

Yrkanden från Arbetsgivarföreningen Tech Alliance 2025

1. Arbetsgivarnas utgångspunkter inför avtalsrörelsen

Nu gällande Techavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer (tidigare Tekniktjänsteavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer) avseende löner och allmänna villkor ska prolongeras från och med den 1 april 2025 till och med den 31 mars 2026 med de ändringar och tillägg som parterna kommer överens om.

Inflationen har kommit ner men lågkonjunkturen består

Sverige befinner sig i en lågkonjunktur. I spåren av olika utbudschocker och en mycket expansiv finans- och penningpolitik under pandemin har en hög inflation och efterföljande höga räntor begränsat hushållens konsumtion och företagens investeringar. Inflationen är nu under kontroll och inflationsförväntningarna har sedan en tid varit förankrade kring Riksbankens inflationsmål. Att Sverige befinner sig i en lågkonjunktur talar för ett återhållsamt kostnadstryck även framöver och Riksbanken har påbörjat en serie räntesänkningar som väntas fortsätta under nästa år. BNP-tillväxten är dock fortfarande svag och BNP-nivån är i stort sett densamma som i slutet av 2021. Trots att BNP väntas öka något snabbare nästa år består lågkonjunkturen in i 2026.

Arbetsmarknaden som länge visade motståndskraft har försvagats under året och arbetslösheten har stigit. Indikatorer såsom varsel, anställningsplaner och lediga platser på arbetsförmedlingen tyder på en fortsatt svag efterfrågan på arbetsmarknaden i närtid som inte vänder förrän under senare delen av 2025. Utvecklingen på arbetsmarknaden är dessutom osäker. En försvagning av efterfrågan skulle sannolikt leda till ytterligare sjunkande sysselsättning.

En mycket osäker omvärld

Osäkerheten i vår omvärld är mycket hög. Kriget i Ukraina fortsätter med oförminskad styrka och risk för eskalering, samtidigt som det finns pågående konflikter i både mellanöstern och Asien som skulle kunna få konsekvenser för den globala ekonomin. Protektionismen har tydligt ökat under det senaste året och fler handelshinder och höjda tullar är stora orosmoln för ett litet handelsberoende land som Sverige. Att USA återvalt Donald Trump som president spår på den geopolitiska fragmenteringen och ökar osäkerheten för den globala och svenska ekonomiska utvecklingen ytterligare.

Det internationella ränteläget har börjat sin resa ner från höga nivåer och det skulle kunna leda till något högre BNP-tillväxt hos flera handelspartners under nästa år. Utvecklingen i världen är dock spretig. Den amerikanska ekonomin har nu under en relativt lång period överraskat positivt och Donald Trumps föreslagna skattesänkningar bedöms, i alla fall i närtid, leda till högre tillväxt. I euroområdet har utvecklingen å sin sida varit svag och tillväxtutsikterna framöver är till och med något svagare än i Sverige, inte minst i den för svenska



företag så viktiga tyska industrin. För tysk ekonomi handlar det inte enbart om en svag konjunktur utan även om stora strukturella problem som håller tillbaka tillväxten. Strukturella faktorer hämmar också utvecklingen i Kina, där tillväxten som tidigare främst drivits av exportindustrin framöver möter stora problem till följd av ökade handelshinder samtidigt som den inhemska efterfrågan är svag.

Tufft läge för svensk industri

Även om konjunkturen delvis återhämtar sig under nästa år består lågkonjunkturen. Återhämtningen beror till stor del på att hushållen kan öka sin konsumtion när räntorna sjunkit och inflationen lättat. Detta gynnar främst konsumentnära företag. Läget ser tuffare ut för industrin, även om det mildare ränteklimatet är en positiv faktor. Särskilt utmanande är det för den exportinriktade industrin som styrs mer av utvecklingen i vår omvärld. Exporten har tidigare hållits uppe av att många företag haft välfyllda orderböcker. Trots den svaga kronan har exportorderböckerna på många håll betats av, samtidigt som den svaga efterfrågan från andra länder lett till en dämpad exportordergång. Efterfrågan på svenska produkter kommer att vara svag även framöver då tillväxten är fortsatt dämpad i euroområdet och framför allt i Tyskland.

Viktigt med konkurrenskraft i en osäker omvärld

I en osäker och oförutsägbar omvärld är det viktigt att Sverige förbättrar sin konkurrenskraft, för att svenska företag ska kunna behålla sin marknadsandel. Under senare år har den svaga kronan gett många exportföretag en konkurrensfördel. Eftersom kronkursen till stor del styrs av krafter bortom enskilda företag och även Sveriges kontroll, är det inte långsiktigt hållbart att förlita sig på en svag krona. För att kunna stå stadigt i den internationella konkurrensen framöver måste kostnadsutvecklingen vara långsiktigt hållbar.

