

2024-12-19

TEKO, Sveriges Textil- och Modeföretags avtalskrav 2025

riktade till IF Metall, Unionen och Sveriges Ingenjörer

1. TEKO:s utgångspunkter inför avtalsrörelsen

Nu gällande Tekoavtal med IF Metall och Tjänstemannaavtal med Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna avseende löner och allmänna anställningsvillkor ska prolongeras från den 1 april 2025 till 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 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 arbetskraft 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 spär 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 exportorderingång. Efterfrågan på svenska produkter kommer att vara svag även framöver då tillväxten är fortsatt dämpad i euroområdet och framförallt 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

Flera fackliga organisationer driver frågan om förkortad veckoarbetstid. Vissa fackförbund har dessutom aviserat att de, med uppbackning från ett par riksdagspartier, föredrar att gå lagstiftningsvägen. TEKO motsätter sig en förkortning av veckoarbetstiden, framför allt eftersom det påverkar företagets möjligheter att anpassa produktionen till ökade verksamhetsbehov. Det skulle också medföra stora svårigheter att förlägga arbetstid, främst vid treskift. För att undvika att TEKO:s 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 TEKO:s tillämpningsområde, ska intjänande av tid till tidbank enligt kollektivavtalen som TEKO träffat minskas i motsvarande utsträckning. För varje minut förkortad veckoarbetstid förkortas intjänandet till tidbanken med en minut per vecka.

För det fall arbetstidens längd till följd av reglering enligt föregående stycke förkortas med mer än vad som motsvarar den tid som enligt TEKO:s kollektivavtal tjänas in till tidbanken, ska också arbetsgivarens betalningar till deltidspensionspremier minskas. Dessa minskningar ska motsvara de ytterligare förkortningar av arbetstiden som införs. TEKO:s kollektivavtalsbestämmelser 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 av löneavtalen

Det är av största vikt att parterna stärker konkurrenskraften och möjliggör en fortsatt intjäningsförmåga i exportindustrin. Av det skälet måste eventuella löneökningar balanseras med att avtalet i andra delar görs mindre kostsamt för bolagen. Det kan ske genom att minska intjänandet till arbetstidskontot, sänkning av ersättning för ob- och övertid samt sänkning av ersättning för förskjuten arbetstid. TEKO är medvetna om att den typen av byten kan vara svåra för våra motparter varför de fackliga lönekraven måste modereras.

Förhandlingar om löner måste i större utsträckning än idag ske på företagsnivå där de lokala parterna bereds möjlighet att anpassa kostnadsökningarna till företagets ekonomiska läge. Det är nödvändigt att löneavtalen ger utrymme för detta och att hela löneavtalen inklusive utrymmet för lönerevision ska vara lokalt dispositiva.

TEKO:s krav är att lönepottens beräkning görs dispositiv för de lokala parterna i löneavtalen med IF Metall, Unionen och Sveriges Ingenjörer.

En sammanpressad lönestruktur leder till att medarbetarna har små möjligheter att förbättra sin lön genom ökad prestation, kunskap eller större ansvar. Individgarantier eller andra fördelningsnycklar hindrar en rättvis lönebildning som understödjer produktivetsförbättringar och hotar därmed industrins konkurrenskraft. Det saknas därför utrymme för sådana regleringar i de centrala avtalen.

TEKO vill ersätta fördelningsnyckeln i Tekoavtalet med IF Metall och individgarantin med Unionen ska ersättas med ett åtagande för bolagen i syfte att de medarbetare som inte når en god arbetsprestation ska nå en sådan. En sådan konstruktion ligger också i linje med de principer som anställningsskyddslagen vilar på.

4 Förändring i löneprinciperna

Tvingande lagstiftning om årliga lönekartläggningar trädde i kraft den 1 januari 2017. TEKO motsätter sig av principskäl att frågor som täcks av tvingande lagstiftning också regleras i kollektivavtal. Det blir en dubbelreglering som skapar oklarhet, irritation och onödig byråkrati. Angående de situationer som bestämmelsen om löneanalys avsåg att behandla bör noteras att frågor om diskriminerande löneskillnader numera är heltäckande reglerade i diskrimineringslagen. Således fyller den bestämmelse om löneanalys som TEKO nu kräver utmönstrad inte fyller någon praktisk funktion och inte det syfte som parterna avsåg.

