

Slutlig hemställan

Till

Teknikarbetsgivarna

Industrifacket Metall

Vi, av parterna i Industriavtalet särskilt utsedda opartiska ordförande i förhandlingarna mellan å ena sidan Teknikarbetsgivarna och å andra sidan Industrifacket Metall, överlämnar följande hemställan.

Nivåhöjningen i avtalet är 3,2 % vilket samtidigt är kostnaden för avtalskonstruktionen. Kostnaden i övrigt för smärre förändringar i de allmänna anställningsvillkoren går inte att kostnadsberäkna men är små.

Vi hemställer nu att parterna träffar överenskommelse i enlighet med bilagorna
1 Arbetsgrupper m.m.
2 Löner och allmänna villkor m.m.

Vi förutsätter att parterna snarast utarbetar sedvanliga kollektivavtalshandlingar avseende nämnda bilagor.

Denna slutliga hemställan kan endast antas eller förkastas i sin helhet.

Svar på denna slutliga hemställan lämnas till oss torsdag den 25 mars kl. 21.00 i OpO:s lokal hos Teknikarbetsgivarna, Storgatan 5.

Stockholm den 25 mars 2010

Benne Lantz

Anders Lindström

Hemställen godkännes:

För Teknikarbetsgivarna

För Industrifacket Metall

Bilaga 1

1 Arbetsgrupper m.m.

1.1 Partsgemensamma arbetsgrupper arbetare och tjänstemän

Parterna antar de direktiv som framgår av underbilagorna 1:1 och 1:2. Arbetet bedrivs under fredsplikt. Några oreglerade frågor finns inte.

1.2 Arbetsgrupp rörande belastningsskador

Parterna antar de direktiv som framgår av underbilaga 1:3.

1.3 Partsgemensamma seminarier angående rehabilitering och företagshälsovård arbetare och tjänstemän

Parterna är överens om att genomföra gemensamma seminarier enligt underbilaga 1:4.

1.4 Programgrupp eller motsvarande angående Diskriminering och Jämställdhet arbetare och tjänstemän

Parterna är överens om att verka för att det inrättas en programgrupp eller motsvarande partsgemensamt organ för arbete kring Diskriminering och Jämställdhet.

Bilaga 2

2 Löner och allmänna villkor m.m.

Prolongering av Teknikavtalet IF Metall

Nu gällande Teknikavtalet IF Metall prolongeras med nedan angivna ändringar och tillägg avseende löner och allmänna anställningsvillkor.

2.1 Avtalsperiod

Avtalet gäller för tiden från och med den 1 april 2010 till och med den 31 januari 2012.

2.2 Löneavtal

2.2.1 Lönepott för lokal förhandling

Om de lokala parterna inte kommer överens om annan tidpunkt, bildas den 1 juni 2010 och den 1 juni 2011 vid varje verkstad en lönepott om 0,9 respektive 1,9 procent av månadslönerna för arbetarna vid verkstaden.

För tim- och ackordsavlönade arbetare beräknas lönepotterna genom att det örestal som motsvarar angivna procenttal av verkstadens aktuella genomsnittsförtjänst på timlön och ackord multipliceras med antalet arbetare vid den tid potten bildas.

Lönepotten fördelas genom lokal överenskommelse mellan företaget och verkstadsklubben. Fördelningen av lönepotten ska ske med utgångspunkt från Teknikavtalet IF Metalls löneprinciper, enligt lokalt överenskomna lönesystem och löneformer och med beaktande av avtalet om kompetensutveckling i företagen.

2.2.2 Löneöversyn

Om de lokala parterna inte kommer överens om annan tidpunkt, ska en gemensam löneöversyn göras den 1 juni 2010 och den 1 juni 2011.

Löneöversyn ska ske med utgångspunkt i Teknikavtalet IF Metalls löneprinciper och i syfte att genom individuella lönejusteringar – baserade på den anställdes utveckling i fråga om kompetens och arbetsuppgifter – uppnå önskad lönestruktur eller tillämpa lokalt överenskomna lönesystem.

2.2.3 Avtalets lägsta löner

Uppräkning sker den 1 juni 2010 samt den 1 juni 2011 med 1,0 respektive 2,2 procent. Genomslag i utgående lägstlöner avräknas från lönepott.

2.2.4 *Ersättning för arbete på obekväm tid och övertidstillägg, ferielön och penningfaktorer*

Uppräkning sker den 1 juni 2010 och den 1 juni 2011 med 1,0 respektive 2,2 procent.