2. Förändringar av den ordinarie arbetstidens längd

En arbetsgrupp inom det socialdemokratiska partiet har föreslagit att arbetstiden successivt ska förkortas ned till 35 timmar per vecka till år 2035. Flera fackliga organisationer driver också frågan om förkortad veckoarbetstid. Tech Alliance (tidigare Tekniktjänstearbetsgivarna) motsätter sig en förkortning av veckoarbetstiden, framför allt eftersom det påverkar företagens möjligheter att anpassa produktionen till ökade verksamhetsbehov. För att undvika att Tech Alliances medlemsföretag drabbas av orimliga negativa konsekvenser av regler som inte förhandlats fram genom våra förbundsavtal framställs följande yrkande.

För det fall att ändringar i lag eller annan reglering medför en minskning av den ordinarie arbetstidens längd inom Techavtalets tillämpningsområde, ska arbetsgivarens betalningar till deltidspensionspremier minskas. Dessa minskningar ska motsvara de förkortningar av arbetstiden som införs. Techavtalets bestämmelser om kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte ska då också utmönstras. Dessa förändringar av kollektivavtalets innehåll genomförs med automatik samtidigt som en ändring av reglerna om förkortad arbetstid får effekt på arbetstidens längd.



3. Lönekostnader och förändringar i löneavtalen

Det är av största vikt att parterna stärker konkurrenskraften inom tech- och konsultbranschen. Av det skälet måste eventuella löneökningar balanseras med att avtalet i andra delar görs mindre kostsamt för bolagen. Det kan exempelvis ske genom sänkning av ersättning för övertid respektive förskjuten arbetstid. Tech Alliance är medvetna om att den typen av byten kan vara svåra för våra motparter varför de fackliga lönekraven inför kollektivavtalsförhandlingar måste modereras.

Tech Alliances uppfattning är att det **processinriktade löneavtal** som träffades med Unionen 2016 har fungerat i huvudsak väl, men att tiden nu är mogen för att göra vissa justeringar av avtalet. För det första finns det anledning att förtydliga att syftet med det inledande steget i lönesättningsprocessen är att finna former för en process där den individuella löneutvecklingen tydligt kopplas till tjänstemannens insatser och utveckling och till de löneprinciper som gäller samt att en gemensam bild av de ekonomiska förutsättningarna för lönerrevisionen skapas. För det andra bör den avslutande förhandlingen utgå ur avtalet och ersättas med en partsgemensam uppföljning. Parternas intentioner har hela tiden varit att lönen i huvudsak sätts efter lönesamtalen och den avslutande förhandlingen har endast i undantagsfall medfört att parterna funnit anledning att ändra på de löner som satts efter lönesamtalen, och det har varit i situationer där rena felaktigheter i lönebildningsprocessen förekommit. Dessa undantagsfall har dock varit mycket få och kan fångas upp i en partsgemensam uppföljning. Ett avslutande förhandlingsmoment mellan parterna ligger dessutom inte väl i linje med systematiken att det är lönesamtalen som är den bärande punkten i lönebildningsprocessen.

I syfte att säkerställa en samordnad och enhetlig löneprocess för samtliga tjänstemän bör ett **samordnat och enhetligt förfarande gälla för lönesättningen på Unionens respektive Sveriges Ingenjörers områden**. Det är inte vare sig önskvärt eller rimligt att medlemsföretagen ska hantera den lokala lönebildningen i två skilda processer för tjänstemän enbart beroende på den enskilde tjänstemannens fackliga tillhörighet. Tech Alliance begär därför att befintliga löneavtal mellan Tech Alliance och respektive förbund utmönstras och att löneavtal enligt bilaga 2 träffas mellan Tech Alliance och Unionen samt att löneavtal enligt bilaga 3 träffas mellan Tech Alliance och Sveriges Ingenjörer.

4. Partsgemensam arbetsgrupp

Droger är ett reellt samhällsproblem som smugit sig in på de svenska arbetsplatserna. Det är numera inte ovanligt med både drogbruk och försäljning på arbetsplatserna. Det finns även risk för att kriminella nätverk utnyttjar situationen och är verksamma på arbetsplatsen. Med andra ord avspeglar arbetsplatsen samhället i stort.

Det är av gemensamt intresse för arbetsgivare, fack och anställda att arbetsplatserna är drogfria.



Arbetsgivaren är tvingad att vidta åtgärder som tidigare var främmande, exempelvis användning av narkotikahundar, extensiv provtagning, preventiva åtgärder mot provtagningsfusk med mera. Detta leder till många frågeställningar som kan vara svåra för både arbetsgivare och lokala fackförbund. Det rör sig bland annat om frågor kring en säker arbetsmiljö, brottsprevention, integritet och medicinska bedömningar med mera.

Med anledning av utvecklingen finns det ett uppenbart behov av vidare handledning om hur dessa frågor ska hanteras av lokala parter. Tech Alliance yrkar således att parterna tillsammans ska undersöka möjligheten att gemensamt ta fram en praktisk vägledning om hur problem med droger på arbetsplatsen ska hanteras.



