

PLÅT & VENTFÖRETAGEN

Avtalsyrkanden 2017

Bygg- och installationssektorns sju arbetsgivareorganisationer har följande gemensamma utgångspunkter inför Avtal 17

En orolig omvärld

Avtalsrörelsen 2017 sker i en värld med många orossignaler. Vi vet idag väldigt lite hur Sverige kommer att påverkas av den geopolitiska utvecklingen, de protektionistiska strömningarna och en fortsatt osäker global konjunktur som ännu inte återhämtat sig från finanskrisen. Klart är dock att oroshärdarna skapar osäkerhet för den inhemska ekonomin och riskerar att få snabb effekt på efterfrågan för svenska exporterande företags produkter och tjänster. Konjunkturinstitutet skriver i en prognos från hösten 2016 att "allt tyder nu på att det strukturella underskottet ökar både i år och nästa år, vilket avlägsnar finanspolitiken från överskottsmålet". Sveriges relativa konkurrenskraft är därmed hotad.

Behovet av stärkt internationell konkurrenskraft

Sedan den globala finanskrisen 2008 har den svenska tillväxten drivits upp av hög offentlig konsumtion och låga räntor. En stor del av industrins konkurrenskraft hålls därtill uppe av att kronan är tillfälligt svag. Därför har svensk ekonomi hittills stått sig relativt bra. Men nu reser sig allt större frågetecken kring vår framtida konkurrenskraft.

I takt med att allt fler företag i fler länder kommer ikapp oss kunskapsmässigt spelar kostnaderna att driva företag i Sverige allt större roll för vår konkurrenskraft. Dessvärre ökar inte Sveriges produktivitet som tidigare, men vi har likväl bland de högsta lönekostnaderna i Europa. Faktum är att varje år de senaste fem åren har löneökningarna varit ungefär en halv procent högre än i våra konkurrentländer. Fortsätter det så, utan att produktiviteten förbättras, riskerar det att över tid slå ut företag och jobb.

Att Sverige i denna oroliga tid har en minoritetsregering med fortsatta svårigheter att genomföra breda politiska lösningar i Sveriges riksdag försvårar situationen ytterligare. I avtalsrörelsen 2017 har parterna därför ett stort ansvar att komma överens om löneavtal för starkare internationell konkurrenskraft och fler jobb.

En bygg- och installationssektor med hårdnande konkurrens och få nya jobb

Enligt Boverket behövs mer än 700 000 bostäder byggas till 2025 för att möta behoven. För att nå målet krävs att det byggs närmare 90 000 bostäder under de kommande fyra åren. Men förra året påbörjades 65 000 nya bostäder och 2017 spås en något svagare efterfrågan på ägda bostäder att dämpa bostadsbyggandet. Däremot kommer det att vara fortsatt hög aktivitet inom installationsidan respektive väg- och järnvägsbyggandet, bland annat som en följd av att regeringen budgeterat för en anslagsökning på 25 procent 2017.

Den breda uppgången för bygg- och installationssektorn gör att många företag har fulla orderböcker, men samtidigt vittnar många om en allt hårdare konkurrens av internationella och specialiserade aktörer. Ett exempel på det är att de medelstora företagen över tid har ökat sin omsättning mer än de största företagen. Därtill tar utländska företag allt fler

CA 2

marknadsandelar i en allt snabbare takt. Det gör att den starka konjunkturen sker utan någon motsvarande tillväxt för våra medlemsföretag. Här har arbetsmarknadens parter ett gemensamt ansvar att se till att vi har kollektivavtal som skapar förutsättningar att konkurrera.

Ett kollektivavtal som skapar en sund konkurrens på en ny svensk marknad inom bygg- och installationssektorn

Dagens kollektivavtal har i de flesta fall sina rötter i en tid då branschen verkade på en relativt sluten svensk marknad. Ska bygg- och installationssektorn i Sverige fortsätta att vara konkurrenskraftig krävs att arbetsmarknadens parter anpassar kollektivavtalen så att de kan möta den omvärld som redan har förändrats och framöver kommer att förändras än mer.

