

Bilaga 1

1 Löner och allmänna villkor m.m.

Prolongering av Teknikavtalet Unionen

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

1.1 Avtalsperiod

Avtalet gäller för tiden från och med den 1 november 2020 till och med den 31 mars 2023.

1.2 Förtida uppsägning

Part äger rätt att senast den 30 september 2021 säga upp avtalet till upphörande vid utgången av den 31 mars 2022.

Om avtalet sägs upp, ska den part som säger upp avtalet skriftligen informera övriga parter inom Teknikavtalens avtalsområden. Envar av dessa äger därefter rätt att säga upp sina avtal inom två veckor efter det att de informerats om den första uppsägningen.

1.3 Löneavtal Unionen

1.3.1 Löneavtalet ska vara oförändrat med nedan följande undantag.

1.3.1.1 Om de lokala parterna inte kommer överens om annat ska lönerevisionsdatum vara den 1 november 2020 och den 1 april 2022.

1.3.1.2 Anpassning ska ske vad gäller så kallad individgaranti och lägsta löner beräknade på sedvanligt sätt.

1.3.1.3 För lönenämnden gäller följande

Andra stycket ändras och får följande lydelse

Har inte de lokala parterna enats om annat ska procentsatsen för avtalsperioden om 5,0 procent delas upp där 2,8 procent ska utgå den 1 november 2020 och 2,2 procent ska utgå den 1 april 2022. Arbetsgivaren har möjlighet att ensidigt inom en ram om plus/minus en fjärdedel av värdet per lönerevision, vikta om värdet mellan lönerevisionerna.

Parterna är överens om att denna förändring av viktningsregeln är temporär och att återgång ska ske till tidigare gällande reglering under nästa avtalsperiod.

1.4 Ändringar avseende Allmänna anställningsvillkor

1.4.1 § 1 Avtalets omfattning

§ 1 mom 5 ändras och får följande lydelse

Mom 5 Särskilda regler för anställda som uppnått pensionsålder

Första strecksatsen i första stycket utgår.

1.4.2 § 3 Anställning

§ 3 mom 4:1 ändras och får följande lydelse

Mom 4:1 Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)

Tjänsteman kan ansöka om rätt till deltidspension från och med den månad tjänstemannen fyller 61 år.

1.4.3 § 6 Sjuklön m.m.

§ 6 mom 6:1 utgår

§ 6 Sjuklön m.m.

Mom 6 Inskränkningar i rätten till sjuklön

Mom 6:1

Momentet utgår

1.4.4 § 6 Sjuklön m.m.

§ 6 mom 6:7 anmärkning 2 utgår

§ 6 Sjuklön m.m.

Mom 6 Inskränkningar i rätten till sjuklön

Mom 6:7 anmärkning 2

Anmärkningen utgår

1.4.5 § 12 Uppsägning

§ 12 mom 3:2 ändras och får följande lydelse

Mom 3:2 Uppsägningstid efter uppnådd pensionsålder enligt ITP-planen

Om tjänstemannen kvarstår i tjänst vid företaget efter det att gällande ordinarie pensionsålder enligt ITP-planen är uppnådd är uppsägningstiden tre månader för både arbetsgivaren och tjänstemannen fram till dess att tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd. När tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd avslutas anställningen i enlighet med mom. 3:3.

Om en tjänsteman anställs vid företaget efter det att denne uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen tillämpas mom 1:1 och mom 2:1 dock att uppsägningstiden inte kan vara längre än vad som framgår av första stycket första meningen, om parterna inte kommit överens om längre uppsägningstid. När tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd avslutas anställningen i enlighet med mom. 3:3.

1.4.6 § 12 Uppsägning

§ 12 mom 3:3 ändras och får följande lydelse

Mom 3:3 Avslut av anställning vid uppnådd pensionsålder enligt lagen om anställningsskydd

Om arbetsgivaren eller tjänstemannen vill att anställningen ska upphöra vid utgången av den månad då tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd, ska arbetsgivaren eller tjänstemannen lämna en skriftlig underrättelse om detta minst två månader innan anställningen ska upphöra.

Efter det att tjänstemannen uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd upphör anställningen en månad efter det att skriftlig underrättelse lämnats.

