

SYMBASIS
KURT JUNESJÖ
STAFFAN HOLMERTZ
2009-03-04 MED REVIDERING 2009-12-08

**KORTANALYS AV
IF-METALLS SK
KRISAVTAL**

KRISAVTALET

Krisavtalet slöts den 2 mars 2009 mellan Teknikarbetsgivarna och IF Metall. (Finns i inskannad version som bilaga på sidan 4.) Vad jag vet är detta första gången sedan 1920- möjligen 1930-talet som centrala parter överenskommer om nominella lönesänkningar i ett centralt löneavtal.

Genom krisavtalet säljer IF Metall ut kollektivavtalets huvudprincip att inte sänka lönen och att inte konkurrera med lön.

INLEDNINGSBESTÄMMELSEN AVGÖRANDE

Inledningsbestämmelsen innehåller den avgörande regeln.

§ 1 Genom lokal överenskommelse kan arbetarnas utgående lön och andra ersättningar sänkas, dock inte mer än 20 procent. Under motsvarande andel av ordinarie arbetstid ska arbete inte utföras.

I syfte att stärka den framtida konkurrenskraften och arbetarnas kompetens anser Teknikarbetsgivarna och IF Metall att det är önskvärt att de lokala parterna, där så är möjligt, träffar överenskommelser om företagsintern utbildning eller andra aktiviteter att äga rum under den tid då arbete inte utförs. Vad som sagts i första stycket hindrar inte deltagande i sådana aktiviteter.

Träffas inte överenskommelse om företagsintern utbildning eller andra aktiviteter ska arbetarna arbetsbefrias under den tid som motsvarar sänkningen av utgående lön och andra ersättningar. Det noteras att det är möjligt att träffa överenskommelse om arbetsbefrielse och eller utbildningsinsatser i större omfattning än enligt första stycket. Den utgående lönen och andra ersättningar kan dock inte i sådan överenskommelse sänkas mer än 20 procent.

LOKALA PARTER GES AVGÖRANDE INFLYTANDE ÖVER DET CENTRALA AVTALET.

§ 1 innebär att de centrala parterna överlämnar till de lokala parterna att sänka lönen med 20 %. Vid första påseendet kan det verka som detta endast får ske för icke-arbete enligt kollektivavtalet, men det är en felsyn.

Enligt de flesta avtal, så även enligt Teknikavtalet Metall är företagsintern utbildning beordrad av arbetsgivaren arbete enligt kollektivavtalet. Att man här dessutom säger ”andra aktiviteter” och att ledighetsregeln inte förbjuder deltagande i sådana aktiviteter innebär att man lokalt träffar överenskommelser om lönesänkning med upp till 20 % där de lokala parterna dessutom definierar vad som är arbete för vilket det föreligger arbetskyldighet utan rätt till ersättning enligt kollektivavtalet. Tidigare hade Verkstadsavtalet som var föregångaren till Teknikavtalet Metall ett utvecklat utbildningsavtal som medgav att lägre lön än enligt det centrala löneavtalet utgick

under yrkesutbildning men då för i avtalet definierad utbildning. Om reglemässigt arbete då utfördes utanför utbildningigsavtalets definition utgick kollektivavtalsenlig lön. I krisavtalets § 1 bestäms denna gräns av de lokala parterna, vilket innebär att IF Metall har överlämnat till de lokala parterna att definiera vad som är arbete enligt kollektivavtalet. Det strider mot hittills tillämpade normala principer för centrala lönekollektivavtal.

De centrala parterna har inget bestämmande inflytande över hur det lokala avtalet utformas. IF-Metall har alltså i praktiken överlämnat till det lokala facket att disponera över såväl arbetskyldigheten som löneivån.

I realiteten kan sannolikt vilket arbete som helst överenskommas och beordras inom kollektivavtalets ram så länge det inte rör sig om arbetstagarnas vanliga produktionsarbete. Att i längden upprätthålla en gräns för vad som är produktionsarbete torde vara svårt, eftersom det lokala facket inte är några experter när det gäller att utforma kollektivavtal. Därför kan det arbetskyldiga området inom krisavtalets område bli oöverblickbart.

Att dessutom sänkningen även avser andra ersättningar än den utgående lönen innebär att tex även traktaments-, resersättningar och andra kostnadsersättningar kan sänkas lokalt.

VAD HÄNDER 2010?

Avtalet upphör, om det inte förlängs, lagom till förhandlingarna om nytt avtal 2010. Men IF Metall får trots det en utomordentligt svår avtalsrörelse 2010 eftersom den utgående löneivån är olika på olika företag och inte fastlagd i det centrala avtalet. Erfarenhetsmässigt är det dessutom svårt att krypa ur överenskomna försämringar i centrala avtal.

A-KASSA MM SÄNKES

Enligt 26 § Lag (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring lämnas dagpenning med ett belopp som motsvarar 80 eller 70 % av den sökandes dagsförtjänst under normalarbetstiden. Normalarbetstiden blir då den tid då den anställde arbetar, vilket innebär att om den anställde har 40 timmars arbetstid med 80 % av lönen enligt det centrala lönekollektivavtalet så beräknas dagersättningen härpå.

Lönegarantin beräknas på utgående lön vid uppsägningstillfället, vilket innebär att om företaget går i konkurs när lönesänkingsöverenskommelse gäller så blir denna 20 % lägre.

Pension reduceras med hänsyn till utgående lön.

Sjukpenning reduceras med hänsyn till utgående lön.