- **Vi vill trygga jobben.** Våra kollektivavtal måste stödja medlemsföretagens behov av att vara konkurrenskraftiga gentemot den allt hårdare konkurrensen. Utan konkurrenskraftiga företag försvinner investeringar, arbetstillfällen och grunden för Sveriges välbefinnande och den svenska modellen. Sverige behöver lönenivåer och flexibilitet som tryggar jobben. Att allt fler är anställda i specialiserade företag innebär att parterna behöver ta ansvar för att kollektivavtalet anpassas för det.
- **Vi vill skapa än mer ordning och reda.** Att skapa en sund konkurrens i bygg- och installationssektorn är en viktig uppgift för arbetsmarknadens parter. Stoppar vi inte de oseriösa företagen är det skadligt för hela branschen. Vi har tagit många steg i rätt riktning, men det räcker inte. Arbetsmarknadens parter borde ha en gemensam målsättning – att stärka kollektivavtalens ställning. Tillsammans måste vi göra kollektivavtalen så attraktiva att förstahandsvalet för nya, ofta mindre arbetsgivare, är att ansluta sig.
- **Vi behöver fler medarbetare i bygg- och installationssektorn.** Idag råder det brist på yrkesarbetare, projektledare och ingenjörer. Idag har flertalet av våra medlemsföretag svårt att hitta personal. För att möta branschens kompetensförsörjning är det viktigt att vi attraherar fler. En del handlar om att skapa fler ingångar och ge fler möjlighet till jobb. En annan del är att fortsätta jobba för säkrare arbetsplatser. Svensk bygg- och installationssektor vill ha och behöver större mångfald. En tredje viktig förändring handlar om att öka flexibiliteten, i våra kollektivavtalsregler, kring att anställa.

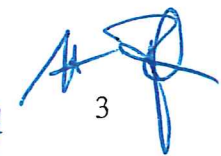
Vi står upp för kollektivavtalen

Bygg- och installationssektorns arbetsgivare och fackförbund har tillsammans en viktig och ansvarsfull uppgift. Vi måste gemensamt se till att vända utvecklingen så att fler företag väljer att omfattas av kollektivavtalen. Fler måste se fördelarna med att organisera sig i arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer. Detta är grundläggande förutsättningar för den svenska modellen och parternas fortsatta inflytande ska finnas kvar inom våra olika verksamhetsområden. Tillsammans kan vi utveckla branschen och trygga jobben i bygg- och installationssektorns medlemsföretag.

Övergripande förhandlingsmål för bygg- och installationssektorn i avtalsrörelsen 2017:

1. Samverkansavtal

Vi vill fullfölja det arbete som inletts i bygg- och installationssektorn som syftar till att skapa ett förhandlings-/samverkansavtal som omfattar samtliga arbetsgivare och samtliga

CA  3

fackföreningar. Det är vår övertygelse att ett sådant avtal kan utgöra en grund för en mer framåtsyftande sektor och mer konstruktiva avtalsförhandlingar.

2. *Ordning och reda. Relationen mellan kollektivavtalsbundna och oorganiserade företag samt mellan medlemmar och ickemedlemmar i fackföreningar*

Ett allt större antal företag och medarbetare omfattas inte av våra kollektivavtal. Vi måste söka en konstruktiv dialog kring lösningar som gör att fler ser kollektivavtalen och de rättigheter och skyldigheter som dessa medför som konkurrenskraftiga både för medarbetare och för företag. Vi måste även söka samverka för att motverka att oseriösa företag verkar i bygg- och installationssektorn

3. *Kompetensförsörjning. Integration av nyanlända, ökad mångfald, ökad möjlighet att ta hand om personer långt ifrån arbetsmarknaden och att öka andelen kvinnor*

Det är ett gemensamt intresse att fler väljer att arbeta i bygg- och installationssektorn. Vi måste skapa fler ingångar och öka våra attityd- och informationsåtgärder för att få fler att välja bygg- och installationssektorn.

4. *Långsiktigt hållbar lönebildningsprocess för bygg- och installationssektorn*

Allt fler medlemsföretag i våra branscher har behov av att regelverken förändras så att medarbetare och företag på ett förutsägbart och tydligt sätt kan hantera lönebildningen. Detta skapar möjlighet både för medlemsföretaget och dess medarbetare att utvecklas i nya riktningar och behålla sin konkurrenskraft.

5. *Reseregler i kollektivavtalen anpassade till skattelagstiftningen för bygg- och installationssektorn*

Våra medlemsföretag vill verka för att få resebestämmelserna att vara hållbara och anpassade till den skattelagstiftning och de principer som gäller för tjänsteresor. Det måste bli mer ordning och reda och det är nödvändigt för respekten till kollektivavtalen samt grundläggande för medlemsföretagens egen konkurrenskraft.

