

Avtalsyrkanden 2023

**Tjänstemannaavtalet
Unionen (Grå avtalet, fd Sif/4701)
Sveriges Ingenjörer**

Kollektivavtalsförhandlingarna 2023

Utgångspunkter

Vi tror på kollektivavtal som instrument för grundläggande regleringar av relationen arbetsgivare och arbetstagare. Med tanke på den snabba samhällsutvecklingen är det viktigt att kollektivavtalen följer med sin tid och möjliggör flexibilitet. Parterna har ett gemensamt ansvar för att kollektivavtal upplevs attraktiva och inte som något som komplicerar tillvaron på arbetsmarknaden. Utformningen ska inte leda till onödig byråkratisering och innehållet ska vara lätt att förstå och tillämpa. Kostnader måste motsvaras av möjligheter. Kostnader eller hinder utan nytta för arbetsgivaren leder till att kollektivavtalen ifrågasätts. Vårt gemensamma uppdrag är att hitta ett balanserat regelverk och att det anses mer attraktivt att ha kollektivavtal än att inte ha det.

Arbetsgivarparternas yrkanden

1. Avtalsperiod

En längre avtalsperiod skapar långsiktighet och stabilitet. Förutsättningarna i denna avtalsrörelse är på alla sätt svåröversägliga. Under rådande förhållanden med osäkerhet kan därför en kortare avtalsperiod vara att föredra och det märke som parterna inom industrin sätter kommer att vara avgörande.

2. Löner

Löneavtalet Unionen

I första hand yrkas att lönebildningen ska vara helt företags- och medarbetarnära. Det betyder att de centrala avtalen inte ska innehålla normerande siffror. Istället ska lönen sättas i en lokal löneprocess utifrån varje företags förutsättningar, medarbetarnas prestationer m.m. Företags- och medarbetarnära lönebildning förutsätter att företagen och lokala parter där det finns klubb/förening, ges stöd att utveckla lokala löneprocesser.

I andra hand yrkas att flytta den nuvarande konstruktionen från ett "pottavtal" till ett avtal med central stupstock. Ett sätt att göra det på är att principerna i det löneavtal som idag gäller för Sveriges Ingenjörer också införs med Unionen.

Lägstlöner och introduktionslön bör utgå ur löneavtalet.

Begreppet företag (sid 81)

På företag med flera arbetsplatser ska löneökningstrymmet fördelas över hela företaget på samma sätt som om det var en driftsenhet. Lönehöjningen ska inte brytas ned på mindre enheter. Avtalets nivåer riskerar annars att bli individuella garantier om det är enstaka eller få medarbetare på de mindre enheterna. Det motverkar företagets möjligheter att premiera de som gjort en god insats. Duktiga medarbetare går därmed miste om en löneökning de annars kunnat få. Ett företag utan kollektivavtal har inte det hinder som begreppet företag innebär. Det kan själv bestämma både lönenivå och fördelning mellan arbetsplatser. Begreppet företag minskar kollektivavtalets attraktivitet.

Löneavtalet Sveriges Ingenjörer

Lönebildningen ska vara helt företags- och medarbetarnära. Det betyder att de centrala avtalen inte ska innehålla normerande siffror. Istället ska lönen sättas i en lokal löneprocess utifrån varje företags förutsättningar, medarbetarnas prestationer m.m. Företags- och medarbetarnära lönebildning förutsätter att företagen och lokala parter där det finns klubb/förening, ges stöd att utveckla lokala löneprocesser.

Begreppet företag (sid 96)

På företag med flera arbetsplatser ska löneökningstrymmet fördelas över hela företaget på samma sätt som om det var en driftsenhet. Lönehöjningen ska inte brytas ned på mindre enheter. Avtalets nivåer riskerar annars att bli individuella garantier om det är enstaka eller få medarbetare på de mindre enheterna. Det motverkar företagets möjligheter att premiera de som gjort en god insats. Duktiga medarbetare går därmed miste om en löneökning de annars kunnat få.

Borttagande av stupstocken (s.98)

Löneavtalet bör utvecklas ytterligare genom borttagande av stupstocken.

3. Allmänna anställningsvillkor

Dispositivitet

Kollektivavtalet omfattar företag i varierande storlek inom flera branscher. Det måste vara möjligt att anpassa avtalen till de lokala förutsättningar som gäller på företaget.

Paragraf 1.1 får ytterligare en underrubrik med följande lydelse;

1.1.2 Avtalets dispositivitet

”Avtalet är i sin helhet dispositivt genom lokal överenskommelse.”

