
2022-12-21

INDUSTRIARBETSGIVARNAS YRKANDEN I AVTAL 23

Avtalsområde:

*Basindustriavtalet (stål- och metall-, gruv-,
sågverks- och
byggnadsämnes/buteljglasindustrin samt
Svemek)*

Sveriges Ingenjörer



Industriarbetsgivarnas utgångspunkter i Avtal 23

Den internationellt konkurrensutsatta industrins förutsättningar att driva och ständigt vidareutveckla långsiktigt lönsamma, hållbara och säkra verksamheter är avgörande, inte bara för industriföretagen och dess anställda, utan även för Sverige och dess invånare.

Genom Industriavtalet är dess parter överens om att avtal som stärker industrins internationella konkurrenskraft ska träffas i rätt tid utan stridsåtgärder. Industriavtalet bygger på förutsättningen att den nivåförändring av lönekostnader – otvetydigt ett kostnadsmärke uttryckt i procent – som parterna inom industrin kommer överens om ska vara normerande även för övriga parter på arbetsmarknaden. En väl fungerande lönebildning i enlighet med Industriavtalets syfte motverkar lönedriven inflation, och är den långsiktigt hållbara vägen mot konkurrenskraftiga företag, en ökad sysselsättning inom industrin och en god utveckling av löner och villkor för de anställda.

Utifrån dessa utgångspunkter förhandlar Industriarbetsgivarna med samtliga sina motparter.

Stärkt internationell konkurrenskraft avgörande

Industriarbetsgivarnas medlemsföretag verkar och konkurrerar på en global marknad med begränsad möjlighet att prissätta sina produkter. De råvaruberoende och extremt kapitalintensiva verksamheterna går inte att omlokalisera. Därför är den internationella konkurrenskraften helt avgörande för företagens förutsättningar, utveckling och överlevnad. Industriarbetsgivarnas överordnade mål med avtalsförhandlingarna är att konkurrenskraften ska stärkas och att de avtal som träffas långsiktigt utvecklar industrin och möjligheten till fler industrijobb.

Industriarbetsgivarnas medlemsföretag sysselsätter omkring 90 000 personer. Företagens betydelse för svensk arbetsmarknad, tillväxt och välfärd är dock betydligt större än så. Totalt bedöms minst 200 000 jobb, direkt eller indirekt, vara helt beroende av Industriarbetsgivarnas medlemsföretag. Därtill lägger industrin grunden till värdekedjor där många branscher och företag verkar, och bidrar därigenom till skapandet av många jobb och stora värden. Då medlemsföretagen i huvudsak är lokaliserade utanför storstäderna har de en direkt avgörande betydelse för hela landets utveckling. Områden utanför storstäderna är de som



först drabbas om industrins konkurrenskraft inte kan upprätthållas och om företagen måste genomföra nedskärningar eller nedläggningar.

Den exporterande sektorns bidrag till en positiv handelsbalans och det skatteunderlag som sektorn genererar direkt och indirekt är nödvändigt för att kunna upprätthålla ett fungerande välfärdssamhälle.

Motorn i den gröna omställningen

Den svenska basindustrin driver och utgör motorn i den gröna omställningen i praktiken. Utvecklandet av nya processer och produkter, samt nya användningsområden för råvaror skapar förutsättningar att erövra nya marknader och långsiktig lönsamhet, till gagn för näringslivet, dess anställda och samhället. För att kunna ligga i framkant av denna utveckling krävs rätt förutsättningar. Tillgång till fossilfri energi och fungerande tillståndsprocesser är i hög grad beroende av politiska beslut. Företagens tillgång till kompetens måste säkras. Pågående och framtida mycket stora investeringar från näringslivets sida kräver kapitalstarka och vinstgivande företag.

Även kollektivavtalen måste understödja denna utveckling. Villkoren måste vara verksamhetsanpassade och möjligheterna att möta förändrade omständigheter måste öka. Bristen på tillgänglig kompetens i kombination med att kompetenskraven förändras och utvecklas i allt snabbare takt ställer särskilda krav på flexibilitet.

Verksamhetsanpassade villkor

Moderna avtal ska vara anpassade till företagets och medarbetarens villkor samt stötta företagets anpassningsförmåga. Avtalen måste vara konstruerade så att de medger en högre förändringstakt än hos konkurrenterna och ska kunna bidra till stöd – inte hinder – vid ekonomiska svängningar och chocker. Flexibilitet avseende arbetstid, lön och ersättningar samt bemanning är i detta hänseende prioriterat. Säkerhetstänk ska genomsyra verksamheterna, och avtalen ska stötta ett sådant synsätt. Avtalen ska dessutom underlätta, inte hindra, att den samlade kompetensen kan användas på mest effektiva sätt, oavsett facklig tillhörighet. Möjligheterna till direkta överenskommelser mellan medarbetare och företag måste öka.