Bilaga 2

2 Arbetsgrupper

Parterna antar de direktiv om arbetsgrupper som framgår av underbilagor 2:1-2:3, det vill säga två industrigemensamma arbetsgrupper, en gällande arbetsmiljö och en gällande handledning om föräldraledighetlikabehandling. Därutöver en arbetsgrupp på förbunds nivå gällande seminarier avseende kompetensförsörjning.

Underbilaga 2:1

Direktiv avseende särskilt uppdrag för Industrins partsgemensamma arbetsmiljögrupp.

Parterna inom Industriavtalet är ense om att lämna nedanstående uppdrag till Industrins partsgemensamma arbetsmiljögrupp (IPA-gruppen).

Organisationen av arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten

Arbetsgivaren ska se till att det i verksamheten finns en på lämpligt sätt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet för fullgörande av skyldigheterna i arbetsmiljölagen och socialförsäkringsbalken. Den övergripande föreskriften som beskriver arbetsgivarens ansvar återfinns i, AFS 2001:1, Systematiskt arbetsmiljö. Arbetsmiljöverket har vidare utfärdat föreskrifter om arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1). Av just nämnda föreskrifter framgår att det på varje arbetsplats ska finnas en plan och organisation för arbetet med arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering. Rehabiliteringsverksamheten ska bedrivas i samarbete med Försäkringskassan och andra berörda myndigheter. Arbetsgivaren ska årligen följa upp arbete med arbetsanpassning och rehabilitering och vid behov göra förändringar för att åtgärderna ska få den effekt som det är tänkt.

En av förutsättningarna för det lokala arbetet är således ett fungerande samarbete med Försäkringskassan och sjukvården. Parterna kan konstatera att det samarbetet ofta är förenat med betydande brister.

Arbetsmiljöverket väntas besluta om nya föreskrifter avseende arbetsanpassning. Det är av väsentligt intresse för parterna i Industriavtalet att de nya föreskrifterna implementeras på ett effektivt sätt i verksamheterna. Särskilt god kunskap om de nya föreskrifterna och hur dessa avses tillämpas, behöver finnas hos företagsledningar, HR, arbetsmiljöansvariga, skyddsombud på arbetsplatserna samt hos regionala skyddsombud.

Gruppen ska lämna förslag på åtgärder som den finner lämpliga för att arbetsanpassnings-verksamheten bedrivs på ett effektivt och ändamålsenligt sätt för industrin och dess anställda. Gruppen ska vidare lämna förslag på lämpliga åtgärder för att sprida information om de åtgärder parterna enas om samt avseende de nya föreskrifterna och hur dessa kan tillämpas för industrin och dess anställda. I gruppens uppdrag ingår också att belysa problemen i samarbetet med Försäkringskassan och hälso- och sjukvården. Parterna har exempelvis redan tidigare uppvaktat regeringen med anledning av ofullständiga sjukintyg och sjukintyg som är utfärdade av obehörig personal.

Det noteras att det inte ligger inom gruppens ansvar eller mandat att utreda, lägga förslag eller föreslå åtgärder inom det arbetsrättsliga området.

Säkerhetskultur och introduktion, alternativ 1

Industrins parter står för en nollvision vad gäller ohälsa och olycksfall. En nollvision kan endast uppnås om all verksamhet är underställd kravet på att säkerheten ska sättas främst. En väsentlig del i en god säkerhetskultur är även insikten om att säkerheten alltid kan bli bättre.

Det är ledningen som har det yttersta ansvaret för att uppnå en säker arbetsmiljö och ska bland annat se till att alla anställda känner till eventuella risker. Även den enskilde arbetstagaren har ett ansvar för sin egen och andras säkerhet vilket innebär bland annat att följa regler och instruktioner.

Industrins parter har sedan lång tid ett omfattande och framgångsrikt partsgemensamt arbete i frågor som har betydelse för företagets säkerhetskultur samt för att motverka ohälsa hos medarbetarna. Genom partsgemensamt arbete kan parterna bidra till att förbättra säkerhetskulturen inom industrin och stärka arbetet för att främja en god hälsa.

Industrins parter har identifierat prioriterade områden i det partsgemensamma arbetet, nämligen följande:

- Introduktion om arbetsmiljörisker, rutiner samt arbetsmiljöpolicies ges vid all nyanställning, inhyrning, ny befattning eller återkomst efter en tids frånvaro; och
- Den enskilde arbetstagarens ansvar för säkerhetskulturen.