Specifika yrkanden avseende Plåt- och Ventilationsavtalet

Avtalsrörelsen 2016 genomfördes i god anda och med ett för bägge parter tillfredställande förhandlingsresultat. Från Plåt- & Ventilationsföretagen kvarstår dock en rad yrkanden från 2016 års förhandlingar där ett fullgott förhandlingsresultat ej kunde uppnås. Därutöver kommer Plåt och Ventilationsföretagen att yrka på kollektivavtalsförändringar inom nedannämnda områden.

Våra exakta yrkanden med tillhörande textförslag återfinns i bilaga 1.

Löneformer

Plåt- & Ventilationsföretagen anser alltjämt att det är rimligt att arbetsgivaren ska kunna bestämma vilken löneform som tillämpas på företaget. I och med att arbetsgivaren står risken för den verksamhet som bedrivs är detta inte ett orimligt krav.

Arbetstid

Många medlemsföretag upplever stora problem med att hålla arbetstagarna sysselsatta under vissa delar av året. Denna tid blir då såväl olönsam som svårplanerad för arbetsgivarna och konsekvenserna kan många gånger bli påtagliga.

Ackordslön

Utöver de specifika krav som framgår av bilaga 1 yrkar Plåt- & Ventilationsföretagen alltjämt att ackordslön ska kunna fördelas individuellt efter prestation. Vi är helt övertygade om att det bland Byggnads egna medlemmar inom plåtslageri och ventilation finns en överväldigande majoritet som står bakom detta förslag, som innebär att effektivare och skickligare arbetare helt enkelt tjänar bättre. Det är rimligt att det även inom ett ackordslag lönar sig att arbeta effektivt och fackmässigt.

Lönerevision och lönenämnds förfarande

I dagens kollektivavtal som framförhandlas med central lönebildning där Industriavtalet är normerande finns inget utrymme för ytterligare kollektivavtalade förhandlingsordningar som kan innebära löneglidning utöver den som beaktas i den centrala överenskommelsen. Med andra ord kan detta uttryckas som att det inte finns några andra kollektivavtalade höjningar att förhandla än de som läggs ut centralt i lönejusteringar. Med hänsyn till detta har lönerevisionen och lönenämnden spelat ut sin roll och bör strykas ur avtalet.

Utökad frikrets vid uppsägning på grund utav arbetsbrist

Lagen om anställningsskydds turordningsregler är problematiska för många arbetsgivare. Ofta leder lagens regler till att företag dräneras på viktig kompetens och att fel personer tvingas sägas upp vid en driftsinskränkning. För att bibehålla företagets konkurrenskraft även vid tider av arbetsbrist är det därför nödvändigt att kollektivavtalet tillförs regler om en utökad s.k. frikrets, både vad gäller gränsen för när reglerna kan börja tillämpas samt till antal personer som omfattas av frikretsen.

GA AH R
5

Förenklat förfarande vid anlitande av UE

Plåt- & Ventilationsföretagen anser att nuvarande kollektivavtalsregler i bilaga 4 p 1 och 2 är onödigt krångliga och svårhanterbara. Då även flertalet av Byggnads regioner inte tillämpar avtalet korrekt finns det ett behov av att förenkla reglerna vid anlitande av UE. Förslaget i detalj framgår av bilaga 1. I korthet vill vi utmönstra reglerna om skriftlig anmälan av UE som redan tagits upp på den skriftliga UE-listan som enligt nuvarande regler ska lämnas in till Byggnads region.

Löneutläggning

Plåt- & Ventilationsföretagen yrkar att årets lönerevision skall ske med procentpåslag på företagets utgående lönesumma varav en del individgaranti samt en del fördelningsbar pott.

Avslutning

Det är Plåt- & Ventilationsföretagens önskan och ambition att avtalsrörelsen bedrivs på ordnat sätt och att diskussioner och förhandlingar hålls i en god och pragmatisk anda med båda parternas bästa för ögonen. I linje med detta är det även Plåt- & Ventilationsföretagens förhoppning att onödiga och kostsamma stridsåtgärder i största mån undviks då de som drabbas hårdast av detta är organisationernas respektive medlemmar.