Utöver skyldigheterna i diskrimineringslagen så kommer reglerna om lönekartläggning dessutom att utökas genom implementeringen av lönetransparensdirektivet. Bland annat kommer skyldigheterna vid lönekartläggning att utvidgas och större arbetsgivare kommer behöva ta fram en lönerapport. Även de fackliga rättigheterna i samband med lönekartlägningsarbetet kommer att stärkas. Införandet av dessa bestämmelser innebär en reglering som skapar oklarhet, irritation och onödig byråkrati. Det är med andra ord uppenbart olämpligt att ha kvar en tidskrävande och tvistedrivande bestämmelse som inte längre behövs utifrån det syfte som parterna avsåg, i synnerhet nu när de lagreglerade skyldigheterna utvidgas och det fackliga intresset stärks.

TEKO yrkar därför att bestämmelsen i fjärde stycket Tekoavtalet IF Metall § 4 mom 2 avseende arbete med löneanalys stryks.

TEKO yrkar att löneprinciperna i Tjänstemannaavtalet ska ändras på så sätt att sista stycket i § 2 avseende arbete med löneanalys stryks.

5 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. Arbetsplatsen avspeglar med andra ord 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. TEKO yrkar således att parterna tillsammans ska undersöka möjligheten att gemensamt ta fram en praktisk vägledning om hur problemen med droger på arbetsplatsen ska hanteras.

Krav som särskilt gäller IF Metall

Textilsorterare

TEKO vill att en ny yrkesgrupp, textilsorterare, förs in i kollektivavtalet. Textilsorterare är en växande yrkesgrupp inom textilbranschen och det ökar tydligheten att Tekoavtalet även omfattar denna yrkesgrupp.

§ 3 Arbetstid

Enligt Arbetstidslagen får en arbetsgivare ta ut övertid med högst 200 timmar per kalenderår i s.k. allmän övertid. För arbetsgivare som inte var bunden av kollektivavtal och som hade behov av att ta ut mer övertid än 200 timmar per år och arbetstagare fanns tidigare en möjlighet att begära dispens från Arbetsmiljöverket. Efter lagändringar i 8 a § Arbetstidslagen ges sådan arbetsgivare sedan några år möjlighet att utöver de 200 timmarna ta ut extra övertid med 150 timmar per år och arbetstagare om det finns särskilda skäl för det och situationen inte har kunnat lösas på annat rimligt sätt. Detta innebär att arbetsgivare som valt att inte teckna kollektivavtal har möjlighet att ta ut 350 timmars övertid per år.

Tekoavtalet innehåller en reglering av innebörd att arbetsgivare kan ta ut 150 timmars övertid per arbetare och kalenderår, samt att de lokala parterna kan komma överens om ytterligare övertid. Genom överenskommelse med den enskilde arbetaren kan utöver 150 timmars övertid ytterligare 50 timmars övertid tas ut under kalenderåret.

Det är TEKOs uppfattning att det är viktigt att arbetsgivare inte ges incitament att låta bli att teckna kollektivavtal. En ordning där lagen, i en för arbetsgivare helt central fråga, är mer förmånlig för arbetsgivare än kollektivavtalens motsvarande reglering och det riskerar att leda till en situation där arbetsgivare väljer att stå utanför arbetsgivarorganisationer. Istället bör kollektivavtalen vara till fördel för både arbetsgivare och arbetstagare och innehålla en rimlig avvägning av motstående intressen. För arbetsgivare är det av avgörande betydelse att kunna förlägga och lägga ut arbetstid på ett rimligt sätt. I situationer där efterfrågan kan variera snabbt finns det också ett stort behov av att lika snabbt kunna lägga ut övertid. Det är av det skälet en olägenhet att Tekoavtalet innebär en inskränkning i förhållande till arbetstidslagens regler om övertidsutrymme.