2.2.5 *Lägsta löneökning*

Om de lokala parterna inte träffar annan överenskommelse ska en avstämning avseende löneutvecklingen under avtalsperioden ske den 1 augusti 2011 avseende perioden 1 april 2010 – 1 augusti 2011. Löneökningen per månad för en heltidsanställd ska då uppgå till lägst 392 kronor.

I tim- och ackordslönebilagan ska löneökningen per timme för en heltidsanställd uppgå till lägst 224 öre.

2.2.6 *Lägsta semesterlön*

Uppräkning sker den 1 juni 2010 och den 1 juni 2011 med 1,0 respektive 2,2 procent.

2.2.7 *Avräkning från omplaceringstillägg*

Avräkning från omplaceringstillägg som fastställts efter den 1 april 2004 sker i den mån arbetaren vid fördelning av lönepott erhåller en löneökning som överstiger 0,9 respektive 1,9 procent den 1 juni 2010 och den 1 juni 2011.

2.2.8 *Förhandlingsordning*

I det fall de lokala parterna inte kan träffa överenskommelse om fördelning av lönepott eller beträffande löneöversyn 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 Teknikarbetsgivarna – IF Metall. Nämnden består av fyra ledamöter. Teknikarbetsgivarna utser två ledamöter och IF Metall två ledamöter. En av representanterna för Teknikarbetsgivarna är ordförande och en av representanterna för IF Metall vice ordförande.

Anmärkning 1

I fråga om grupper av arbetare och enskilda arbetare med ogynnsamt löneläge eller ogynnsam löneutveckling ska frågan om kompetensutveckling särskilt beaktas.

Anmärkning 2

Vid tvist om löneöversyn den 1 juni 2011 ska talet vara 0,4 procent avseende perioden den 2 juni 2010 t.o.m. den 1 juni 2011.

2.3 Ändringar avseende Allmänna anställningsvillkor

2.3.1 § 3 Lönebestämmelser

Nuvarande § 3 mom 2 tredje stycket utgår och andra stycket ändras och får följande lydelse.

Arbetstagare med en sammanlagd anställningstid vid företaget om minst 12 månader under de senaste 36 månaderna ska från och med den 1 juni 2010 respektive den 1 juni 2011 ha en lön som överstiger den lägsta månadslönen i den grupp arbetstagaren tillhör med minst 540 kronor respektive 552 kronor. För arbetstagare med en sammanlagd anställningstid vid företaget om minst 24 månader under de senaste 36 månaderna ska lönen överstiga den lägsta månadslönen i den grupp arbetstagaren tillhör med minst 972 kronor respektive 993 kronor.

2.3.2 § 8 Sjuk- och föräldralön

Nuvarande mom 4 andra och tredje styckena får följande lydelse (kursiverad text är ny).

Föräldralön utges

- under *två månader* om arbetstagaren har varit anställd i ett men ej två år i följd och
- under *fem månader* om arbetstagaren har varit anställd i två år i följd eller mer.

Föräldralön utges enbart för en sammanhängande ledighetsperiod. Om tjänstledigheten skulle bli kortare än *två* respektive *fem* månader, utges föräldralön inte för längre tid än ledigheten omfattar.

2.3.3 § 9 Anställnings ingående och upphörande

Nuvarande mom 1 får följande lydelse (kursiverad text är ny).

Mom 1 Visstidsanställning

Visstidsanställning på avtalsområdet sker enbart enligt detta avtal, som helt ersätter reglerna om visstidsanställning i lagen om anställningsskydd.

Ett avtal om visstidsanställning mellan arbetsgivare och arbetstagare ska vara skriftligt.

Utän stöd av lokal överenskommelse kan arbetsgivare och arbetstagare träffa avtal om visstidsanställning om minst en månads och högst tolv månaders anställningstid. Om arbetstagaren är studerande eller pensionär *eller har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt enligt mom 3* kan arbetsgivaren och arbetstagaren även avtala om visstidsanställning som är kortare än en månad.

Arbetsgivaren ska underrätta verkstadsklubb om visstidsanställningar enligt detta stycke.

Med stöd av lokal överenskommelse kan arbetsgivare och arbetstagare träffa avtal om visstidsanställning som medför att arbetstagaren kommer att vara visstidsanställd under längre tid än tolv månader under en treårsperiod.

Anmärkning

Kravet på lokal överenskommelse för mycket korta visstidsanställningar, i andra fall än då arbetstagaren är studerande eller pensionär *eller har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt enligt mom 3*, syftar till att undvika att det utvecklas ett utbrett system där visstidsanställningar används för t.ex. frekvent återkommande endagsanställningar (s.k. daglönare). Parterna är dock ense om att korta visstidsanställningar kan vara fullt berättigade. *Visstidsanställning avseende den som har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt enligt mom 3 ska inte vara kortare än en dag.*

Saknas verkstadsklubb kan arbetsgivaren och arbetstagaren avtala om visstidsanställning utan stöd av överenskommelse med den fackliga organisationen, som dock ska underrättas om varje särskilt fall.