Stockholm den 20 mars 2017

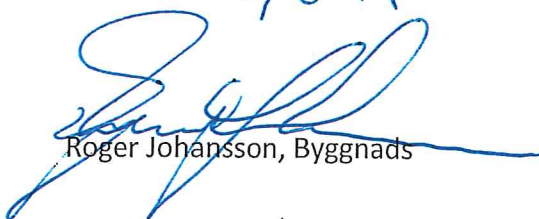


Claes Arenander, förhandlingschef



Johan Lindström, förbundsdirektör

Mottaget 20/3-17



Roger Johansson, Byggnads

Avtalskrav 2017

Innehållsförteckning

§ 3 Löneformer	7
§ 3 p 4 d Individuellt tillägg	8
§ 4 p 1 d. Hjälp vid ackordsarbete.....	9
§ 4 P 6. Ackordsräkning och fördelning av ackord	10
§ 4 p 6b. Ackordsräkning och fördelning av ackord	11
§ 4 P 6c) Fördelning av ackordsöverskott	12
§ 5 punkt 3. Ackord	13
§ 5 punkt 3. b) Förändring eller överenskommelse av fördelningstal	14
§ 5 p. 1.....	16
§ 10 p 2 g Kollektivavtalad personförsäkring	17
§ 11 p 1a Ökning av tid innan arbetsplatsanmälan.....	18
Bilaga 1 p. 9	19
Bilaga 4 p. 1 och 2.....	20
Arbetsgrupp arbetstid.....	20
Löneutläggning	222

§ 3 Löneformer

1. Allmänna grunder

Överenskommelser om löner och löneformer skall vara skriftliga. Parterna, **det vill säga arbetstagare under förutsättning att samtliga berörda arbetstagare enats**, och arbetsgivare, är fria att träffa överenskommelse om ackordslön eller tidlön.

Överenskommelse om ny löneform träder i kraft i samband med att nytt arbete/objekt påbörjas. Överenskommen löneform för visst pågående arbete/objekt skall ovillkorligen bibehållas tills arbetet/objektet slutförts såvida inte annan överenskommelse därom träffas.

§ 3 Löneformer, alternativ

1. Allmänna grunder

Överenskommelser om löner och löneformer skall vara skriftliga. Parterna, **det vill säga arbetstagare under förutsättning att samtliga berörda arbetstagare enats**, och arbetsgivare, är fria att träffa överenskommelse om ackordslön eller tidlön. **I det fall berörda arbetstagare inte är eniga gäller arbetsgivarens mening.**

Ny överenskommen löneform träder i kraft i samband med att nytt arbete/objekt påbörjas. Överenskommen löneform för visst pågående arbete/objekt skall ovillkorligen bibehållas tills arbetet/objektet slutförts såvida inte annan överenskommelse därom träffas.

Om part **enligt första stycket** upptar diskussion om löneform och överenskommelse ej träffas **gäller arbetsgivarens mening.**

§ 3 p 4 d Individuellt tillägg

d) Individuellt tillägg

Individuellt tillägg kan utges inom ackordet i enlighet med principerna i punkt 5 samt § 4 punkt 6 c-d.

§ 4 p 1 d. Hjälp vid ackordsarbete

För hjälp vid ackordsarbete avdrages hjälparbetarens utgående lön per timme.

§ 4 P 6. Ackordsräkning och fördelning av ackord

a) Ackordsräkning

Efter fullgjord mätning upprättas ackordsräkning med fördelningslista. Allt ackordsarbete och allt tidlönearbete i samband med ackordsarbete skall uppföras på ackordsräkningen.

På ackordsräkning får inte priser för icke prissatta arbeten eller andra tilläggspriser eller avdrag uppföras om inte överenskommelse enligt punkt 2 a – d träffats.

§ 4 p 6b. Ackordsräkning och fördelning av ackord

b) Rätt till fördelning och fördelningstal

För att ha rätt till del i ackord krävs att man har ett fördelningstal enligt § 5, med iakttagande av nedanstående begränsningar.

De som deltagit i ackordet skall dela ackordssumman efter det antal ackords- och tidlönetimmar med vilka var och en deltagit i ackordsobjektet, och i proportion till vederbörandes fördelningstal.

Arbetstagare under utbildning inom ramen för Utbildningsavtalet erhåller del i ackordsfördelningen baserat på det för honom gällande fördelningstalet. Överenskommen lön enligt punkt 4. a) som ej täcks vid fördelning av ackordssumman bekostas av arbetsgivaren.