Yrkanden från Tech Alliance avseende allmänna villkor

1. 4 Semester

Förläggning av huvudsemestern har kommit att bli en alltmer komplex fråga för Tech Alliances medlemsföretag. Allt färre bolag har möjlighet att stänga verksamheten under sommaren och därmed att förlägga huvudsemestern till en sådan stängningsperiod.

Av förläggningsregler för semester framgår att primärförhandling om semesterförläggning ska genomföras och att arbetsgivaren vid ensidigt beslut om huvudsemesterns förläggning normalt är skyldig att meddela beslutet två månader innan huvudsemesterperioden påbörjas. Mot denna bakgrund behöver förläggning av huvudsemesterperioden genomföras med god framförhållning och tidig planering. Det har dock blivit allt vanligare att tjänstemän, efter förhandlingar om och förläggning av huvudsemesterperioden, inkommer med ansökan om att förlägga föräldraledighet i direkt anslutning till huvudsemesterperioden. Det kan exempelvis röra sig om att tjänstemannen innan eller efter sin semesterledighet vill vara föräldraledig under ytterligare tid. Detta kan medföra stora bekymmer för arbetsgivaren som i värsta fall helt behöver göra om semesterplaneringen eller ändra i eventuella externa bemanningsresurser. Sena ändringar i semesterplaneringen kan även leda till osämja på arbetsplatsen eftersom en tjänstemans krav på föräldraledighet kan medföra att andra tjänstemäns semesterönskemål måste åsidosättas.

Avtalen behöver därför tillföras en bestämmelse som utökar tjänstemannens skyldighet att med framförhållning inkomma med ansökan om föräldraledighet när föräldraledigheten avses att förläggas i anslutning till bolagets huvudsemester. Tech Alliance inser att det kan finnas fall där detta krav utifrån de faktiska omständigheterna ter sig hårt att upprätthålla utan undantag. Därför bör bestämmelsen förses med en möjlighet att inkomma med en ansökan senare än den i avtalet stadgade tiden om det föreligger synnerliga skäl.

Techavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer punkten 4 tillförs en ny punkt med följande lydelse

En tjänsteman som vill vara föräldraledig i anslutning till bolagets huvudsemester ska ansöka om sådan ledighet senast tre månader före semesterperiodens början, om det inte föreligger särskilda skäl för att tillämpa en kortare tid.

2. 5 Sjuklön m.m.

Av 4 b § anställningsskyddslagen framgår att en arbetsgivare som vill att en tjänsteman ska lämna sin anställning i samband med att tjänstemannen enligt socialförsäkringsbalken får rätt till hel sjukersättning, ska ge tjänstemannen skriftligt besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om beslutet om sjukersättning. Anställningen kan alltså i dessa fall avslutas genom ett förfarande med underrättelse i stället för uppsägning. Bakgrunden till



bestämmelsen är att tjänsteman som beviljats sjukersättning på grund av att arbetsförmågan är varaktigt och helt nedsatt också har en så varaktigt och helt nedsatt arbetsförmåga i förhållande till sin anställning att detta utgör skäl för att avsluta anställningen.

En förutsättning för att kunna använda förfarandet enligt 4 b § anställningsskyddslagen är att beslutet om sjukersättning vunnit laga kraft. Samtidigt är arbetsgivaren, på grund av sekretess hos Försäkringskassan, förhindrad att själv inhämta information om sjukersättning beviljas.

För att möjliggöra tillämpningen av 4 b § anställningsskyddslagen tillförs Techavtalet en bestämmelse om att en tjänsteman som får kännedom att denne beviljats hel sjukersättning tills vidare, omedelbart ska lämna beslutet till sin arbetsgivare.

Techavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer punkten 5 tillförs en ny punkt med följande lydelse

Punkt 5:7:3 Besked om hel sjukersättning

När en tjänsteman fått beslut om hel sjukersättning ska besked om detta omgående lämnas till arbetsgivaren.

3. 6 Föräldralön

Rätten till föräldralön är beroende av hur länge tjänstemannen har varit anställd i bolaget. Om tjänstemannen väljer att dela upp sin föräldraledighet har denne även möjlighet att bestämma under vilken ledighetsperiod föräldralönen ska utbetalas. Denna möjlighet kan dock medföra att en tjänsteman avsiktligt delar upp ledigheten och sedan ansöker om föräldralön under en senare ledighetsperiod, i syfte att uppnå kvalifikationsgränserna och därmed tillskansa sig föräldralön. Eftersom detta inte är förenligt med regleringens avsedda effekt föreslås följande tillägg i punkten 6:1 respektive 6:2

Punkten 6:1 första stycket ersätts med följande text

En tjänsteman som är tjänstledig på grund av födelse av eget barn och som har rätt till föräldrapenning har rätt till föräldralön från arbetsgivaren, om tjänstemannen vid barnets födelse har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd.