Gruppen ska undersöka och lämna förslag på lämpliga åtgärder inom prioriterade områden. Gruppen kan också lämna förslag på andra åtgärder som den finner lämpliga för att arbetsmiljön ska kunna förbättras.

Arbetsgruppens arbete ska vara slutfört senast den 1 april 2022.

Underbilaga 2:2

Direktiv för arbetsgrupp –Handledning föräldraledighet

Bakgrund

Det är ett för parterna gemensamt intresse att verka för likabehandling i arbetslivet bland annat avseende jämställdhet mellan kvinnor och män. Inte sällan berörs frågan om föräldraledighet och dess påverkan vid diskussioner om jämställdhet på arbetsplatsen. Parterna har en gemensam uppfattningen om vikten av att reglerna om att en anställd ej ska missgynnas till följd av föräldraledighet efterlevs i alla avseenden.

Regler om föräldraledighet återfinns i Föräldraledighetslagen samt i Diskrimineringslagen. Av dessa lagar följer en relativt omfattande rättspraxis. Kollektivavtal inom Industrin hanterar även frågor som rör föräldraledighet, bland annat föräldralön.

Förutom vad som sägs i lag och i Arbetsdomstolens praxis är såväl arbetsgivare som arbetstagare betjänta av att frågan om föräldraledighet belyses utifrån ett praktiskt perspektiv i syfte att säkerställa att föräldralediga inte missgynnas. Vidare är reglerna om rätten till föräldraledighet omfattande och komplexa vilket leder till en stor mängd frågor och rådgivning för parterna. Det kan konstateras att det finns ett behov av en heltäckande handledning som behandlar hela området.

Industrins Likabehandlingsgrupp får därmed i uppdrag av Förhandlingsrådet att ta fram en praktisk handledning rörande föräldraledighet.

Uppdrag

Parterna har beslutat att tillsätta en arbetsgrupp som ska ta fram en praktisk handledning rörande föräldraledighet. Handledningen ska vara användbar för både små och stora företag och ska fungera som ett hjälpmedel för de lokala parterna. Arbetsgruppen utses av och rapporterar till Industrins Likabehandlingsgrupp. Arbetsgruppen ska bestå av tre representanter från arbetsgivarsidan och tre representanter från arbetstagsidan.

Handledningen ska innehålla följande.

1. Inledning (syfte)
2. Vilka kan vara föräldralediga?
3. Olika former av föräldraledighet (hel ledighet/delledighet/med- eller utan föräldrapenning)
4. Tillfällig föräldraledighet (VAB)
5. Ansökan om ledighet och ledighetsperioder
6. Förläggning av föräldraledighet
7. Förbud mot missgynnande av föräldralediga
8. Ändamålsenlig planering vid återgång i arbete
9. Uppsägning och omplacering

10. Semester m.m. (semesterlönegrundande frånvaro, semester under ledighet)
11. Föräldralön
12. Arbetsmiljö
13. Möjligheten att förena förvärvsarbete med föräldraskap (aktiva åtgärder)
14. Aktuella rättsfall

Arbetsgruppens arbete ska vara slutfört senast den 1 april 2022.

Underbilaga 2:3

Direktiv för arbetsgrupp – seminarier avseende kompetensförsörjning

Bakgrund

Företagen inom industrin verkar i en alltmer hårdnande nationell och internationell konkurrens. En viktig förutsättning för att företagen ska kunna bedriva sin verksamhet är att de anställda ständigt besitter den kompetens som är nödvändig. Detta kräver att arbetsformer och organisation utvecklas och att alla anställdas kunskaper förnyas och förstärks.

Företaget har ett grundläggande ansvar för att dess behov av kompetens hos de anställda fortlöpande tillgodoses. Likaså har den anställda ett eget ansvar för att utveckla sin kompetens i enlighet med de krav som företagets verksamhet ställer. Formerna för kompetensutveckling måste, för att vara ändamålsenliga och praktiska, vara anpassade till de förutsättningar som finns i varje enskilt företag och utgå från företagets affärsidé och långsiktiga verksamhet. Parterna är av den gemensamma uppfattningen att de lokala parternas samverkan i dessa frågor är viktig för att kunna skapa goda förutsättningar vad gäller kompetensförsörjning.