Anmärkning

Om den fackliga organisationen anser att missbruk av bestämmelsen i sista stycket sker äger den påkalla lokal respektive central förhandling i ärendet. Löses ej tvisten gäller för det företag som tvisten gäller i fortsättningen samma regler som för företag där verkstadsklubb finns.

Nuvarande mom 2 är oförändrad. Redovisas här för att helheten lättare ska förstås.

Mom 2 Företrädesrätt och turordning

Företrädesrätt till återanställning gäller enligt lag med följande kollektivavtalsreglering.

Företrädesrätt till återanställning förutsätter att arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste tre åren. Företrädesrätten gäller till dess nio månader förflutit från den dag då anställningen upphörde på grund av arbetsbrist.

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om turordningen för uppsägning eller permittering mellan arbetarna samt vid uppsägningstillfället eller inför återanställning också om turordningen för återanställning. Föreningen och förbundet äger när synnerliga skäl föreligger begära central förhandling om sådan överenskommelse.

Vid konflikt mellan företrädesrätten och kravet på lokal överenskommelse enligt mom 1 kan företrädesrätten inte göras gällande, om konflikten beror på att arbetstagarparten inte vill träffa sådan överenskommelse.

Om arbetsgivarens rörelse på en och samma ort har mer än en driftsenhet, kan lokal överenskommelse träffas om att två eller flera driftsenheter ska omfattas av turordningen.

Till § 9 fogas fyra nya moment med nummer 3, 4, 5 och 6. Nuvarande mom 3 blir mom 7. Mom 3–7 får därmed följande lydelse.

Mom 3 Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt

Arbetstagare som blivit uppsagd från en tillsvidareanställning på grund av arbetsbrist och som har företrädesrätt enligt mom 2, har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt under en fast förlagd sammanhängande period om, som regel, sex månader.

Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt gäller under samma period för samtliga uppsagda och räknas från den dag då uppsägningstiden enligt lagen om anställningsskydd löper ut för de arbetstagare av de uppsagda som har längst uppsägningstid. Genom lokal överenskommelse kan perioden med kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt förläggas till annan fast förlagd sammanhängande period.

En arbetstagare som hos arbetsgivaren tidigare haft en kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt kan tjäna in en ny kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt. Det förutsätter att arbetstagaren återanställs tillsvidare och att arbetstagaren varit anställd sammanlagt 18 månader under 36 månader efter den förra kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten.

Anmärkning

För undvikande av missuppfattningar konstaterar parterna att såväl företrädesrätt enligt mom. 2 som kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt gäller vid driftsenheten samt förutsätter att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det arbete som är i fråga.

Tidpunkten då perioden av kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt inleds bestäms enbart med utgångspunkt i den lagstadgade uppsägningstiden. Eventuella förlängningar av uppsägningstiden beaktas inte.

Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt förutsätter företrädesrätt enligt mom. 2. Det innebär att den kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten blir fyra månader för arbetstagare med en månads uppsägningstid när uppsägningstiden är sex månader för de arbetstagare av de uppsagda som har längst uppsägningstid, om inte de lokala parterna kommer överens om att förlägga den kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten till annan fast förlagd sammanhängande period.

Mom 4 Inhyrning av bemanningsföretag under kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt

Under den tid då arbetstagare har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt kan inhyrning ske under sammanlagt 30 arbetsdagar, då inhyrning på grund av tidsbegränsning är motiverat. Inhyrning kan också ske för att säkerställa produktionens behöriga gång under den tid då arbetsgivaren, utan onödigt dröjsmål, löser bemanningsbehovet genom återanställning.

Annan inhyrning av arbetskraft från bemanningsföretag än vad som sagts i första stycket under den tid då arbetstagare har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt, ska föregås av överläggningar mellan företaget och verkstadsklubben. Om verkstadsklubben vid sådana överläggningar motsätter sig inhyrning, till förmån

för att personalbehovet tillgodoses genom återanställning, och arbetsgivaren då väljer återanställning gäller bestämmelserna i mom 5.

Om arbetsgivaren, trots att verkstadsklubben motsatt sig detta, väljer att hyra in ska arbetsgivaren som avlösen av den kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten betala tre månadslöner (fast kontant lön) till de arbetstagare som har företrädesrätt till återanställning enligt mom 2. Avlösen ska betalas till det antal arbetstagare som motsvarar antalet inhyrda.