Detsamma gäller tjänsteman som är tjänstledig på grund av havandeskap, adoption av barn eller mottagande av barn i avsikt att adoptera det, och som har rätt till graviditetsersättning eller föräldrapenning, under förutsättning att tjänstemannen varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd vid den första föräldraledigheten avseende barnet.

Punkten 6:2 a) får följande lydelse

Om tjänstemannen vid födelse av eget barn varit anställd i ett men inte två år i följd, betalar arbetsgivaren föräldralön löpande under högst två månader.

Om tjänstemannen vid födelse av eget barn varit anställd i två år i följd eller mer betalar arbetsgivaren föräldralön löpande under högst sex månader.

För tjänsteman som har rätt till föräldralön enligt 6:1 andra stycket bestäms antalet månader under vilka arbetsgivaren betalar föräldralön, högst två respektive högst sex, av hur lång tid tjänstemannen varit anställd hos arbetsgivaren första gången tjänstemannen är föräldraledig avseende barnet.

4. 7 Övertidskompensation

Överenskommelser om att en tjänsteman är undantagen rätten till övertidskompensation och vissa bestämmelser i arbetstidsavtalet ingås med utgångspunkt från att både arbetsgivaren och tjänstemannen anser att den ska gälla tills vidare. Bestämmelsen om giltighets- och uppsägningstid för sådana överenskommelser bör spegla den faktiska tillämpningen.

Punkten 7:1:1, tredje stycket får följande lydelse

Sådana överenskommelser ska gälla för tjänstemän i chefsställning eller tjänstemän som har okontrollerbar arbetstid eller frihet i arbetstidens förläggning. I andra fall ska särskilda skäl föreligga. Överenskommelsen ska gälla tills vidare om arbetsgivaren och tjänstemannen inte överenskommit om annat. Om överenskommelsen gäller tills vidare kan den sägas upp inför nästkommande semesterår med två månaders uppsägningstid.

5. 12 Uppsägning

Mot bakgrund av de förändringar som innebär att tjänstemän har rätt att kvarstå i anställning och att erhålla anställningsförmåner vid högre ålder är det rimligt att också den kollektivavtalade förlängda uppsägningstiden inträder vid en högre ålder.

12:2:1 Anmärkning 1 får följande lydelse

Har tjänsteman, som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningdagen uppnått 56 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid skall den enligt detta avtal gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader.

Arbetstidsavtalet

6. Undantag från punkterna 2–4 och rätten till restidsersättning

Arbetsgivare och tjänsteman som ingår en överenskommelse om att tjänstemannen ska vara övertidsavlöst avser oftast att även undanta tjänstemannen från bestämmelserna i punkterna 2–4 i arbetstidsavtalet samt rätten till restidsersättning. Det är dock inte helt ovanligt att arbetsgivaren och tjänstemannen av misstag underlåter att reglera undantaget från punkterna 2–4 och att det i efterhand uppstår en tvist. Mot bakgrund av detta och då bestämmelserna till sin natur är nära sammankopplade är det rimligt att förtydliga att en överenskommelse om övertidsavlösen även innebär ett undantag från punkterna 2–4 i arbetstidsavtalet samt rätten till restidsersättning.



Punkten 1:3 får följande lydelse

*Tjänsteman som träffar överenskommelse med arbetsgivaren om att rätten till särskild övertidskompensation ska **ersättas med längre semester eller kompenseras på annat sätt enligt punkten 7:1:1 i avtalet om allmänna anställningsvillkor, är undantagen från bestämmelserna i punkterna 2–4 samt rätten till restidsersättning enligt punkten 8.***

Punkten 3:2

§ 2 mom 1:3 fjärde stycket


Enligt Arbetstidslagen får en arbetsgivare ta ut övertid med högst 200 timmar per kalenderår, så kallad allmän övertid. För arbetsgivare, som inte har kollektivavtal och vars verksamhet därmed omfattas av Arbetstidslagen, gäller att utöver de 200 timmarna kan extra övertid med 150 timmar per år och tjänsteman om det finns särskilda skäl för det och situationen inte har kunnat lösas på annat rimligt sätt tas ut.

För arbetsgivare bundna av Arbetstidsavtalet är ordningen i stället den att arbetsgivare kan ta ut 175 timmars övertid per tjänsteman och kalenderår. När synnerliga skäl föreligger kan arbetsgivaren och tjänstemannaklubb träffa överenskommelse om uttag av ytterligare övertid om högst 75 timmar i ett första steg och därefter ytterligare 75 timmar i ett andra steg.

Det är Tech Alliances uppfattning att arbetsgivare inte ska ges incitament att avstå från att teckna kollektivavtal. Med beaktande av att Arbetstidslagen ger arbetsgivare som inte är bundna av kollektivavtal möjlighet att ta ut 350 timmars övertid per år får konstateras att befintlig reglering i Arbetstidsavtalet inte i tillräcklig utsträckning beaktar arbetsgivares intresse av att övertid kan uttas när verksamheten så kräver. Den nuvarande ordningen medför att regleringen enligt kollektivavtalet är mindre förmånlig än vad som följer av lagen och riskerar att bidra till att arbetsgivare väljer att stå utanför kollektivavtalsmodellen.

