

Avtal mellan Innovations- och kemiarbetsgivarnas (IKEM) och Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna

Avtalsperiod:

1 april 2017 - 31 mars 2020

Sveriges Ingenjörers och Naturvetarnas avtal med IKEM ger ett totalt avtalsvärde om 6,5 % varav 6,0 % för löneökningar under avtalsperioden. Vår samlade bedömning är att avtalet genom den lokala löneprocessen kommer att ge mer. Utöver löneutrymmet har parterna kommit överens om ytterligare avsättning till den redan existerande deltidspensionen om 0,5 %, med en avsättning om 0,2 % den 1 april 2017 och en avsättning om 0,3 % den 1 april 2019. Detta ger en total avsättning till deltidspensionen efter avtalsperioden om 1,2 %.

Löneavtalet

Löneavtalets **process är oförändrad** efter avtalsrörelsen 2017, och så även vår stupstockskonstruktion som innebär att vi **inte har någon årlig stupstock** utan bara en **samlad stupstock om 6,0 % för hela avtalsperioden med avstämningsdatum den 1 april 2019.**

En förutsättning för bästa möjliga lokala lönebildning kommer även fortsatt att vara att våra lokala akademikerföreningar ges tillräcklig insyn i företagens ekonomiska förutsättningar och att våra medlemmar garanteras såväl utvecklings- och målsamtal som lönesamtal i vilka medlemmarna ges faktiska möjligheter att diskutera såväl utvecklingsmöjligheter som prestation och lön.

Processlöneavtalet

Sveriges Ingenjörers och Naturvetarnas avtal med IKEM är ett processlöneavtal. Konstruktionen förutsätter en löneprocess, där avtalets intentioner är att man lokalt ska komma överens om löneökningnivån vid lönerevisionerna.

Löneökningstrymmet skapas av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar samt av medarbetarnas prestationer och bidrag till verksamheten. Det är i dessa faktorer som löneförhandlingarna på företaget ska ta sin utgångspunkt.

De lokala parterna äger löneprocessen

Företaget och akademikerföreningen behöver komma överens om hur löneprocessen ska gå till avseende tidplan, tidpunkt för lönerevision, utvärdering och genomförande av förbättringar m.m. Löneavtalet förutsätter att lönearbetet sker i flera steg där företaget, akademikerföreningen, chefen och medarbetaren har de viktiga rollerna. Löneprocessen måste kunna anpassas till de lokala förutsättningarna.

En bra löneprocess bygger på tillit mellan de lokala parterna som äger processen och har en gemensam uppgift i att få den att fungera. Kärnan i processen är såväl väl fungerande utvecklings- och målsamtal som lönesamtal i dialogen mellan chef och medarbetare om mål, resultat och lön.

Om löneprocessen inte fungerar

Kontakta oss gärna för rådgivning om ni kör fast. Om ni är oeniga om hur löneprocessen ska läggas upp kan de centrala parterna eventuellt lösa upp knutarna genom **rådgivande lönekonsultationer**. Det innebär att vi, tillsammans med IKEM, besöker företaget i fråga, träffar de lokala parterna, diskuterar problemen och ger vår syn på hur man skulle kunna gå vidare. Vi utgår från avtalets texter, parternas intentioner när vi skrev avtalet och från goda exempel i branschen.

Lönekonsultationer är i allmänhet att föredra framför centrala förhandlingar, där det oftast är svårare att nå konstruktiva resultat. Vi rekommenderar er också att påkalla lönekonsultationer så tidigt som möjligt så att förutsättningarna för att hitta en gemensam syn på den lokala löneprocessen är så goda som möjligt. **Nytt i löneavtalet är att rådgivande lönekonsultationer nu måste genomföras senast 1 månad från central parts påkallande.**

Om den lokala förhandlingen avslutas i oenighet (strandar) utan föregående lönekonsultation, kan Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna i vissa fall påkalla central förhandling. Sådan bör ske när företaget bryter mot de materiella delarna av avtalet. Det är i princip ogörligt att förhandla om exempelvis nivåer, i de fall företaget rättat sig efter stupstocken.

Observera att ni inför eventuell central förhandling måste diskutera förhandlingssituationen med oss på kansliet, eftersom det är vi som fattar beslut om central förhandling. Avsluta alltså aldrig en löneförhandling (eller annan förhandling heller för den delen) som ni har för avsikt att driva centralt utan att först konsultera de centrala ombudsmännen.