Lokal samverkan

Det är ovanligt med lokala företrädare på arbetsplatserna. Arbetsgivare utan kollektivavtal behöver bara förhandla med fackliga organisationer när det särskilt rör enskild medarbetare som är ansluten till facklig organisation, vid uppsägning på grund av arbetsbrist eller vid övergång av verksamhet. För att inte fullgörandet av skyldigheterna enligt MBL ska upplevas som mer betungande för företag med kollektivavtal än för de som inte har det borde en enklare hantering kunna införas på arbetsplatser som ännu inte har lokala företrädare på arbetsplatserna. Kollektivavtalets attraktionskraft ökar därmed i stället för att upplevas som ett hinder. Det finns överenskommelser om lokal samverkan på andra avtalsområden med Akavia och Ledarna. En ny punkt, 1.2.2 i allmänna villkorsavtalet och en bilaga 6 införs;

”1.2.2 Lokal part

Med lokala part förstås fackklubb, lokalförening eller kontaktperson med mandat att företräda Unionen eller Akademikerförening lokalt. Saknas sådan lokal part på arbetsplatsen med vilken arbetsgivaren kan förhandla enligt MBL gäller samverkan i bilaga 6 till detta avtal.”

”Bilaga 6

Samverkan enligt medbestämmandelagen (MBL)

Parternas utgångspunkt är att det på varje arbetsplats ska finnas lokal part med vilken arbetsgivaren kan förhandla enligt MBL. I avvaktan på att lokal part inrättats på arbetsplatsen gäller följande samverkansordning. Sveriges Ingenjörer företräder samtliga akademiker som omfattas av avtalet. Unionen företräder övriga tjänstemän. Förhandling hos Unionens lokalavdelning respektive Sveriges Ingenjörers kansli behöver endast begäras inför följande sorts beslut:

- Nedläggning och inskränkningar av verksamheten som berör medlem i Unionen eller Akademikerförbunden.
- Överlåtelse av hela eller delar av verksamheten.
- Ändringar av anställningsvillkoren för medlem i Unionen eller Akademikerförbunden.
- Omplacering eller omflyttning av medlem i Unionen eller Akademikerförbunden på företaget.
- Borttagande av personalförmåner av betydande värde som ensidigt tillhandahållits av arbetsgivaren.

Vid övriga förändringar är arbetsgivarens skyldigheter enligt MBL uppfyllda genom att berörda medarbetare får information om dessa.

Anmärkning:

För lönerrevisionen hänvisas till löneavtalets förhandlingsordning.”

5.3, 6.3 och 7.5 pingst

Annandag pingst upphörde att vara allmän helgdag 2005. Pingstafton och pingstdagen är vanliga lördagar och söndagar. Det finns därför inte någon anledning till den högre ersättning som nu gäller detta veckoslut för förskjuten arbetstid, jour eller beredskap. ”pingst-” ska därför strykas i 5.3, 6.3 och 7.5. Kollektivavtalet upplevs därmed som mer logiskt och inte föråldrat.

§ 9 Semester

Semesterlön på rörlig lön 9.4

Rörliga löner ger ibland upphov till problem i samband med semesterberäkning.

Det är i och för sig arbetsgivaren som avgör om ett system med rörlig lön ska införas och hur det ska utformas. En komplikation i konstruktionen kan vara semesterberäkningen eftersom det i slutändan handlar om en total rörlig lön. För att underlätta hanteringen är det därför en praktisk lösning att arbetsgivare med tjänsteman eller klubb ska kunna avtala om att semesterlön är inkluderad i rörlig lön. På det viset är det förutsägbart vad som betalas ut och vad kostnaden blir för företaget. Det blir därmed en administrativ vinst för företag med kollektivavtal.

En ny mening införs i 9.4.1 före sista meningen;

Individuellt eller lokalt kan överenskommas att rörliga lönedelar inkluderar semesterlön och semesterersättning.”

§ 11 Ledighet

11.3 Annan ledighet, ledighet under del av dag utan lön (s.41)

Parterna är överens om att det matematiskt korrekta omräkningstalet för arbetade timmar per månad är 167. Avdraget bör spegla det matematiskt korrekta talet och ska därför ändras till 167. Talet finns i andra avtal.

11.3 andra stycket får följande lydelse;

”Löneavdrag görs för varje full halvtimme. Avdraget per timme är $1/167$ av månadslönen. För deltidsanställda ska lönen först räknas upp så att den motsvarar heltidslön.”

11.5.1 Villkor för föräldralön (sid 42)

Föräldralön är en betungande kostnad för företag med kollektivavtal. Längre sammanhängande föräldraledigheter ger i alla fall arbetsgivaren bättre möjlighet att planera verksamheten och underlättar rekryteringen av vikarier. En kortare tid inom vilken föräldralön ska betalas torde också gynna jämställdheten genom att båda föräldrarna är lediga under barnets första år.