Arbetstidsavtalet är för närvarande formulerat så att det är tjänstemannaklubben vid företaget som kan träffa överenskommelse om uttag av ytterligare övertid utöver den allmänna övertiden. Ordalydelsen kan föranleda tanken att det för företag där det saknas tjänstemannaklubb inte skulle vara möjligt att träffa överenskommelse om ytterligare övertid. Samtidigt är det inte förenligt med det krav på skyndsamhet som behov av ytterligare övertid regelmässigt är förenat med att en företrädare för regional tjänstemannaorganisation eller motsvarande ska kontaktas för att träffa en överenskommelse. I syfte att hitta en praktisk och förutsebar hantering för såväl företag som enskilda tjänstemän ska det därför av avtalstexten framgå att i de fall där det saknas tjänstemannaklubb kan överenskommelse om ytterligare övertid träffas direkt mellan bolaget och tjänstemannen.

Som konstaterats innebär Arbetstidsavtalets nuvarande reglering att överenskommelse om ytterligare övertid kan träffas i två steg om högst 75 timmar och därefter ytterligare högst 75 timmar. Skäl för regleringen saknas då



de närmast berörda parterna själva bäst avgör om det finns anledning att hantera behov av ytterligare övertid i olika steg eller om det redan från början står klart att hela det tillgängliga utrymmet behöver tas i anspråk.

Tech Alliance yrkar därför att punkten 3 i Arbetstidsavtalet ändras på följande sätt.

Punkten 3:2 får följande lydelse

När särskilda skäl föreligger får allmän övertid uttas med högst 200 timmar per kalenderår.

Punkten 3:6 får följande lydelse

Utöver vad ovan sagts kan övertid uttas med högst 150 timmar under kalenderåret efter överenskommelse med tjänstemannaklubben.

Saknas tjänstemannaklubb kan sådan överenskommelse träffas direkt med tjänstemannen.

7. Förhandlingsordning

Punkten 13 tillförs en ny punkt, Förhandlingskyldighet då tjänstemannaklubb saknas, med följande lydelse.

Parternas utgångspunkt är att det på varje arbetsplats ska finnas tjänstemannaklubbar som arbetsgivaren kan förhandla med enligt medbestämmandelagen. I avvaktan på att tjänstemannaklubb inrättats på arbetsplatsen gäller följande.

Förhandling begärs hos Unionens regionala verksamhet respektive Sveriges Ingenjörers kansli inför följande sorts beslut:

- Nedläggning och inskränkningar av verksamheten som berör någon av Unionens respektive Sveriges Ingenjörers medlemmar på företaget.*
- Överlåtelse av hela eller delar av verksamheten som berör någon av Unionens respektive Sveriges Ingenjörers medlemmar på företaget.*
- Ändringar av anställningsvillkoren för någon av Unionens respektive Sveriges Ingenjörers medlemmar på företaget.*
- Omplacering eller omflyttning av Unionens respektive Sveriges Ingenjörers medlemmar på företaget.*
- Borttagande av personalförmåner av betydande värde som ensidigt tillhandahållits av arbetsgivaren.*

Arbetsgivaren behöver inte begära förhandling hos förbund som inte har medlemmar anställda hos arbetsgivaren.



När förhandlingsfrågan avser en viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för tjänsteman som är medlem i Unionen respektive Sveriges Ingenjörer och det inte är frågan om en viktigare förändring av arbetsgivarens verksamhet begärs förhandling enbart hos det förbund som tjänstemannen är medlem i.

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

Anmärkning:

För lönerevisionen hänvisas till löneavtalets förhandlingsordning.

8. Övrigt

Parterna bör se över och förtydliga kollektivavtalets och avtalskommentarens utformning när det gäller visstidsanställning, bland annat när det gäller den situationen att en tjänstemans kvalifikationer eller lämplighet prövas för eventuell fortsatt anställning hos arbetsgivaren.

Stockholm den 19 december 2024

Tomas Undin

Förbundsdirektör

Karin Bolling-Ferrel

Biträdande förbundsdirektör

Bilaga 1: Löneavtal Tech Alliance och Unionen

Bilaga 2: Löneavtal Tech Alliance och Sveriges Ingenjörer



Löneavtal Unionen

1 Avtalets omfattning

Om inte de lokala parterna kommer överens om annat tillämpas följande regler för tjänstemän som är medlemmar i Unionen som är anställda i företag anslutna till Tech Alliance.

2 Utgångspunkter för lönesättningen

Avtalets inriktning är att skapa en process där företagets verksamhet samt tjänstemannens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen.