Livsarbetsbidsmodellen

Arbetsbidsförkortning

Det totala värdet av arbetsbidsförkortningen är 7 dagar, eller 3,5 %, som avsätts till pensionspremie, ledig tid eller kontant ersättning. En **påminnelse också om de 0,6 % som sedan tidigare årligen avsätts till pensionspremier eller kontant ersättning** (ej att förväxla med den så kallade bryggan som utgick 2012). Dessa 0,6 % ska även fortsättningsvis avsättas årligen. Många arbetsgivare vill komma överens lokalt om att lägga ut dessa pengar i lönerevisionen. Det innebär att nivåhöjningen i den delen anses slutgiltigt reglerad. Vår bedömning är att den modell som föreskrivs i avtalet (fortsatt årlig avsättning i pension eller kontanter) bättre säkrar värdet över tid.

Nationaldagen

Enligt kollektivavtalet är heltidsanställd tjänsteman, som arbetar dagtid, i intermittent tvåskift eller intermittent treskift, berättigad till två timmars kompensation varje år (vid deltidarbete ska kompensationen proportioneras) på grund av att nationaldagen infaller på olika veckodagar från år till år. 2016 infaller Sveriges nationaldag på en måndag.

Man ska överenskomma lokalt om hur kompensationen för nationaldagen ska hanteras. Om man lokalt inte överenskommer om annat, ska värdet för de två timmarna per år tillföras respektive arbetslivskonto enligt de centrala parternas överenskommelse om arbetstidsförkortning. Om ni har pensionspremie som huvudalternativ, ska det tillämpas. Kompensationen motsvarar då värdet 0,125 %.

Om ni redan har ett lokalt avtal som hanterar nationaldagen, är det naturligtvis det som fortsätter att gälla.

Deltidspension

Parterna avtalade 2013 om en rätt att ansöka om deltidspension från 62 års ålder. Om deltidspensionen beviljas blir anställningen en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av deltidspensioneringen. Arbetsgivaren är dock skyldig att anmäla pensionsgrundande inkomst enligt tidigare sysselsättningsgrad för den som omfattas av ITP 2.

Ansökan om deltidspension ska göras sex kalendermånader innan deltidspensionen ska börja gälla och arbetsgivaren har två månader på sig att svara på ansökan. Arbetsgivaren kan avslå ansökan, om deltidspensionen "vid en objektiv bedömning skulle innebära en beaktansvärd störning i verksamheten". Det måste alltså finnas ett reellt hinder för att ansökan inte ska beviljas.

Parterna har gjort gemensamma kommentarer kring detta regelverk för att underlätta bedömningen. (www.sverigesingenjorer.se / Lön, Avtal & Lagar / Kollektivavtal / Innovations- och kemiarbetsgivarna / Förhandlingsprotokoll inkl. avtalsbekräftelse).

Extra inbetalning till deltidspension

Parterna har kommit överens om att förstärka pensionsinbetalningarna genom extra inbetalningar till ITPK alternativt ITP 1 för att underlätta för dem som önskar att gå i deltidspension. Som ett resultat av avtalsrörelsen 2017 görs **ytterligare avsättning**

till deltidspensionen under avtalsperioden 2017 – 2020 med 0,5 %. Den 1 april 2017 avsätts ytterligare 0,2 % och den 1 april 2019 avsätts ytterligare 0,3 %. Detta innebär den totala avsättningen till deltidspensionen efter avtalsperioden är 1,2 %.

För medlem som är mellan 25 och 65 år och som omfattas av delpensionsöverenskommelsen, men som inte har något pågående intjänade av ITP 1 eller ITPK hos arbetsgivaren gäller att arbetsgivaren träffar enskild överenskommelse med medlemmen om avsättning till denna förmån och de administrativa förutsättningarna för detta. Sådan överenskommelse kan också träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation.

Allmänna villkor

Anställningsformer

Avtalets reglering av anställningsformer **ersätts i sin helhet av en ny reglering.** För anställningsavtal ingångna från och med den **1 juni 2017** finns det enbart två anställningsformer, **tillsvidareanställning** (huvudregeln) och **tidsbegränsad anställning.**

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan avtala om en tidsbegränsad anställning om högst 24 månader inom ramen för en 36-månadersperiod. Om man vill avtala om ytterligare tidsbegränsad anställning inom ramen för en 36-månadersperiod, krävs det en lokal överenskommelse. Kortaste anställningstid är 1 månad, men det görs i regleringen undantag från detta för skolorngdom, studerande, tjänsteman som anställts efter att ha uppnått ordinarie pensionsålder. För alla andra krävs det för kortare anställningstid än 1 månad en lokal överenskommelse.