Det yrkas att 11.5.1 första stycket justeras i enlighet med nedan:

”En tjänsteman som är tjänstledig med föräldrapenning *i samband med barns födelse*, har rätt till föräldralön från arbetsgivaren om

- tjänstemannen har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd och
- tjänstemannens anställning fortsätter under minst tre månader efter tjänstledigheten.

Med begreppet i samband med avses att tjänstledigheten ska äga rum inom tolv månader.”

§ 13 Uppsägning

13.1.1 Uppsägningstid (s.47)

Många företag upplever att det är inkonsekvent att uppsägningstiderna för tjänstemännen inte ökar när de gör det för arbetsgivaren. Det är därför rimligt att tjänstemannens uppsägningstid får ett tredje steg, tre månader, som motsvarar arbetsgivarens ordinarie uppsägningstid under de första sex årens anställning.

Tabellen ändras enligt följande:

”Anställningstid vid företaget	Uppsägningstid
mindre än 2 år	1 mån
från och med 2 till 4 år	2 mån
från och med 4 år	3 mån”

Undantag från turordningen enligt Huvudavtalet

Det är ett gemensamt intresse att informera om att andra regler om turordningsundantag än de som följer av LAS gäller för företaget som omfattas av Huvudavtalet. Det sker lämpligast genom att bestämmelsen införs som en del av det allmänna villkorsavtalet och inte enbart som en upplysning. Argumentet att införa bestämmelsen i det allmänna villkorsavtalet är detsamma som var aktuellt för tjänstemannaorganisationerna när det gällde att reglerna om Flexpension skulle vara en del av det allmänna villkorsavtalet. Det ger inte bara arbetsgivare och anställda rätt information utan ökar kollektivavtalets attraktionskraft.

En ny punkt införs efter 13.4;

”13.4.1 Undantag från turordningen

Om avtal om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte kan träffas får arbetsgivaren vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre arbetstagare. De sålunda undantagna har företräde till fortsatt anställning.

Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan vid tillämpning av första stycket istället välja att undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden.

Vad avser situationen att flera driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning genom tillämpning av 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, ska antal vid tillämpning av första stycket vara tre arbetstagare plus en arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten, per avtalsområde.

Alternativt med regleringen i första, andra och tredje stycket får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagturlistan fastställs. Undantag enligt detta stycke får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde.

En arbetsgivare som vid uppsägning på grund av arbetsbrist undantagit en eller flera arbetstagare enligt första, andra, tredje eller fjärde stycket får inte vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta ytterligare arbetstagare vid uppsägning som sker inom tre månader därefter.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter bestämmelsen i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen.

Hänvisningen till kategoriklyvningen innebär att en arbetsgivares möjlighet till undantag från turordningen inte blir fler även om arbetsgivaren är bunden av mer än ett kollektivavtal för tjänstemän. Antalet turordningskretsar påverkas inte.”

4. Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän (bilaga 4)

För att möjliggöra effektiv användning av arbetstiden och minska onödigt övertidsarbete behöver begränsningsperioden ändras. En längre begränsningsperiod leder också till ökad förutsägbarhet i arbetstiderna och därmed större möjligheter för tjänstemännen att planera sin vardag.

Huvudreglerna i Arbetstidsavtalet behöver ändras till en 12-månaders begränsningsperiod, vilket skett på en hel del avtalsområden. Ändringar genomförs enligt följande;

§ 2 Ordinarie arbetstid

2.1 Längd och begränsningsperiod (sid 102)

Texten i första och andra stycket ändras:

”Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om *tolv* månader.”

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en begränsningsperiod om *tolv* månader. I den sammanlagda arbetstiden ska ordinarie arbetstid, övertid, mertid och jourtid inräknas.

(Tredje stycke kan utgå som en konsekvens av ändringen ovan).

Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

För tjänstemän i intermittert treskiftarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per *tolvmånadersperiod*.

Vid företag där tjänsteman arbetar 40 timmar per vecka i intermittert tvåskiftarbete, har tjänstemannen rätt till kompensationsledighet om två timmar per arbetad 40-timmarsvecka. Sådan ledighet utläggs efter överenskommelse med arbetsgivaren.

För tjänstemän i kontinuerligt treskiftarbete respektive underjordsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 36 timmar i genomsnitt per *tolvmånadersperiod*.

Anmärkning

Treskiftarbete kan bedrivas med tre eller flera skiftlag.”