Uppdrag

Parterna har beslutat att tillsätta en arbetsgrupp som ska ta fram underlag inför och även genomföra partsgemensamma seminarier avseende kompetensförsörjning på lokal nivå. Seminarierna ska bland annat belysa det utvecklingsarbete som kan ske vid företaget i syfte att förmå anställda att utvecklas och därigenom kunna åta sig mer kvalificerade och ansvarskrävande uppgifter. I detta ska lyftas fram att lärande kan ske utifrån olika perspektiv där exempelvis deltagande i relevanta kurser är ett sätt att utvecklas. Viktigt är dock att betona att det främsta sättet att främja kompetensutveckling i arbetslivet är att den anställde kontinuerligt utvecklas inom ramen för sina arbetsuppgifter exempelvis genom att tilldelas mer kvalificerade arbetsuppgifter samt att delta i uppdrag och projekt med mera. På detta sätt sammanfaller teori, praktik och reflektion på ett konstruktivt sätt och erfarenhet kan överföras mellan de anställda.

I seminarierna ska även frågan om samverkan på lokal nivå beröras. I arbetet med att ta fram och genomföra seminarierna ska särskild hänsyn tas till det avtal som råder mellan parterna såvitt avser kompetensutveckling i bolagen. Vid intresse kan även goda exempel belysas.

Arbetsgruppen ska bestå av en företrädare för Unionen respektive Sveriges Ingenjörer och två företrädare för Teknikföretagen. Seminarierna ska genomföras under avtalsperioden och äga rum på fyra olika orter runt om i landet. Kostnaden avseende seminarierna ska fördelas på så sätt att arbetsgivarparten står för hälften av kostnaden och arbetstagarparterna för resterande del. Vardera parten ska dock stå för sina egna kostnader vad gäller arbetsinsats, resa och eventuell logi.

Bilaga 3

3 Gemensamma kommentarer

Parterna ska utarbeta kommentarer till reglerna om förskjuten arbetstid, jourtid, beredskap samt förhandlingsordningen.

Bilaga 4

4 Partsgemensam avtalsinformation

- 4.1 En text ska införas i cirkulär (partsgemensam avtalsinformation) om att föräldralediga och sjukskrivna hanteras skyndsamt i löneprocessen.
- 4.2 En text ska införas i cirkulär (partsgemensam avtalsinformation) som kommenterar att de lokala parterna ska vara klara över vilka tjänstemän som omfattas av de lokala löneförhandlingarna.

5 Anteckningar i förhandlingsprotokollet

5.1 Avtal om löner och lönebildning Teknikarbetsgivarna Unionen

Enligt andra stycket i anmärkningen till För lönenämnden gäller följande framgår

En tjänsteman vars lön revideras i tiden mellan två lönerrevisioner undantas helt från den senaste 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.

Med anledning av löneavtalets konstruktion vad gäller revisionstidpunkter är parterna överens om följande protokollsanteckning som enbart ska tillämpas för denna avtalsperiod.

Om arbetsgivaren och tjänstemannen kommit överens om att lönerrevision ska ske per den 1 april 2021 omfattas tjänstemannen inte av lönerrevisionen den 1 november 2020. Det är dock lämpligt att arbetsgivaren och tjänstemannen i god tid i förväg diskuterar frågan om lönerrevision per den 1 april 2021.

5.2 Avtal om löner och lönebildning Teknikarbetsgivarna Unionen

Parterna är överens om att föra in följande text i den partsgemensamma avtalsinformationen.

Om lönenämnden konstaterat att en arbetsgivare tillämpat löneavtalet fel, t.ex. så att det återstår något av löneavtalsvärdet, ska lönenämnden återförvisa saken till lokal förhandling att lösas där. De lokala parterna har att i förhandlingen komma överens om hur saken ska hanteras. Träffas ingen överenskommelse, och saken gäller ett återstående löneavtalsvärde, får arbetsgivaren efter förhandling lägga ut det återstående värdet. Vad som nu sagts gäller även det fall att det sista avtalsåret sägs upp och arbetsgivaren utnyttjat möjligheten att ensidigt vikta om värdet vid det första revisionstillfället så att det har haft ett värde som över- eller understiger löneavtalsvärdet om 2,8 procent.