

Sveriges Ingenjörers avtalskrav till Almega Svenska Teknik & Designföretagen

Sveriges Ingenjörer yrkar följande avtalsförändringar fr.o.m. 1 april 2017.

Avtalsperiod

Utgångspunkten för avtalskraven är en ettårig avtalsperiod.

Löner

Partsgemensam lönekonferens

Akademikergruppens lönestruktur i företaget ska utformas så att den stöder utvecklingen av individens kompetens och arbetsuppgifter, vilket bidrar till en värdeskapande tillväxt och positiv individuell löneutveckling. För att den lokala löneprocessen ska fungera är det viktigt att de centrala parterna kontinuerligt arbetar med information och utbildning.

Partsgemensamma lönekonferenser ska genomföras under 2017 i Stockholm, Göteborg och Malmö. Lönekonferensen bör om möjligt spelas in och sändas via nätet så att medlemmar och företag som inte finns i de uppräknade städerna får en möjlighet att se dessa.

Övriga yrkanden löner

- I löneavtalet ska anges att lönejusteringar som genomförs för att åtgärda osakliga löneskillnader med anledning av genomförd lönekartläggning inte ska belasta det årets löneutrymme.
- Att i samband med uppstartsmötet (3.1 i löneavtalet) ska parterna överenskomma om hur lönerevisionen för långtidssjukskrivna och föräldralediga ska hanteras.
- Även tjänsteman som anställts efter fyllda 65 år eller som kvarstår i tjänst efter fyllda 67 år ska omfattas av löneavtalet.

Sveriges Ingenjörer förbehåller sig rätten att i nästa avtalsrörelse återgå till siffersatt löneavtal.

Jämställdhet och mångfald

Partsgemensam modell för systematiskt jämställdhetsarbete.

Parterna ska träffa överenskommelse om att införa en partsgemensam modell för systematiskt jämställdhetsarbete. Avsikten med modellen är att införa ett arbetssätt som innebär ett kontinuerligt partsgemensamt arbete och som tar sikte på alla de situationer där ojämställdhet på grund av kön föreligger. Modellen ska införas under avtalsperioden.

Föräldraledighet

En anledning till löneskillnaderna mellan män och kvinnor är det ojämna uttaget av föräldraledighet och vård av sjukt barn. Det är därför viktigt att kollektivavtalet uppmuntrar ett mer jämställt uttag av föräldraledighet och vård av sjukt barn.

- Löneutfyllnad upp till 90 % av lönen ska betalas med upp till fem (5) dagar per kalenderår vid uttag av tillfällig föräldrapenning i samband med vård av sjukt barn (VAB).
- Begränsningsperioden för när föräldraledighetstillägg kan utbetalas ska utökas från nuvarande 24 månader till 36 månader.
- Löneutfyllnad till 90 % i samband med uttag av tillfällig föräldrapenning i anknytning till barns födelse eller adoption - även på lönedelar över prisbasbeloppsgränsen.

Konfessionslösa helgdagar

Rätt att byta ut ledighet vid exempelvis julafton mot ledighet annan dag införs.

Förtroendevalda

I de delar det centrala avtalet tillåter anpassningar i ett lokalt avtal förutsätts att det finns en lokal akademikerförening/klubb som kan träffa ett sådant avtal med företaget. Det finns därför många fördelar för företagen att uppmuntra den lokala fackliga verksamheten.

Följande skrivningar ska därför tas in i Riktlinjen för fackligt arbete:

- ”En medarbetare som engagerar sig i det lokala fackliga arbetet får en förståelse för företagets verksamhet. Arbetsgivaren bör se ett sådant uppdrag som positivt för medarbetarens framtida utveckling på företaget såväl som att det berikar företaget med ett sakkunnigt medarbetarperspektiv.”
- ”En modell för bokföring av facklig tid kan vara att de timmar som läggs på fackligt arbete kostnadsberäknas som det genomsnittliga utdebiterade arvodet för den berörde medarbetaren.”

Kompetensutveckling

Individuell utvecklingsplanering ska ske årligen och dokumenteras.

Anteckning i avtal om kompetensutveckling ska ändras så att lydelsen blir följande:
”Parterna är överens om att för tjänstemannen nödvändig arbetsrelaterad utbildning dokumenterad i den årliga utvecklingsplanen, ska ske på betald arbetstid om inte speciella skäl föreligger”

Arbetsmiljö

Överenskommelse ska träffas om att inleda ett permanent partsgemensamt arbete i arbetsmiljöfrågor. Arbetet ska fokusera på implementeringen av arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisk och social arbetsmiljö samt en förbättrad rehabiliteringsprocess. Parterna ska under avtalsperioden ta fram gemensamma tillämpningsanvisningar kring föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö och tillse att dessa implementeras på arbetsplatserna.



Sveriges Ingenjörer



Yrkanden Sveriges Ingenjörer
2017-03-13

Balans i arbetslivet

- Samtliga medlemsföretag med fler än fem anställda, ska upprätta en tillgänglighetspolicy om facklig part så begär. Syftet är att främja god hälsa och förebygga risk för utmattningssyndrom eller andra stressrelaterade diagnoser. Att alltid förväntas vara tillgänglig kan leda till skadlig stress både på kort och lång sikt.
- Restid ska främst förläggas inom ramen för ordinarie arbetstid och ska ur vilosynpunkt jämföras med arbetstid.

Vi förbehåller oss rätten att under förhandlingarna komplettera och precisera våra krav

Stockholm 2017-03-13

Mikael Rosengren
Förhandlingschef, Sveriges Ingenjörer

Christer Sjödin
Avtalsansvarig, Sveriges Ingenjörer