~~Rätt till ackordsfördelning föreligger även för arbetstagare under utbildning, då denne hjälper arbetsgivare med utförande av ackordsprissatt arbete. I de fall dylikt arbete icke uppmäts, värderas lärlingens rätt till del i överskott efter ackordsförtjänsten för jämförliga arbeten. Uppstår därvid tvist, avgörs denna enligt bestämmelserna i § 13.~~

§ 4 P 6c) Fördelning av ackordsöverskott

(första stycket gäller ej plåtbearbetning)

Plåt & Vent Forum AB skall uträkna och fördela ackordssumman enligt de timmar och fördelningstal som på mättningsanmälan eller på annat sätt redovisats.

För arbetstagare med rätt till fördelning enligt b), gäller att all tid på ackordsobjektet multipliceras med för var och en gällande fördelningstal. Arbetstagare med lägre fördelningstal erhåller därigenom ett reducerat antal timmar som ger samma andel av ackordssumman som arbetstagare med högsta fördelningstal.

Innan fördelning avgår, från varje arbetstagares andel i ackordet, den lön som var och en uttagit på ackordsobjektet.

d) Beräkningsexempel

Ackordssumman på utfört arbete är 50 690 kronor.

A = yrkesarbetare med fördelningstal 100 %

B = lärling (3 401–4 250 tim) med fördelningstal 60 %

A och B har arbetat 100 timmar vardera.

A1 har 100 timmar × 1,00	= 100 timmar
A2 har 100 timmar × 1,00	= 100 timmar
B har 100 timmar × 0,60	= 60 timmar
Summa	260 timmar

Innan fördelning avgår uttagen lön

Uttag:	A1 100 tim × 165:00	= 16 500:-
	A2 100 tim × 160:00	= 16 000:-
	B 100 tim × 112:00	= 12 000:-
	Ackordssumma minus uttagen lön	6 190:-

Vid fördelningen av överskottet har A1, A2 och B 260 timmar tillsammans.

Förtjänstekvation:	6 190:-	= 23.81
	260	

Fördelning:	A1 erhåller	100 x 23.81	= 2 381:-
	A2 erhåller	100 x 23.81	= 2 381:-
	B erhåller	60 x 23.81	= 1 428:-

§ 5 punkt 3. Ackord

a) Lön samt fördelningstal vid ackordsarbete
Byggnadsplåt, Ventilation samt Plåtbearbetning

Yrkesgrupp II – nytt fördelningstal vid ackordsfördelning 88 %

Yrkesgrupp III – nytt fördelningstal vid ackordsfördelning 70 %

§ 5 punkt 3. b) Förändring eller överenskommelse av fördelningstal

b)

Efter särskild överenskommelse mellan arbetsgivaren, ackordsarbetare eller ackordslag, kan till särskilt kunnig och villig arbetstagare med lägre fördelningstal utgå högre fördelningstal.

För arbetstagare tillhörande grupp IV fastställs fördelningstal efter överenskommelse mellan arbetsgivaren, ackordsarbetare eller ackordslag. Vägledande vid helhetsbedömningen skall vara arbetstagarens förmåga att utföra de aktuella arbetsuppgifterna inom ackordsobjektet.

Om vid något tillfälle arbetstagare med lägre fördelningstal anförtros eget ackordsarbete skall fördelningstalet ej tillämpas.

§ 5 p. 1

Nedanstående formulering ersätter § 5 p. 1 i sin helhet.

Någon löneskillnad på grund av kön får inte förekomma.

Parterna är ense om att val av löneform inte ska innebära stagnation av löneutvecklingen.

Parterna är ense om att de i detta avtal framtagna lägsta lönerna är den miniminivå som gäller för arbete som utförs på avtalsområdet. Dessa nivåer ska äras i sådana sammanhang där detta kan bli aktuellt.

§ 10 p 2 g Kollektivavtalad personförsäkring

Försäkringen samt premien utmönstras ur avtalet.

§ 11 p 1a Ökning av tid innan arbetsplatsanmälan

Yrkande § 11 1 a)

Ny text rödmarkerad:

Om arbete på tillfällig arbetsplats beräknas pågå mer än ~~200~~ 800 timmar skall arbetsgivaren i samband med arbetets påbörjan göra skriftlig arbetsplatsanmälan till den lokala arbetstagarorganisationen samt kopia till skyddsombud eller kontaktombud om sådan utsetts

Kopia av utfärdad arbetsorder godtas som arbetsplatsanmälan.