Punkt 2.2 Annan begränsningsperiod blir därmed överflödigt och kan utgå. Anmärkningen flyttas till nuvarande punkt 2.3 Arbetstidens förläggning.

2.5.5.1 Nattarbete (sid 105)

Parterna har i samband med förhandlingarna om Flexpension i Tjänsteföretag moderniserat beredskapsreglerna och konstaterat att det finns behov av nattarbete. Eftersom det inte alltid finns lokala företrädare på företaget att träffa överenskommelse om nattarbete med behöver arbetstidsavtalet ändras så att en ändamålsenlig utläggning av arbetstid inte fördröjs. De regler som garanterar tjänstemännen skydd finns kvar i avtalet.

Andra stycket ändras enligt nedan och tredje och fjärde stycket utgår ur avtalet;

”Alla tjänstemän ska ha ledigt för nattvila. I ledigheten bör tiden mellan klockan 24.00 och klockan 05.00 ingå.”

§ 3 Övertid

3.5 Extra övertid (s.108)

Då det ofta inte finns lokala företrädare på företaget behöver regeln om extra övertid kompletteras med en reglering som ansluter till den som gäller enligt arbetstidslagen. Det är viktigt att företag som har kollektivavtal inte upplever att sämre regler gäller för dem.

Punkten får följande lydelse;

”Utöver vad som sagts ovan kan, när det finns synnerliga skäl, extra övertid tas ut med *högst 150 timmar under tolv månadersperioden efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben. Om det inte finns någon lokal facklig organisation på företaget kan extra övertid tas ut utan överenskommelse.*”

Timlön – ny bilaga

Det förekommer att timlön används även om tjänstemannaavtalets konstruktion bygger på månadslön. För att undvika missförstånd om hur timlön räknas ut är det praktiskt att en bilaga med regler vid timlön införs. Principen för uträkning av timlön har sedan länge varit etablerad mellan parterna. Bestämmelsen innebär en administrativ förenkling för företag med kollektivavtal.

Ny bilaga införs;

”Riktlinjer för timlön

Huvudregeln i tjänstemannaavtalet är månadslön. Timlön kan till exempel användas vid tidsbegränsade anställningar med oregelbunden sysselsättning eller vid kortare tidsbegränsade anställningar.

Timlön räknas ut genom att heltidsmånadslönen divideras med 167. Vid tillämpning av tjänstemannaavtalets divisorer för övertid, förskjuten arbetstid, jour, beredskap och restid sker omräkning till månadslön genom att aktuell timlön multipliceras med 167. I övertids- och restidsersättning ingår semesterlön.

Beräkning av sjuklön dag 1 – 14 sker med utgångspunkt från timlönen.

Semesterersättning vid timlön

Semesterersättning utges med 12,5 % av intjänad lön (utom för ersättning för övertid och restid). Vid semesterlönegrundande frånvaro räknas lönesumman upp enligt semesterlagen 16 b §.

5. Redaktionella ändringar/korrigeringar

Ändringar sker enligt bilaga.

6. Övrigt

Vi förbehåller oss rätten att senare komplettera och precisera ovanstående.

Stockholm den 13 Mars 2023

MEDIEFÖRETAGEN



Maria Möller



Anna Paulsson

Redaktionella ändringar

- ✓ **Hänvisningen till övergångsbestämmelserna 2.5 kan tas bort då de spelat ut sin roll.**
- ✓ **68 år kan tas bort ur avtalet - 1.3 får följande lydelse.**

”1.3 Uppnådd pensionsålder

För tjänstemän som fyllt 69 år...

Protokollsanteckning:

Lagen om anställningsskydd ger för närvarande tjänsteman rätt att kvarstanna i tjänst till 69 års ålder.”

- ✓ **Hänvisningar till ”Omställningsavtalet” i förteckningen över överenskommelser och i 1.5 ersätts med ”Huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd”**
- ✓ **Prisbasbeloppet:** I digital upplaga uppdateras prisbasbeloppet årligen.
- ✓ **2.3 Omvandlingsregel för vikariat och avtalad visstid -** Anmärkningen innehåller en hänvisning till ”allmän visstidsanställning” – ändras till ”särskild visstidsanställning”.

✓ **10.5.1 Inte lämnat friskintyg**

14:e ändras till 15:e;

”Om arbetsgivaren vid anställningen har begärt friskintyg av tjänstemannen men denne på grund av sjukdom inte har kunnat lämna sådant, har tjänstemannen inte rätt till sjuklön från och med den 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.”

✓ **13.3.6 Uppnådd pensionsålder – upphörande av anställning**

Anmärkningen ändras till:

” Anmärkning:

Den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd är 69 år.”

//