utifrån ett ettårigt avtal.

Stockholm den 20 december 2019

Marie Nilsson  
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

Bilaga 5 Villkorsförändringar i Avtalsförsäkringar IF Metall Avtalskrav 2020

## **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 gällande inflation, sysselsättning och konkurrenskraft. Utgångspunkten för förhandlingarna inom industrin är industrins villkor, hänsyn måste också tas till den svenska ekonomin i dess helhet.

Efter finanskrisens akuta skede och några turbulenta år därefter har världsekonomin genomgått en lång period av relativt stabil återhämtning. Återhämtningen har understötts av en expansiv penningpolitik som bidragit till att räntorna varit på en historiskt låg nivå under lång tid. Sysselsättningen har utvecklats starkt och i många länder är också statsfinanserna betydligt bättre. Samtidigt har produktivitetutvecklingen inte nått upp till de nivåer som gällde före finanskrisen.

Efter en tillväxttopp 2017 och en stark inledning på 2018 har tillväxten i omvärlden gradvis dämpats. I genomsnitt har tillväxten i de länder som är viktigast för svensk export varit omkring 2,5 procent per år de senaste tre åren. Det är lägre än perioden före finanskrisen men högre än under perioden 2008 - 2013.

Det är osäkert hur länge konjunkturen fortsätter att ge en dämpad tillväxt och när den kommer att vända uppåt. För att möta nedgången har penningpolitiken i USA och Euroområdet, efter att under en period varit något mindre expansiv, åter lagts om i en mer expansiv riktning. Det ger draghjälp åt konjunkturen. En del konjunkturindikatorer signalerar nu att en vändning kommer under 2020. Samtidigt finns flera osäkerheter varav en del är politiskt betingade.

Även i Sverige har konjunkturen mattats av i år. En viktig orsak i Sverige är det minskade bostadsbyggandet. En dämpning av tillväxten, från mycket höga nivåer, har också skett i industrin men svensk industriproduktion fortsätter växa. Nettoexporten förväntas svara för ett viktigt bidrag till tillväxten under 2019.

I jämförelse med viktiga konkurrentländer klarar sig svensk industri bra. En genomgång av ett antal konkurrenskraftsindikatorer visar att svensk industris konkurrenskraft tydligt stärkts jämfört med 2013–2014 och även under de tre år som gått sedan förra avtalsrörelsen. Industriproduktionen har ökat, lönsamheten är god, företagens priser har ökat markant och industrins investeringar har stigit.

Arbetskraftskostnaden i nationell valuta har ökat mer i Sverige än i Västeuropa. Samtidigt har nivån på de svenska arbetskraftskostnaderna, mätt i gemensam valuta, sjunkit. Nivån på de svenska arbetskraftskostnaderna ligger nu strax under ett genomsnitt i Västeuropa. Jämfört med läget för fem år sedan är nivån på de svenska arbetskraftskostnaderna nästan 10 procent lägre. Förändringen av kostnadsläget beror till stor del på en försvagning av kronans växelkurs. Produktiviteten har samtidigt ökat något snabbare i Sverige.

Mellan 2016 och 2018 ökade sysselsättning i Sverige med 200 000 personer och sysselsättningsgraden steg. En stor del av ökningen har skett bland utrikesfödda men under 2019 har ökningstakten avtagit. Att sysselsättningen den närmaste tiden förväntas öka långsammare

beror dels på en lägre befolkningstillväxt och dels på en avmattning i konjunkturen. Det finns inget som talar för att det beror på för höga lönekostnader i Sverige jämfört med omvärlden.

Inflationstakten har de senaste tre åren varit omkring två procent. De senaste månaderna har takten varit något lägre än målet och under delar av 2017 och 2018 låg takten något över. Riksbankens inflationsmål är idag det nominella ankarat för den ekonomiska politiken och penningpolitiken är fokuserad på att nå inflationsmålet. Det finns ingen motsättning mellan inflationsmålet och en stark konkurrenskraft. Tvärtom stärker ett inflationsmål med hög trovärdighet ett lands konkurrenskraft. Parterna på arbetsmarknaden bör därför utgå från inflationsmålet som det nominella ankarat för lönebildningen i Sverige.

Våra avtalskrav beaktar industrins konkurrenskraft, inflationsmålet och sysselsättningen. Där-  
emot anser vi att parterna inte bör fästa avseende vid tillfälliga svängningar i exempelvis konjunktur och priser. På så sätt kan parterna bidra till en lönebildning som förenar fortsatta reallöneökningar med långsiktigt stabila och därmed förutsägbara villkor för svensk industri.

## Löner

En partsgemensam löneprocess ökar de anställdas delaktighet i företaget, vilket stärker företagets utveckling och konkurrenskraft. Vidare ska lönebestämmelserna och löneavtalen utformas så att de leder till ökad reallön. Därför vill IF Metall, Sveriges Ingenjörer och Unionen att:

- En lönepott skapas för IF Metall den 1 april 2020 på varje arbetsplats genom att varje anställd bidrar med 3,0 procent, dock lägst 783 kronor per månad.  
Ett löneökningstrymme om 3,0 procent skapas för Sveriges Ingenjörers respektive Unionens medlemmar den 1 april 2020 i enlighet med respektive förbunds löneavtal.
- Alla anställda ska ha en lägsta löneökning på minst 530 kronor per månad.
- Områden med lågt löneläge ska särskilt uppmärksammas.