TEKO yrkar att nivån för övertid per kalenderår och arbetare i Tekoavtalet höjs till 200 timmar per arbetare och kalenderår.

TEKO yrkar att övertid får tas ut med högst 50 timmar under en kalendermånad beräknad som ett genomsnitt under en rullande tremånadersperiod, dock med den begränsningen att högst 100 timmar kan tas ut under en enskild kalendermånad.

Övriga regler om övertid ska lämnas oförändrade

Ett effektivt arbetstidsutnyttjande är en viktig utgångspunkt för företagens konkurrenskraft. Det kan vara effektivt att förlägga ledig tid redan vid schemalaggningsen. Stoppdagar i produktionen eller andra uppehåll i verksamheten kan medföra behov av att planera in lediga dagar. Det är också vanligt att ledighet förläggs till klämdagar. Utgångspunkten bör därför vara att tid som annars hade förts till tidbank ska kunna förläggas till sådana tillfällen. Avtalet bör därför tillföras en bestämmelse med följande lydelse.

§ 3 mom 3:3

Vid behov kan arbetsgivaren ensidigt besluta om att nu avsedd tid helt eller delvis ska schemaläggas i stället för att föras till tidbank.

§ 9 Semester

Förläggning av huvudsemestern har kommit att bli en alltmer komplex fråga för TEKO:s medlemsföretag. Färre och färre bolag har möjlighet stänga verksamheten under sommaren och därmed att förlägga huvudsemestern till en sådan stängningsperiod. Reglerna om fyra veckors sammanhängande ledighet gör semesterplanering svårare varför TEKO yrkar att

§ 9 mom 5 andra stycket ändras och får följande lydelse

När arbetsgivaren beslutar om förläggningen ska en sammanhängande ledighetsperiod av minst tre veckor förläggas under juni-augusti om inte särskilda skäl föranleder annat.

§ 11 Sjuklön m.m.

Av 4 a § anställningsskyddslagen framgår att en arbetsgivare som vill att en arbetstagare ska lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren enligt socialförsäkringsbalken får rätt till hel sjukersättning, ska ge arbetstagaren 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 arbetstagare 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 Tekoavtalet en bestämmelse om att en arbetstagare som får kännedom om att denne beviljats hel sjukersättning tills vidare, omedelbart ska lämna beslutet till sin arbetsgivare.

Tekoavtalet § 8 tillförs därför ett nytt moment 5 med följande lydelse

Moment 5 Besked om hel sjukersättning

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

§ 10 Permission

TEKO yrkar att permissionsreglerna ändras på så sätt att permissionsgrunden egen 60-årsdag stryks.

Krav som särskilt gäller Unionen/Sveriges Ingenjörer

§ 3 Anställning

I takt med att anställda arbetar allt längre upp i åldrarna är det rimligt att höja åldern för att ansöka om deltidspension från 61 till 63 år. Att anställda idag har rätt att kvarstå i anställning till 69 års ålder och att intjänandeperioden för ITP 1 har förlängts från 65 till 66 år är förändringar som tydligt visar behovet av att anpassa reglerna för deltidspension. En sådan anpassning skulle spegla arbetsmarknadens utveckling.

Mom 4.1 första stycket får följande lydelse

Tjänsteman kan ansöka om rätt till deltidspension från och med den månad tjänstemannen fyller 63 år.

§ 5 Semester

Förläggning av huvudsemestern har kommit att bli en alltmer komplex fråga för TEKO:s medlemsföretag. Färre och färre bolag har möjlighet stänga verksamheten under sommaren och därmed att förlägga huvudsemestern till en sådan stängningsperiod. Reglerna om fyra veckors sammanhängande ledighet gör semesterplanering svårare varför TEKO yrkar att det tillförs ett moment i § 5 som får följande lydelse

§ 5 mom 3:4

När arbetsgivaren beslutar om förläggningen ska en sammanhängande ledighetsperiod av minst tre veckor förläggas under juni-augusti om inte särskilda skäl föranleder annat.