Regler som skapar inlåsningar behöver tas bort. Det ligger såväl i företagets som i de anställdas intresse att förändra arbetstidsregler så att tillgänglig arbetstid ökar samtidigt som förutsättningar skapas för den enskilde att klara av arbete även i högre ålder.



Möjligheterna till tillfälliga kostnadsbesparingar med ett bibehållande av kompetensen behöver förbättras. Detta kan bland annat ske genom att de lokala parternas utrymme att vidta sådana åtgärder stärks.

Lön och ersättningar ska kunna bestämmas utifrån företagets förutsättningar. De enskilda medarbetarnas prestationer och kompetens ska påverka lönen. På så sätt kan lönen bidra till tillväxt för företagen och gynna medarbetarnas utveckling. Generella lönedelar och individgarantier motverkar detta syfte och ska inte förekomma. Löneavtalen ska heller inte försvåra en effektiv lönebildningsprocess på företagen.

Utmanande ekonomiskt världsläge

Världen befinner sig i ett svårt läge, inte bara ekonomiskt utan även geopolitiskt. Efter årtionden av en relativt stabil och fredlig period i västvärlden har vi nu fått uppleva både en pandemi och ett krig i närområdet. Dessutom skapar klimat- och miljöfrågor spänningar i och mellan länder.

För världsekonomin har detta lett till utbudschocker som bidragit till skenande priser på frakt, insatsvaror, metaller och därefter energi. Detta har efter hand kanaliserats till konsumentledet där priserna stigit kraftigt i många länder. Centralbanker har förvärrat situationen genom att fram till nyligen kraftigt stimulera ekonomierna. Rusande elpriser är dessutom i stor utsträckning ett resultat av illa genomtänkta politiska beslut i Sverige och i andra europeiska länder.

Rejäl avmattning driven av hög inflation samt snabba och kraftiga räntehöjningar

Centralbankerna har under året agerat genom att snabbt och kraftigt höja räntorna. Inflationsbekämpningen är prioriterad och konsekvensen är mångdubblade räntekostnader i företag och hushåll, vilket slår hårt mot den ekonomiska utvecklingen. Höga kostnader, stigande räntor, fallande tillgångsvärden samt ökad osäkerhet och dystra framtidsutsikter förväntas leda till en rejäl avmattning i den ekonomiska utvecklingen.

Världsekonomin har hittills utvecklats relativt väl, i viss mån till följd av en tillfällig återhämtning för tjänstesektorn, främst de delar som varit tillbakatryckta under pandemin: kultur, nöje, fritid och turism. Men i slutet av detta år och under 2023 bedöms BNP-tillväxten i stora länder och områden som USA, Eurozonen och Kina tydligt dämpas och i vissa fall även bli negativ. Utvecklingen blir likartad i Sverige eftersom vi påverkas av samma faktorer, har en stor export och därmed styrs av utvecklingen i vår omvärld.



Inflationen faller tillbaka

Bedömningen är att elpriserna framöver kommer att vara fortsatt relativt höga, men dämpas något efter hand. Även inflationen väntas under nästa år falla tillbaka. En del av de tidigare utbudsproblemen har redan börjat lösas upp och vi har sett fall i priserna på frakt, insatsvaror, metaller och livsmedel. En framtida dämpning av elpriser verkar sedan i samma riktning, liksom högre räntor och ett svagare konjunkturläge. En uppenbar risk mot denna utveckling ligger i lönebildningen, och att det uppstår en löne- och inflationsspiral.

Viktigt med kostnadskontroll när marknaden krymper

En realekonomisk nedgång innebär en hårdnande konkurrens. En ökad konkurrenskraft ger större möjlighet för svenska företag att behålla eller öka sin marknadsandel på en krympande marknad, vilket är avgörande för sysselsättningen. Under senare år har våra arbetskraftskostnader ökat snabbare än i många andra länder och produktivitetstillväxten dämpats. Konkurrenskraften har i viss utsträckning klarats och vinsterna hållits uppe av att kronan har försvagats, vilket inte är hållbart. En svag valutakurs gör svenska tillgångar mindre värda och exponerar exportföretagen mot nyckfulla finansmarknader. Konkurrenskraft byggs långsiktigt med produktivitet.