Följande punkter gäller endast IF Metall och Unionen och ska gälla från den 1 april 2020.

- Fasta ersättningar ska höjas med minst 3,0 procent.
- Avtalens lägstalöner ska höjas i syfte att säkerställa värdet av lägsta löner i relation till utgående lön<sup>1</sup>.

## 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.

## Arbetsmiljö

*Organisationen av arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten*

I syfte att arbetsgivaren ska vidta arbetslivsinriktade insatser för arbetsanpassning och rehabilitering, med hänsyn till såväl arbetsgivarens och arbetstagarens förhållanden, ska lokala parter i samråd skriftligen ange mål och utarbeta rutiner för verksamheten med arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering. Arbetet ska ske utan dröjsmål. Mål och rutiner ska vara föremål för årlig översyn.

---

<sup>1</sup> För IF Metall gäller lägst 873 kronor.

### *Introduktion*

Vid all nyanställning, inhyrning, ny befattning eller återkomst efter en tids frånvaro ska introduktion till arbetsmiljörisker och rutiner samt arbetsmiljöpolicys ges. Introduktionen ska syfta till att minimera riskerna för ohälsa och olycksfall, främja god arbetsmiljö samt stärka företagets säkerhetskultur och sker lämpligen i partssamverkan.

### **Jämställdhet**

#### *Handlingsplan efter föräldraledighet*

Arbetsgivare ska för föräldralediga som återgår i tjänst upprätta en handlingsplan för att säkerställa att den föräldraledige inte missgynnas i sin yrkes- lön- och karriärutveckling. I handlingsplanen ska det kartläggas om det finns behov av introduktion eller utbildning med anledning av förändrade arbetsuppgifter eller arbetssätt. Handlingsplan och kartläggning ska upprättas i samråd med den föräldraledige.



## Avtalskrav 2020 IF Metall

### Till Teknikföretagen/Teknikarbetsgivarna

Industrifacket Metall ställer följande avtalskrav på förändringar i Teknikavtalet IF Metall i avtal 2020.

#### § 2 Löneprinciper

Justering omotiverade löneskillnader sista meningen stycke tre ändras till: Framgår det av dessa analyser att omotiverade löneskillnader finns i företaget ska dessa justeras inom en period av 3 månader om inte de lokala parterna överenskommer om annat.

#### § 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 3,0 procent. Detsamma gäller lön för ferieanställda och lägsta semesterlön per betald semesterdag.
- Lägsta timlöner i tim- och ackordslönebilagan ska höjas med lägst 499 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 3,0 procent.
- Tim- eller ackordsavlönade arbetstagare ska åtnjuta likvärdiga villkor som månadsavlönade arbetstagare enligt § 10 Löneskydd vid omplacering på grund av sjukdom.
- Penningfaktorerna ska höjas med lägst 3,0 procent.
- Övriga ersättningar och tillägg höjs med lägst 3,0 procent.

### **Redovisning lönespecifikation**

Avsättningen till avtalspension inklusive eventuella kompletterande premier ska redovisas på lönespecifikationerna.

### **Villkorsförändringar i Avtalsförsäkringar**

Parterna ska medverka till att förhandlingarna mellan Svenskt Näringsliv och LO om villkorsförändringar i avtalsförsäkringarna genomförs. Se bilaga 5.

Stockholm den 20 december 2019

IF Metall

## Avtalskrav 2020

## Sveriges Ingenjörer

### Sveriges Ingenjörers avtalskrav till Teknikarbetsgivarna

Sveriges Ingenjörer yrkar följande avtalsförändringar fr.o.m. 1 april 2020.

Kraven är förbundsspecifika komplement till de gemensamma avtalskraven från IF Metall, Sveriges Ingenjörer och Unionen.

#### Lön och löneprinciper

Sverige är beroende av kompetenta ingenjörer. Sveriges Ingenjörers medlemmar skapar tillväxt för företag och för hela samhället. Ingenjörer skapar innovationer och bidrar till ökad välfärd och ett mer hållbart samhälle. Detta stora bidrag till företag och samhälle ska synas på lönen och i löneutvecklingen.

Ingenjörernas värdeskapande ska värderas och belönas i de lokala löneförhandlingarna. Ingenjörernas utbildning, kompetens och prestation är av stor betydelse för verksamhetens produktivitet och förnyelse. Att satsa på ingenjörernas löner ökar produktiviteten och lönsamheten.

1. Parterna ska utforma gemensamma tillämpningsanvisningar av löneavtalet som tydliggör att vid ändring av befattning med överenskommen högre lön ska lönejustering ske vid tillträde av befattningen utan att belasta löneutrymmet i kommande lönerevision.
2. Justering omotiverade löneskillnader i löneprinciper § 2 sista meningen stycke fyra ändras till: Framgår det av dessa analyser att omotiverade löneskillnader finns i företaget ska dessa justeras inom en period av 3 månader om inte de lokala parterna är överens om annat.