§ 6 Sjuklön m.m.

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 § 6 mom 7:1 och 7:2.

Mom 7:1 första stycket får följande lydelse

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 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 har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd första gången tjänstemannen är föräldraledig med barnet.

Mom 7:2 a får följande lydelse

Om tjänstemannen vid födelse av eget barn har 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 har 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 mom 7:1 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.

§ 6 Sjuklön m.m.

Av 4 a § anställningsskyddslagen framgår att en arbetsgivare som vill att en arbetstagare ska lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren enligt socialförsäkringsbalken får rätt till hel sjukersättning, ska ge arbetstagaren 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 arbetstagare 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 Tjänstemannaavtalet en bestämmelse om att en tjänsteman som får kännedom att denne beviljats hel sjukersättning tills vidare, omedelbart ska lämna beslutet till sin arbetsgivare.

Tjänstemannaavtalet § 6 tillförs nytt moment 10 med följande lydelse

Besked om hel sjukersättning

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

§ 12 Uppsägning

Svenskt Näringsliv och PTK har träffat en överenskommelse om ITP-planen som bland annat innebär att åldersgränsen för intjänande av ålderspension från och med den 1 januari 2023 ITP 1 höjs från 65 år till 66 år. 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 mom 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 § 1

Undantag från §§ 2-5 och rätten till resttidsersättning

Arbetsgivare och tjänsteman som ingår en överenskommelse om att tjänstemannen ska vara övertidsavlöst avser oftast att även undanta tjänstemannen från bestämmelserna i §§ 2–5 i arbetstidsavtalet samt rätten till resttidsersättning. Det är dock inte helt ovanligt att arbetsgivaren och arbetstagaren av misstag underlåter att reglera undantaget från 2–5 §§ 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 §§ 2–5 i Arbetstidsavtalet samt rätten till resttidsersättning.

§ 1 mom 3 får följande lydelse

Att arbetsgivare och tjänsteman som träffar överenskommelse om att rätten till särskild övertidskompensation ska ersättas med längre semester eller kompenseras på annat sätt enligt § 7 mom 1:1 i avtalet om allmänna anställningsvillkor innebär även att tjänstemannen är undantagen från bestämmelserna i §§ 2–5 i Arbetstidsavtalet samt rätten till resttidsersättning enligt § 8 i Tjänstemannaavtalet.

Arbetstidsavtalet § 2

Ett effektivt arbetstidsutnyttjande är en viktig utgångspunkt för företagets konkurrenskraft. Det kan vara effektivt att förlägga ledig tid redan vid schemalagningen. Stoppdagar i produktionen eller andra uppehåll i verksamheten kan medföra behov av att planera in lediga dagar. Det är också vanligt att ledighet förläggs till klämdagar. Utgångspunkten bör därför vara att tid som annars hade förts till tidbank ska kunna förläggas till sådana tillfällen. Avtalet bör därför tillföras en bestämmelse med följande lydelse.

§ 2 mom 1:3

Vid behov kan arbetsgivaren ensidigt besluta om att nu avsedd tid helt eller delvis ska schemaläggas i stället för att föras till tidbank.

Arbetstidsavtalet § 3

Enligt Arbetstidslagen får en arbetsgivare ta ut övertid med högst 200 timmar per kalenderår, s.k. 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 arbetstagare om det finns särskilda skäl för det och situationen inte har kunnat lösas på annat rimligt sätt tas ut.

För arbetsgivare som är bundna Tjänstemannaavtalets arbetstidsavtalet är ordningen istället 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 TEKO:s 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 kan 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.

TEKO yrkar därför att § 3 Arbetstidsavtalet ändras på följande sätt.

§ 3 mom 2 får följande lydelse

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

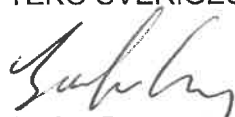
§ 3 mom 6 får följande lydelse

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 enskild tjänsteman.

Stockholm den 19:e december 2024

TEKO SVERIGES TEXTIL & MODEFÖRETAG



Stefan Borg
Förbundsdirektör