AVTALET GÄLLER ENDAST AUTOMATISKT FÖR IF METALL MEDLEMMAR

Kollektivavtalet binder enligt 26 § MBL inom sitt tillämpningsområde endast medlem i den kollektivavtalslutande organisationen. Övriga anställningsavtal får sitt innehåll genom uttrycklig överenskommelse eller genom och av bruket på arbetsplatsen i den utsträckning anställningsöverenskommelsen inte uttryckligen reglerar arbetsvillkoren AD:s dom AD 1976 nr 33 vilken finns bland klassikerna från AD på www.kurt.nu

behandlar just detta förhållande på ett mycket instruktivt sätt. Bruket på arbetsplatsen kan bl.a. vara hur det befintliga kollektivavtalet tillämpas. Det kan innebära att om ett kollektivavtal konsekvent tillämpas fel på en arbetsplats, så begår arbetsgivaren avtalsbrott mot medlemmarna i den avtalslutande organisationen. Däremot kan icke-medlemmar inte rättsligt åberopa kollektivavtalets lydelse mot en felaktig tillämpning. Om kollektivavtalet då upphör att gälla innan den felaktiga praxisen ändrats regleras allas rätt till lön för tid efter avtalets upphörande av det felaktiga bruket, eftersom lönen i deras enskilda anställningsavtal styrs av arbetsplatsens praxis. Kollektivavtalet har ju då inte tillämpats så att det flutit in i anställningsavtalet ens för medlemmar i den tidigare avtalslutande organisationen.

Det innebär att ett lönesänkingsavtal inte automatiskt slår igenom på redan anställda ickemedlemmar om inte dessa tyst eller uttryckligen accepterar det. Säger de nej måste deras anställningsavtal särskilt omregleras. Det gäller inte om anställningsavtalet har en klausul liknande hängavtalens ("vid varje tidpunkt gällande kollektivavtal"). Effekten av regleringen i 26 § MBL blir att endast medlemmar i facket med bindande verkan kan förpliktas sänka sin lön. För övriga som inte frivilligt går med på lönesänkning måste en omreglering ske med uppsägning av anställningsavtalet pga. arbetsbrist med uppsägningstid enligt LAS och erbjudande av nyanställning. Det är inte ens alltid säkert att lönesänkning för övriga är saklig grund pga. arbetsbrist. Arbetsgivaren kanske fixar sina problem med fackmedlemmarnas lönesänkning.

Ickemedlemmarna behåller även sin ursprungliga lön om de beordras jobba kortare tid än sin arbetstid enligt anställningsavtalet, eftersom det då blir permittering och lönen då skyddas av permitteringsbestämmelserna i LAS.

En sådan här slutsats är naturligtvis väldigt otrivsamt för IF Metall. Numera hävdar man därför att krisavtalet är en reglering av permitteringslön enligt LAS. En sådan överenskommelse om reglering av permitteringslöneersättning får enligt 2 § LAS tillämpas även på arbetstagare som inte är med i IF Metall. Tolkningen förefaller emellertid något advokatyrisk, eftersom LAS reglerar ersättning vid permittering, och här utgår ju ingen ersättning, det är ju det som är vitsen, dessutom innebär ju avtalet inte någon rätt till arbetsbefrielse vilket är permittering, de lokala parterna kan ju överenskomma om verksamhet för vilken föreligger arbetskyldighet och för det tredje skulle nog en sådan permitteringslönersättning som = 0 underkännas av AD enligt principerna i det s.k. Scanairmålet (AD 1995 nr 108). IF metall får nog därför låta sina jurister gnugga sina geniknölkar lite till för att komma bort från parollen:

"Gå med i facket annars missar du din lönesänkning."

Överenskommelse för att överbrygga den ekonomiska krisen

I samma anda som den gällande överenskommelsen om permitteringslön och i syfte att underlätta för de lokala parterna hos Teknikarbetsgivarnas medlemmar att träffa överenskommelser för att säkerställa verksamheten och att så långt möjligt undvika uppsägningar, har Teknikarbetsgivarna och IF Metall träffat följande överenskommelse.

§ 1 Genom lokal överenskommelse kan arbetarnas utgående lön och andra ersättningar sänkas, dock inte mer än 20 procent. Under motsvarande andel av ordinarie arbetstid ska arbete inte utföras.

I syfte att stärka den framtida konkurrenskraften och arbetarnas kompetens anser Teknikarbetsgivarna och IF Metall att det är önskvärt att de lokala parterna, där så är möjligt, träffar överenskommelser om företagsintern utbildning eller andra aktiviteter att äga rum under den tid då arbete inte utförs. Vad som sagts i första stycket hindrar inte deltagande i sådana aktiviteter.

Träffas inte överenskommelse om företagsintern utbildning eller andra aktiviteter ska arbetarna arbetsbefrias under den tid som motsvarar sänkningen av utgående lön och andra ersättningar. Det noteras att det är möjligt att träffa överenskommelse om arbetsbefrielse och eller utbildningsinsatser i större omfattning än enligt första stycket. Den utgående lönen och andra ersättningar kan dock inte i sådan överenskommelse sänkas mer än 20 procent.

§ 2 Lokal överenskommelse enligt § 1 kan avse hela eller delar av arbetsstyrkan. § 3 Denna överenskommelse och lokala överenskommelser som träffats med stöd av denna gäller tills vidare med tre månaders uppsägningstid, dock längst till och med den 31 mars 2010.

Stockholm den 2 mars 2009

Teknikarbetsgivarna

IF Metall

Anders Weihe

Veli-Pekka Säikkälä