De lokala parterna ska inför den individuella lönesättningen överlägga om grunderna för densamma, dvs. vilka bedömningsgrunder som lönesättningen baseras på. Sådana bedömningsgrunder ska vara förenliga med Tjänstemannaavtalets löneprinciper. Överläggningen bör också omfatta erfarenheter från tidigare lönesättning och vilka mål företaget har med årets lönesättning, tidplan för lönesättningen, från vilket datum de nya lönerna ska tillämpas samt vilka ekonomiska och andra förutsättningar som gäller. Härutöver kan överläggningen omfatta formerna för information till chefer och tjänstemän, formerna för lönesamtalen samt formerna för de lokala parternas uppföljning. De lokala parterna ska vara klara över vilka tjänstemän som omfattas av lönerevisionen.

Syftet med överläggningarna är att söka uppnå enighet kring en lönesättning som understödjer goda insatser och bidrar till både verksamhetens och den enskildes utveckling samt kring en effektiv och väl fungerande process.

3 Individuell lönesättning genom lönesamtal

Den individuella lönen fastställs efter samtal mellan lönesättande chef och tjänstemannen. Den individuella lönesättningen grundas på en diskussion mellan lönesättande chef och tjänstemannen. I diskussionen ska den nya lönen konkret behandlas.

Företaget ska se till att grunder och bedömningsfaktorer för lönesättningen finns tillgängliga för tjänstemännen. Det är ett ansvar för den lönesättande chefen och tjänstemannen att skaffa sig kunskap om vad som avses med de bedömningsfaktorer som tillämpas inom bolaget.

Lönesamtalen bör ske efter viss på förhand bestämd struktur. Före lönesamtal ska lönesättande chef och tjänsteman ha gått igenom vilka frågor som kommer att behandlas under samtalet.

Både företaget och medarbetarna har ett ansvar för att lönesättningen fungerar väl. Det är avgörande att lönesättande chef och tjänsteman är väl förberedda vad gäller lönesamtalets form och innehåll.



För den tjänsteman som på grund av låg prestation eller bristande kompetens föreslås få låg eller ingen löneutveckling ska särskild uppmärksamhet ägnas åt vad tjänstemannen kan göra för att förbättra sin prestation samt på vilket sätt arbetsgivaren kan medverka genom t.ex. kompetenshöjande åtgärder.

Om lönesamtalet leder till att lönesättande chef och tjänstemannen är överens om den nya lönen ska den dokumenteras mellan tjänstemannen och den lönesättande chefen.

Begär inte tjänstemannen förstärkt lönesamtal är den nya lönen fastställd efter det individuella lönesamtalet.

Anmärkning

Det förutsätts att chef och tjänsteman konstruktivt och med ömsesidig förståelse anstränger sig så långt möjligt och rimligt att komma överens i det individuella lönesamtalet. På det sättet kan man undvika att saken i onödan förs till ett förstärkt lönesamtal.

4 Förstärkt lönesamtal

I det fall tjänstemannen anser att lönesättningen eller lönesamtalet har sådana brister att han eller hon vill ha ett ytterligare samtal under medverkan av Unionens klubb vid företaget (den lokala tjänstemannaparten) kan tjänstemannen begära ett förstärkt lönesamtal. Tjänstemannen ska inom sju dagar underrätta den lokala tjänstemannaparten och den lönesättande chefen om sin begäran. Förstärkt lönesamtal genomförs mellan tjänstemannen och företaget under medverkan av den lokala tjänstemannaparten, varvid även företaget har möjlighet att välja företrädare vid samtalet. I dessa fall fastställs den nya lönen i det förstärkta lönesamtalet eller, om enighet inte kan nås, av arbetsgivaren efter det förstärkta lönesamtalet.

5 De lokala parternas uppföljning

Utfallet av lönesättningen ska dokumenteras och redovisas enligt praxis på företaget eller överenskommelse mellan de lokala parterna. De lokala parterna ska eftersträva att i enighet kunna konstatera att lönerevisionen slutförts, omfattande även utfallet av de individuella lönesamtalen och fastställda löneförändringar. De lokala parterna ska gemensamt göra en avstämning av lönestrukturen samt följa upp att löneprinciperna och eventuella lokala överenskommelser om lönesättning har tillämpats.

Anser lokal part att det finns anledning att med beaktande av erfarenheterna från löneprocessen revidera densamma inför framtiden kan parten begära överläggningar i frågan. Efter sådana överläggningar kan lokal part, efter kontakter mellan de centrala parterna, begära ett gemensamt besök av de centrala parterna för lönekonsultation. Med det avses en diskussion där de centrala parterna tydliggör principiella utgångspunkter och syften med det centrala löneavtalet.



6 Förhandlingsordning

I det fall lönerrevisionen slutar i oenighet har berörd lokal part rätt att föra frågan till central förhandling. I det fall inte heller de centrala parterna kan träffa överenskommelse i ärendet har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till Lönenämnden Tech Alliance–Unionen. Lönenämnden består av två representanter för Tech Alliance och två representanter för Unionen. En av representanterna för Tech Alliance skall vara ordförande och en av representanterna för Unionen vice ordförande.