Bilaga 1 p. 9

En ny punkt förs in i bilaga 1. I samband med införandet av denna punkt stryks den nuvarande ingressen i bilaga 1 i sin helhet.

9. Turordningskretsar vid uppsägning

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska turordningskretsar för tillsvidareanställda upprättas enligt följande.

- Turordningen fastställs för varje driftsenhet för sig.
- Inom driftsenheten utgör kollektivavtalets olika omfattningar i § 1 punkt 2 separata turordningskretsar.
- Anställda med särskild kompetens ska utgöra separat turordningskrets. Denna särskilda kompetens ska vara tydligt definierad av arbetsgivaren samt vara väl dokumenterad.

Innan turordning fastställs får arbetsgivare med högst femton anställda oavsett antalet turordningskretsar undanta högst tre arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Vid beräkning av antalet arbetstagare hos arbetsgivaren bortses från arbetstagare som avses i 1 § LAS. Den eller de arbetstagare som undantas har företräde till fortsatt anställning.

Bilaga 4 p. 1 och 2

Bilaga 4 p. 1 och 2 ändras och får nedan angiven lydelse:

1. Förhandling genom förenklat förfarande

Arbetsgivarens förhandlingsskyldighet enligt MBL 38 § första stycket är fullgjord om det nedan angivna är uppfyllt.

Arbetsgivaren överlämnar till den lokala arbetstagarorganisationen en förteckning över underentreprenörer som kan bli aktuella att anlita. Sådan förteckning ska innehålla följande uppgifter: organisationsnummer, fullständigt namn och adress, telefonnummer och e-postadress. Den lokala arbetstagarorganisationen har sedan att inom 2 veckor underrätta arbetsgivaren om att viss på förteckningen upptagen underentreprenör inte kan godtas då det finns skäl att anta att veto enligt 39 § MBL kan komma ifråga. Lämnas sådan underrättelse är arbetsgivaren skyldig att förhandla om denne avser att anlita aktuell underentreprenör. Lämnas ingen underrättelse står det arbetsgivaren fritt att anlita de på förteckningen angivna underentreprenörerna.

Underentreprenör som är medlem i Plåt & Ventföretagen behöver inte tas upp på förteckningen över underentreprenörer. Plåt och Ventföretagen kontrollerar att medlemsföretagen innehar F-skattebevis, momsskattebevis och registreringsbevis.

2. Förhandling i övriga fall

Har arbetsgivaren ej lämnat förteckning enligt p. 1 och avser han att anlita underentreprenör som ej upptagits på förteckning, föreligger förhandlingsskyldighet enligt MBL 38 § med beaktande av detta avtal.

Protokollsanteckning

Om den lokala arbetstagarorganisationen vägrar godkänna tilltänkt underentreprenör ska den ange skälen härtill.

Yrkande avseende arbetsgrupp för optimering av personalresurser

Framför allt företag verksamma inom byggnadsplåtslageri upplever stora svårigheter att hålla de anställda sysselsatta under perioden från årsskiftet och fram till slutet av våren. Då arbetena väl kommer igång dröjer det inte länge innan arbetstagarna går på semester. På så vis blir en stor del av året olönsam och dessutom svår att planera ur ett arbetsgivarperspektiv. I många fall drabbas företagen av påtagliga ekonomiska förluster och i värsta fall finns inte någon annan utväg än att säga upp del av personalstyrkan på grund av arbetsbrist.

En ändring i kollektivavtalet som underlättar detta skulle vara mycket värt för företag som är bundna av Plåt och Ventilationsavtalet. Dessutom lär en ändring av detta slag få till konsekvens att avtalet som sådant blir mer attraktivt för företag som i dagsläget aktivt väljer att stå utanför.

Mot bakgrund av detta yrkar Plåt och Ventföretagen att en arbetsgrupp tillsätts med målsättningen att utreda denna problematik samt föreslå ändringar i kollektivavtalet som möjliggör en viss omfördelning av personalresurserna till de delar av året då arbetsbelastningen är högre.

Löneutläggning

Plåt och Ventföretagen yrkar att årets lönerrevision gällande utgående löner sker med procentpåslag på företagets utgående lönesumma varav en del individgaranti samt en del fördelningsbar pott.