Avtalsperiodens längd

I en osäker omvärld är långsiktiga, stabila förutsättningar typiskt sett en konkurrensfördel. Längre avtalsperioder stärker förutsättningarna för industrins lönenormerande roll i enlighet med Industriavtalets intentioner. Förutsättningen för en längre avtalsperiod är att avtalen som helhet bidrar till att stärka företagets internationella konkurrenskraft, och att avtalens innehåll givet bedömningarna om framtiden inte bidrar till osäkerhet utan till en ökad tillförsikt.



INDUSTRIARBETSGIVARNAS YRKANDEN AVSEENDE BASINDUSTRIAVTALET (AVTALSOMRÅDE STÅL- OCH METALL-, GRUV-, SÅGVERKS-, BYGGNADSÄMNES- OCH BUTELJGLASINDUSTRIN SAMT SVEMEK)

Yrkanden mot Sveriges Ingenjörer

Kostnadskontroll, produktivitetshöjande åtgärder och främjande av företagets anpassningsförmåga på en global marknad är av avgörande betydelse för företagets överlevnad.

Industriarbetsgivarna framställer därför följande krav på förändringar. Förbundet förbehåller sig rätten att närmare precisera, komplettera och utveckla yrkandena under förhandlingarnas genomförande.

Yrkandena avser samtliga avtalsområden där inte annat anges.

Arbetstid

- Inför en arbetsgivarstapstock för pensionsavsättning inom ramen för Trevalet/ATK. Stål-och metall- samt gruvindustri, Svemek, respektive byggnadsämnesindustrin.
- Omvandla ATK-systemet och systemet med deltidspension till en enhetlig kompletterande pensionslösning. Sågverksindustrin.
- Inför möjlighet till lokal inkoppling på ToF för tjänstemän. Stål- och metallindustrin.
- Den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden för dagtid ska beräknas över en längre period än nuvarande 4 veckor. Stål-och metall- samt gruvindustri, Svemek.
- Harmonisering med övriga avtalsområden inom basindustriavtalet avseende taket för allmän övertid till maximalt 200 timmar per år. Byggnadsämnesindustrin.
- Lösa av nationaldagskompensationen.
- Beredskap ska inte bryta veckovila.



Lön/ersättning

- Förtydliga löneöversynen/strukturbegreppet i löneavtalet. Stål-och metall- samt gruvindustrin.
- Förändringar i de tekniska anvisningarna – inför möjlighet för arbetsgivaren att slå ihop flera arbetsställen vid tillämpning av löneavtalet. Sågverksindustrin samt Svemek.
- Ta bort stycke två avseende analys av osakliga löneskillnader i mom 3.1 i löneavtalet, Stål-och metall- samt gruvindustri.
- Harmonisering med övriga avtalsområden inom basindustriavtalet avseende särskilda skäl att avtala om ersättning i annan form för övertidsarbete. Byggnadsämnesindustrin.
- Komplettera regelverket för ersättning vid beredskap med ersättningsnivåer för åtgärd som inte kräver inställelse.
- Komplettera avtalet med en timlönereglering inklusive reglering av semesterersättning.

Övrigt

- Harmonisering med övriga avtalsområden inom basindustriavtalet avseende regel om förlängd uppsägningstid vid arbetsbrist. Sådan förlängning av uppsägningstiden görs längst till 65-årsdagen. Sågverksindustrin.
- Inför en partsgemensam tillämpningsanvisning avseende möjligheten att lokalt komma överens om en temporär nedgång i tid och lön. Stål-och metall-, byggnadsämnes- och sågverksindustri, Svemek.
- Inför en reglering av frågan då vid företaget tillämpas sammanfallande semesterår och intjänandeår, vilken fastställer tjänstemannens återbetalningsskyldighet för det fall fler betalda semesterdagar tagits ut än vad som tjänats in.



- Följande skrivning tillförs avtalet: Den samlade kompetensen hos de anställda är viktig för företagets konkurrenskraft. Det är positivt att en anställd innehar kompetens även för arbetsuppgifter utanför det avtalsområde denne är anställd inom. På grund av detta förekommer att anställda tillfälligtvis utför arbetsuppgifter utanför deras huvudsakliga avtalsområde.
- § 3 mom 2 ändras sista meningen enligt följande: Om en tjänsteman avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag, ska denne därför först samråda med arbetsgivaren.

Stockholm den 21 december 2022

Per Hidesten