

Förslag till förändringar i Techbranschens kollektivavtal inom avtalsområde IT

Allmänna utgångspunkter

Avtalsperiod

IT-avtalet tecknas som ett tillsvidareavtal med definierad uppsägningsmöjlighet från båda parter.

1. Så vill vi att avtalen ska fungera

Löneavtalen

Kollektivavtalen ska stärka företagens konkurrenskraft, vara hållbara över tid och lätta att implementera.

Processer

Kollektivavtalen ska hjälpa företagen att vara bra arbetsgivare och främja smidiga samverkansprocesser.

Allmänna anställningsvillkor

Kollektivtalen ska vara anpassade till företagens förutsättningar, vara förutsägbara och hållbara för företagen och deras medarbetare.

2. Förslag på ändringar

2.1 Löneavtalen

Långsiktig företagsnära lönebildning

- Tillsvidareavtal som anger en enklare löneprocess där det tydligt anges vad som ingår i processen samt vilka steg som ska genomföras.

- Istället för nuvarande "stupstock" införs en förhandlingsordning där en partssammansatt lönenämnd inrättas som ska vaka över avtalets tillämpning samt klarlägga vad som gäller om parterna inte kommer överens.
- Avtalet tecknas som ett tillsvidareavtal med ömsesidig uppsägningstid på 12 månader.
- Partsgemensamt stöd ska ges under avtalsperioderna.
- Förtydligande om vilka grupper som omfattas av lönerevisionen.
- Införa regel om förtida/tidigarelagd lönerevision/redan lönesatta.

2.2 Processer

(Nytt avsnitt i Samverkansavtalet eller kollektivavtalet)

Förhandlingsskyldighet enligt MBL § 11 gäller i följande situationer:

- Driftsinskränkning som leder till arbetsbrist.
- Verksamhetsövergång.
- Flytt av verksamhet mellan driftsenheter och/eller orter.
- Omorganisationer som berör minst 10 arbetstagare.
- Ändring av anställningsvillkor för en hel enhet eller del av företag.

Vid övriga viktiga förändringar är arbetsgivarens skyldigheter uppfyllda genom att berörda medarbetare och fackliga parter får information om dessa enligt MBL 19 §.

2.3 Allmänna anställningsvillkor

Utgångspunkter följande avsnitt om viloregler:

- Regler om natt och dygnsvila förtydligas utifrån gällande tolkningar och praxis.
- Stor del av branschen är undantagen reglerna om nattvila och kompensation sker timme för timme vid bruten dygnsvila.

Gulmarkerat= förslag till ny text i befintlig bestämmelse (tillägg).

Överstrykning= förslag att stryka text i befintlig bestämmelse.

4.1 Ordinarie arbetstid

Arbetstidens längd och begränsningsperiod (ny rubrik)

Den ordinarie arbetstiden får ej överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt per en begränsningsperiod om fyra veckor. Om företagets redovisning är så ordnad får dock som begränsningsperiod istället tillämpas kalendermånad.

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om 6 månader.

Där särskilda omständigheter föreligger kan mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben träffas skriftlig överenskommelse om annan begränsningsperiod eller omfattning av ordinarie arbetstid för viss medarbetare eller grupp av medarbetare.

Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse - se 4:8.

För medarbetare i intermittent treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden ej överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

För underjordsarbete och kontinuerligt treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden ej överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

Sammanlagd arbetstid (ny rubrik/styckesindelning)

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får högst uppgå till 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 6 månader. Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro, under tid då medarbetaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

I den sammanlagda arbetstiden om 48 timmar ingår ordinarie arbetstid, mertid, allmän övertid, ytterligare övertid, jourtid och nödfallsövertid.

För arbetstagare, som fullgjort nödfallsövertid, får den sammanlagda arbetstiden under varje period om 7 dagar uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader.

De lokala parterna kan komma överens om annan beräkningsperiod, dock längst 12 månader.

Anmärkning 1

Treskiftsarbete kan bedrivas med tre eller flera skiftlag.

Vid schemalagd, oregelbunden arbetstidsförläggning där omfattande nattarbete frekvent förekommer kan de lokala parterna träffa överenskommelse som reducerar arbetstidens längd.