Anmärkning

Vid företag där verkstadsklubb saknas, sker överläggning m.m. med lokal facklig organisation.

Om företaget fattat beslut om nedläggning av en driftsenhet eller flytt av hela eller delar av verksamheten gäller inte några begränsningar mot inhyrning av arbetskraft från bemanningsföretag under den tid beslutet om nedläggning eller flytt verkställs.

Mom 5 Återanställning

Om verkstadsklubben enligt mom 4 motsatt sig inhyrning har arbetsgivaren rätt att avseende en tredjedel av det antal arbetstagare som han återanställer frågå turordningen för återanställning enligt mom 2, för det fall de lokala parterna inte dessförinnan träffat lokal överenskommelse om turordningen för återanställning.

En återanställning på viss tid enligt föregående stycke och som omfattar högst sex månader är tillåten även om den skulle komma i konflikt med kravet på lokal överenskommelse enligt mom 1 fjärde stycket. Om visstidsanställningen är längre än sex månader tillämpas mom 1 fjärde stycket och mom 2 fjärde stycket fullt ut.

Anmärkning

En tredjedel fastställs genom matematisk avrundning.

Mom 6 Förfarande vid återanställning

För att skynda på återställningsprocessen kan företaget, som ett komplement till andra kontakter, per post skicka ut återställningserbjudande till hela eller delar av den krets av arbetstagare som omfattas av turordningen för återanställning enligt mom 2. Erbjudandet skickas till senast kända adress med begäran om svar inom viss tid, dock som kortast fem arbetsdagar från det att meddelandet skickades.

Anmärkning

Parterna är överens om att återställningsprocessen ska bedrivas skyndsamt.

I erbjudandet ska arbetsgivaren ange att antalet platser är begränsat och att en accept således inte innebär att återanställning är garanterad.

När svar från arbetstagarna inkommit sker urvalet enligt mom 5 för återanställning bland de arbetstagare som meddelat företaget att de är beredda att acceptera återställningserbjudandet.

Mom 7 (oförändrad, ny numrering)

Om arbetstagaren inte fullgör sin uppsägningstid, är arbetsgivaren berättigad att från inestående lön före skatteavdrag göra avdrag med ett belopp motsvarande hälften av lägsta lön i den grupp arbetstagaren tillhör för den del av uppsägningstiden som inte iakttas.

2.4 Ändringar avseende tim- och ackordslönebilagan

I punkten 2 Timlön får tredje stycket följande lydelse.

Allt efter flit, skicklighet och arbetets svårighetsgrad erhåller arbetstagaren högre lön, och ska duglig arbetstagare, som arbetat ett flertal år inom metallindustrin, åtnjuta högre lön än lägsta timlön.

Arbetstagare med en sammanlagd anställningstid vid företaget om minst 12 månader under de senaste 36 månaderna ska från och med den 1 juni 2010 respektive den 1 juni 2011 ha en timlön som överstiger den lägsta timlönen i den grupp arbetstagaren tillhör med minst 265 öre respektive 270 öre. För arbetstagare med en sammanlagd anställningstid vid företaget om minst 24 månader under de senaste 36 månaderna ska timlönen överstiga den lägsta timlönen i den grupp arbetstagaren tillhör med minst 443 öre respektive 453 öre.

2.5 Ändringar avseende Avtal om kompetensutveckling i företagen

I § 3 Personlig utveckling första stycket ska sista meningen ha följande lydelse (kursiverad text är ny).

Särskild uppmärksamhet ska riktas till dem med kort och - för vid företaget förekommande arbetsuppgifter - bristfällig utbildning *samt dem som återgår i arbete efter en längre tids föräldraledighet eller längre tids sjukskrivning.*

2.6 Anteckningar i förhandlingsprotokollet

1. Parterna är överens om att överenskommelsen för att överbrygga den ekonomiska krisen förlängs att gälla till den 31 oktober 2010.

2. Parterna är överens om att de lokala parternas möjligheter att beträffande Teknikavtalet IF Metall 2007 – 2010 träffa lokala överenskommelser om andra tidpunkter, helt eller delvis, för fördelning av lönepott, löneöversyn, lägsta löneökning samt därmed även s.k. måltal kan sträcka sig över till denna avtalsperiod. Dock ska fördelning av lönepotter i Teknikavtalet IF Metall 2007 – 2010 ske senast den 1 juni 2011. Parterna är överens om att denna punkt inte per automatik förnyas i nästkommande riksavtalsförhandling och att om så inte sker, potter m.m. i denna överenskommelse ska läggas ut inom avtalsperioden.