#### Arbets tid

3. Det ska krävas lokal överenskommelse för att undanta tjänstemän från §§ 2-5 arbets tidsavtalet.
4. Förskjuten arbets tid 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. Anmärkningen om att lördag som inte är helgdag räknas som vardag ska strykas.

### **Föräldralön/Jämställdhet**

5. 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.
6. Föräldralön ska kunna tas ut under flera perioder till dess att barnet fyllt 24 månader och villkoren för föräldralön i relation till anställningstid ska tas bort.

### **Tjänsteresor utomlands**

7. Vid tjänsteresa utomlands gäller arbetstids- och ersättningsreglerna i detta avtal såvida inte lokal överenskommelse eller överenskommelse med berörda anställda träffats.

### **Kompetensutveckling**

8. Parterna ska under avtalsperioden genomföra partsgemensamma konferenser om kompetensutvecklingsavtalet.

### **Korrigeringar för pensionsålder**

9. Kollektivavtalet måste anpassas till förändringar i pensionssystemet avseende åldersgränser.

### **Avtalsperiod**

Utgångspunkten för avtalskraven är en ettårig avtalsperiod.

Vi förbehåller oss rätten att under förhandlingarna komplettera och precisera våra krav.

Stockholm den 20 december 2019

Sveriges Ingenjörer



## Avtalskrav 2020                      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.

### Löner och ersättningar

#### Löneprinciper

- Justering omotiverade löneskillnader sista meningen stycke fyra ändras till: Framgår det av dessa analyser att omotiverade löneskillnader finns i företaget ska dessa justeras inom en period av 3 månader om inte de lokala parterna överenskommer om annat.

#### Löneavtalet

- Löneavtalet ska säkerställa att föräldralediga och sjukskrivna hanteras skyndsamt i löneprocessen.

### Arbetstider och arbetsmiljö

Det är viktigt att tjänstemännen kan få balans mellan arbetsliv och privatliv samt en ostörd fritid. All tid som arbetsgivaren kräver att tjänstemannen står till förfogande är arbetstid. Det är angeläget att tjänstemän kan påverka sin arbetstidsförläggning och att arbetstiden generellt minskas. De tjänstemän som i stor utsträckning arbetar på förskjuten arbetstid bör ha en kortare arbetsvecka.

Ett bra sätt att kunna orka arbeta ett helt och långt arbetsliv, samt kunna förena arbetet med fritid och återhämtning, är att stärka arbetstidsförkortningen och utöka avsättningarna till deltidspensionen.

En stor andel tjänstemän inom industrin arbetar idag under oreglerade arbetstider. Ett högt övertidsuttag, hög arbetsbelastning och/eller ohälsosam arbetstidsförläggning är risker som bidrar till att ohälsotalen kopplat till stress och arbetstidsmängd ökar.

Många tjänstemän har inte reell frihet i arbetstidens förläggning och har därför svårt att planera för att arbetstiden ska bli rimlig. För att säkerställa att överenskommelser om avsteg från delar av arbetstidsavtalet är lämpliga bör det krävas en lokal överenskommelse om för vilka detta kan göras. Det är grundläggande att tjänstemän som inte omfattas av arbetstidsavtalets skyddsregler kan påverka sin arbetstidsförläggning.

- Förskjuten arbetstid 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. Anmärkningen om att lördag som inte är helgdag räknas som vardag ska strykas.

- Det ska krävas lokal överenskommelse för att undanta tjänstemän från §§ 2-5 arbetstidsavtalet.

## **Utveckling och trygghet**

- Parterna ska under avtalsperioden genomföra partsgemensamma konferenser om kompetensutvecklingsavtalet.
- Kollektivavtalet måste anpassas till förändringar i pensionssystemet avseende åldersgränser.

## **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.

## **Redaktionell ändring**

- Avtalens pronomen ska vara genusneutrala.

Stockholm den 20 december 2019

Unionen



## Avtalskrav 2020

1. De gemensamma villkoren behöver förändras eller tillföras villkor som säkerställer att alla företag skickar rätt löneunderlag och/eller rapporterar alla individer till Fora vid inrapportering av löner.

Det finns ingen möjlighet att utdöma sanktioner eller stämma för kollektivavtalsbrott då företag inte redovisar rätt löneunderlag. Detta behöver förändras.

2. I trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) tas vållandeprövningen vid arbetssjukdom bort och arbetssjukdom ersätts fullt ut enligt skadeståndsrättsliga regler.

För arbetssjukdomar orsakade av asbestexponering i arbetet ska åldersgränsen 75 år tas bort.

3. Omställningsförsäkringen ska ge både omställningsstöd och ekonomiskt engångsbelopp (AGB) till anställda som blir uppsagda på grund av sjukdom (personliga skäl).

4. I Avtalspension SAF-LO ska månadsvis beräkning, betalning och överföring av premier till Avtalspension SAF-LO införas.

Premier till Avtalspension SAF-LO ska betalas in under hela anställningstiden, oavsett den anställdes ålder.