Anmärkning 2

TechSverige inom Almega, avtalsområde IT, Unionen, Akavia och Sveriges Ingenjörer är ense om att olika lång arbetstid under olika delar av året ska kunna tillämpas.

4:1:3 Veckovila

Medarbetare ska ha minst 36 timmar sammanhängande ledighet under varje period om 7 dagar (veckovila). Medarbetaren ska anses ha veckovila under frånvaro för semester, tjänstledighet och kompensationsledighet för övertid samt under helgdagar och fridagar etc.

Avvikelse får göras genom lokal överenskommelse, vilken ska reglera när och hur avvikelse får göras samt på vilket sätt kompensation sker.

Avvikelse får göras tillfälligtvis **och vid förläggning av beredskap**, under förutsättning att medarbetaren ges 24 timmars sammanhängande ledighet i samband med nästkommande veckovila. Denna kompenserande vila utgör betald ledighet.

Till veckovilan räknas inte beredskap.

Anmärkning

7-dagarsperioden ska läggas ut enligt ett fast system och kan börja valfri veckodag och klockslag. Byte av period kan ske vid omläggning av scheman m. m. Veckovilan kan läggas ut när som helst under 7-dagarsperioden. En period kan således sluta med veckovila och den kommande perioden inledas med veckovila."

Följande förslag ska ses som ett förtydligande av gällande praxis:

4:1:1 Dygnsvila

Medarbetaren ska beredas minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila).

Lokal överenskommelse kan träffas om när och hur avvikelse får göras, samt på vilket sätt kompensation sker.

Utan lokal överenskommelse får avvikelse från dygnsvilan göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses av arbetsgivaren. Avvikelse från dygnsvilan förutsätter att medarbetaren ges motsvarande förlängd viloperiod, d v s timme per timme, svarande mot avbrottet. Den motsvarande förlängda viloperioden ska om möjligt läggas i anslutning till det arbetspass som avbrutit viloperioden. Om detta av objektiva skäl inte är möjligt ska kompensationsledigheten läggas ut inom 7 dagar från det att dygnsvilan avbrutits.

Avvikelse från dygnsvila får även ske i samband med beredskap, ~~de lokala parterna ska här träffa överenskommelse om på vilket sätt kompensation sker.~~ Sådan avvikelse från dygnsvilan förutsätter att medarbetaren ges motsvarande förlängd viloperiod, d v s timme per timme, svarande mot avbrottet. Den motsvarande förlängda viloperioden ska om möjligt läggas i anslutning till det arbetspass som avbrutit viloperioden. Om detta av objektiva skäl inte är möjligt ska kompensationsledigheten läggas ut inom 7 dagar från det att dygnsvilan avbrutits.

I de fall kompensationsledighet förläggs till ordinarie arbetstid ska löneavdrag inte göras.

Anmärkning

Parterna noterar att 24-timmarsperioden kan omfatta vilken period som helst under kalenderdygnet. Perioden ska efter fastställande läggas ut efter ett fast system och tillämpas konsekvent. Byte av period kan ske vid omläggning av scheman m. m.

Följande förslag ska ses som ett förtydligande av gällande praxis:

4.1.2 Nattvila

I dygnsvilan, enligt 4:1:1, ska bör tiden mellan klockan 00.00 och 05.00 ingå, såvida inte de lokala parterna kommer överens om annat.

Vad gäller tiden mellan 00.00 och 05.00 får avvikelser göras om arbetet, med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas under denna tid.

2.4 Redaktionella ändringar

3:1:3 Uppsägningstid från arbetsgivaren

Medarbetarens anställningstid och uppsägningstid i månader.

Anställningstid vid företaget	<2 år mån	≥2-4 år mån	≥4-6 år mån	≥6-8 år mån	≥8-10 år mån	>10 år mån
Uppsägningstid	1	2	3	4	5	6

För den som fyllt 55 år och har en sammanhängande anställningstid vid företaget av minst 10 år är uppsägningstiden vid arbetsbrist 1 år.

Sådan förlängning av uppsägningstiden görs längst till 65-årsdagen.

Vi förbehåller oss rätten att under förhandlingarna återkomma med kompletterande yrkanden.

Stockholm 2023-01-12

TechSverige, Arbetsgivarsektionen

Einar Humlin

Lisa Eriksson

Maja Khailat Holmberg