Fram till dess att tjänstemannen har en sammanlagd anställningstid om sex månader, kan såväl tjänstemannen som arbetsgivaren avsluta en tidsbegränsad anställning utan saklig grund (jämför dagens provanställning). Efter sex månaders

sammanlagd anställningstid kan såväl tjänstemannen som arbetsgivaren avsluta en tidsbegränsad anställning, men arbetsgivaren behöver då kunna visa på saklig grund.

Parterna har tillsatt en arbetsgrupp som under avtalsperioden ska utarbeta **gemensamma kommentarer** till de nya anställningsformerna, som ett stöd till såväl arbetsgivare som lokala fackklubbar.

Som en följd av att provanställning inte längre finns som anställningsform på avtalsområdet, **utgår § 11 Mom 3:2 som reglerade uppsägningstiden vid provanställning.**

Övertid

Till avtalstexten i § 5 Mom 2:3 om tjänstemannens och arbetsgivarens möjlighet att överenskomma om att tjänstemannen i stället för övertidskompensation får ytterligare en veckas semester och/eller lönepåslag (övertidsavlösen) förs nu anmärkningstexter som bland annat tydliggör vikten av att man i samband med överenskommelser om övertidsavlösen gör en bedömning av befattningens karaktär och förväntad mängd arbete, samt att det är olämpligt att ingå den typen av överenskommelser med tjänsteman som är oprövad på arbetsmarknaden. Anmärkningstexterna tar också fasta på att man som tjänsteman inte ska förväntas arbeta utöver sin ordinarie arbetstid enbart beroende på det faktum att man har ingått en överenskommelse om övertidsavlösen.

Föräldraledighetstillägg

Nuvarande reglering av föräldraledighetstillägget **ersätts i sin helhet av en ny reglering. Utbetalning av föräldraledighetstillägget sker löpande under ledigheten**, och avtalet sätter i sig **ingen gräns för antalet uttagsperioder**. Beräkningsmodellen förändras, med i princip oförändrad innebörd. Nu beräknas föräldraledighetstillägget på arbetsdagar i stället för som tidigare på kalenderdagar. Mellansteget i den så kallade kvalificeringstrappan tillförs en extra månads (eller 21 dagars) föräldraledighetstillägg. Regleringen har också tillförts en **utökning av**

månadslönebegreppet så att inte enbart fast månadslön utgör beräkningsgrund för föräldralönetillägget.

Nytt är också att föräldraledighetstillägget läggs i en ny egen § 10, vilket känns tydligare och mer logiskt. Detta medför att nuvarande §§ 10-14 förskjuts som följd.

Arbetstidsavtalet

Arbetstidsavtalet tillförs två nya anmärkningstexter. Dels en som säger att restid inte oskäligt ska belasta tjänsteman och som redan ligger, och även ska finnas kvar, under § 6 Resttidsersättning i Allmänna villkor och dels en text om arbetsgivarens fortsatta arbetsmiljöansvar i de fall som tjänsteman undantas från skyddsreglerna i §§ 2-4 i Arbetstidsavtalet.

Förhandlingsordning

Nuvarande förhandlingsordning **ersätts i sin helhet av en ny förhandlingsordning**. Den nya förhandlingsordningen träder i kraft den 1 september 2017. **Lokala förhandlingar som avslutas före den 1 september 2017 omfattas av den nuvarande förhandlingsordningen.**

Den största förändringen är att **preskriptionstiden för påkallande av central förhandling i tvist som rör ogiltigförklaring av uppsägning på grund av personliga skäl eller avsked från och med den 1 september kommer att vara två veckor i stället för dagens två månader**. Detta innebär att ni lokalt inte bara, som vanligt, måste se till att kolla av möjligheterna för central förhandling med central ombudsman innan ni avslutar den lokala förhandlingen, ni måste också tänka på att inte dröja med att återkoppla till central ombudsman direkt efter avslutad lokal förhandling.

Eget avtalstryck

Sveriges Ingenjörer kommer till avtalsperioden 2017-2020 att göra ett eget avtalstryck. Detta kommer att finnas tillgängligt som pdf-fil i slutet av april (vilket ni får en signal om) och kort därefter även i tryckt form.

Har ni andra frågor, funderingar eller synpunkter som rör branschen eller avtalet, får ni gärna höra av er till oss. Våra kontaktuppgifter finner ni nedan.

För allmänna frågor kan ni också vända er till förbundet via mail på: forhandling@sverigesingenjorer.se eller via telefonjouren på 08-613 80 00 jour@naturvetarna.se eller telefonjour 08-466 24 80.

Lycka till med de lokala förhandlingarna!

Med vänliga hälsningar

Rickard Levin

08- 613 80 37, 070- 564 35 92

rickard.levin@sverigesingenjorer.se

Bo Seving

08-466 24 28, 073-366 24 28

bo.seving@naturvetarna.se