Anmärkning

Förhandlingsordningen är beträffande lokal och central förhandling samt lönenämnd inte dispositiv för de lokala parterna.

7 För lönenämnden gäller följande

Om de lokala parterna inte enats om annat gäller följande. Lönervisionsdatum är XX. Lönerna för tjänstemän som är medlemmar i Unionen vid företaget ska ökas med X procent. Avstämningen ska göras på kollektiv nivå. Omfattar avtalsperioden flera lönerrevisioner ska procentsatsen för avtalsperioden delas med antalet revisioner och gälla för envar revision. Arbetsgivaren har möjlighet att ensidigt inom en ram om plus/minus en tredjedel av värdet per lönerrevision, vikta om värdet mellan flera lönerrevisioner.

Lönen för en heltidsanställd tjänsteman ska uppgå till lägst XX kr efter lönerrevision XX. För en tjänsteman med ett års sammanhängande anställning vid bolaget ska lönen för en heltidsanställd tjänsteman uppgå till lägst XX efter lönerrevisionen XX. Lägre lön kan tillämpas under tolv månader om de lokala parterna träffar sådan överenskommelse.

Anmärkning

Lägsta lönerna är inte dispositiva på annat sätt än som framgår av avtalstexten.

En tjänsteman vars lön revideras i tiden mellan två lönerrevisioner undantas helt från den senare revisionen av de två, om inte tjänstemannen och arbetsgivaren kommer överens om annat. Med lönerrevisioner avses här lönerrevisioner enligt det centrala löneavtalet eller lönerrevisioner enligt lokala överenskommelser som träffats med stöd av det centrala löneavtalet.

Angående avtalsvärdet under perioden gäller följande. Om de lokala parterna kommer överens om att en eller flera revisioner ska ha ett högre eller lägre värde än den procentsats som gäller för avtalsperioden delat med antalet revisioner, innebär det i sig inte att löneavtalsvärdet för avtalsperioden ökar eller minskar i motsvarande mån. Det innebär alltså att parterna i efterföljande revisioner kan åberopa det sammanlagda avtalsvärdet med avräkning för det högre eller lägre värde man enats om för en eller flera tidigare revisioner. Det bör dock observeras att de lokala



parterna med bindande verkan kan träffa överenskommelse om ett högre eller lägre sammanlagt löneavtalsvärde för avtalsperioden.



Löneavtal Sveriges Ingenjörer

1 Avtalets omfattning

Om inte de lokala parterna kommer överens om annat tillämpas följande regler för tjänstemän som är medlemmar i Sveriges Ingenjörer som är anställda i företag anslutna till Tech Alliance.

2 Utgångspunkter för lönesättningen

Avtalets inriktning är att skapa en process där företagets verksamhet samt tjänstemannens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen.

De lokala parterna ska inför den individuella lönesättningen överlägga om grunderna för densamma, dvs. vilka bedömningsgrunder som lönesättningen baseras på. Sådana bedömningsgrunder ska vara förenliga med Tjänstemannaavtalets löneprinciper. Överläggningen bör också omfatta erfarenheter från tidigare lönesättning och vilka mål företaget har med årets lönesättning, tidplan för lönesättningen, från vilket datum de nya lönerna ska tillämpas samt vilka ekonomiska och andra förutsättningar som gäller. Härutöver kan överläggningen omfatta formerna för information till chefer och tjänstemän, formerna för lönesamtalen samt formerna för de lokala parternas uppföljning. De lokala parterna ska vara klara över vilka tjänstemän som omfattas av lönerevisionen.

Syftet med överläggningarna är att söka uppnå enighet kring en lönesättning som understödjer goda insatser och bidrar till både verksamhetens och den enskildes utveckling samt kring en effektiv och väl fungerande process.

3 Individuell lönesättning genom lönesamtal

Den individuella lönen fastställs efter samtal mellan lönesättande chef och tjänstemannen. Den individuella lönesättningen grundas på en diskussion mellan lönesättande chef och tjänstemannen. I diskussionen ska den nya lönen konkret behandlas.

Företaget ska se till att grunder och bedömningsfaktorer för lönesättningen finns tillgängliga för tjänstemännen. Det är ett ansvar för den lönesättande chefen och tjänstemannen att skaffa sig kunskap om vad som avses med de bedömningsfaktorer som tillämpas inom bolaget.

Lönesamtalen bör ske efter viss på förhand bestämd struktur. Före lönesamtal ska lönesättande chef och tjänsteman ha gått igenom vilka frågor som kommer att behandlas under samtalet.

Både företaget och medarbetarna har ett ansvar för att lönesättningen fungerar väl. Det är avgörande att lönesättande chef och tjänsteman är väl förberedda vad gäller lönesamtalets form och innehåll.



För den tjänsteman som på grund av låg prestation eller bristande kompetens föreslås få låg eller ingen löneutveckling ska särskild uppmärksamhet ägnas åt vad tjänstemannen kan göra för att förbättra sin prestation samt på vilket sätt arbetsgivaren kan medverka genom t.ex. kompetenshöjande åtgärder.

Om lönesamtalet leder till att lönesättande chef och tjänstemannen är överens om den nya lönen ska den dokumenteras mellan tjänstemannen och den lönesättande chefen.

Begär inte tjänstemannen förstärkt lönesamtal är den nya lönen fastställd efter det individuella lönesamtalet.

Anmärkning

Det förutsätts att chef och tjänsteman konstruktivt och med ömsesidig förståelse anstränger sig så långt möjligt och rimligt att komma överens i det individuella lönesamtalet. På det sättet kan man undvika att saken i onödan förs till ett förstärkt lönesamtal.

4 Förstärkt lönesamtal

I det fall tjänstemannen anser att lönesättningen eller lönesamtalet har sådana brister att han eller hon vill ha ett ytterligare samtal under medverkan av Sveriges Ingenjörers lokalavdelning (den lokala tjänstemannaparten) kan tjänstemannen begära ett förstärkt lönesamtal. Tjänstemannen ska inom sju dagar underrätta den lokala tjänstemannaparten och den lönesättande chefen om sin begäran. Förstärkt lönesamtal genomförs mellan tjänstemannen och företaget under medverkan av den lokala tjänstemannaparten, varvid även företaget har möjlighet att välja företrädare vid samtalet. I dessa fall fastställs den nya lönen i det förstärkta lönesamtalet eller, om enighet inte kan nås, av arbetsgivaren efter det förstärkta lönesamtalet.

5 De lokala parternas uppföljning

Utfallet av lönesättningen ska dokumenteras och redovisas enligt praxis på företaget eller överenskommelse mellan de lokala parterna. De lokala parterna ska eftersträva att i enighet kunna konstatera att lönerevisionen slutförts, omfattande även utfallet av de individuella lönesamtalen och fastställda löneförändringar. De lokala parterna ska gemensamt göra en avstämning av lönestrukturen samt följa upp att löneprinciperna och eventuella lokala överenskommelser om lönesättning har tillämpats.

Anser lokal part att det finns anledning att med beaktande av erfarenheterna från löneprocessen revidera densamma inför framtiden kan parten begära överläggningar i frågan. Efter sådana överläggningar kan lokal part, efter kontakter mellan de centrala parterna, begära ett gemensamt besök av de centrala parterna för lönekonsultation. Med det avses en diskussion där de centrala parterna tydliggör principiella utgångspunkter och syften med det centrala löneavtalet.

6 Förhandlingsordning

I det fall lönerrevisionen slutar i oenighet har berörd lokal part rätt att föra frågan till central förhandling. I det fall inte heller de centrala parterna kan träffa överenskommelse i ärendet har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till Lönenämnden Tech Alliance–Sveriges Ingenjörer. Lönenämnden består av två representanter för Tech Alliance och två representanter för Sveriges Ingenjörer. En av representanterna för Tech Alliance skall vara ordförande och en av representanterna för Sveriges Ingenjörer vice ordförande.

Anmärkning

Förhandlingsordningen är beträffande lokal och central förhandling samt lönenämnd inte dispositiv för de lokala parterna.

7 För lönenämnden gäller följande

Om de lokala parterna inte enats om annat gäller följande. Lönervisionsdatum är XX. Lönerna för tjänstemän som är medlemmar i Sveriges Ingenjörer vid företaget ska ökas med X procent. Avstämningen ska göras på kollektiv nivå. Omfattar avtalsperioden flera lönerrevisioner ska procentsatsen för avtalsperioden delas med antalet revisioner och gälla för envar revision. Arbetsgivaren har möjlighet att ensidigt inom en ram om plus/minus en tredjedel av värdet per lönerrevision, vikta om värdet mellan flera lönerrevisioner.

Anmärkning

En tjänsteman vars lön revideras i tiden mellan två lönerrevisioner undantas helt från den senare revisionen av de två, om inte tjänstemannen och arbetsgivaren kommer överens om annat. Med lönerrevisioner avses här lönerrevisioner enligt det centrala löneavtalet eller lönerrevisioner enligt lokala överenskommelser som träffats med stöd av det centrala löneavtalet.

Angående avtalsvärdet under perioden gäller följande. Om de lokala parterna kommer överens om att en eller flera revisioner ska ha ett högre eller lägre värde än den procentsats som gäller för avtalsperioden delat med antalet revisioner, innebär det i sig inte att löneavtalsvärdet för avtalsperioden ökar eller minskar i motsvarande mån. Det innebär alltså att parterna i efterföljande revisioner kan åberopa det sammanlagda avtalsvärdet med avräkning för det högre eller lägre värde man enats om för en eller flera tidigare revisioner. Det bör dock observeras att de lokala parterna med bindande verkan kan träffa överenskommelse om ett högre eller lägre sammanlagt löneavtalsvärde för avtalsperioden.