

Avtal mellan Teknikarbetsgivarna och Sveriges Ingenjörer

Avtalsperiod:

1 april 2017 – 31 mars 2020

Sveriges Ingenjörers avtal med Teknikarbetsgivarna ger ett avtalsvärde på 6,5 procent varav 6,0 procent för löneökningar under de närmaste tre åren. Vår bedömning är att avtalet genom den lokala löneprocessen bör ge mer.

Parterna har kommit överens om att fortsätta utbyggnaden av premier till deltidspension med totalt 0,5 procent under avtalsperioden för att i slutet av perioden vara uppe i sammanlagt 1,3 procent.

Löneavtalet

Löneavtalet prolongeras och fortsätter att gälla oförändrat under avtalsperioden. I broschyren *Löneprocessen – med råd och kommentarer till förtroendevalda* som finns på hemsidan går vi stegvis igenom löneprocessen och vad ni som lokala representanter ska tänka på. Här vill vi helt kort kommentera några viktiga punkter.

Rollen som facklig löneförhandlare

Som lokal part i löneförhandlingarna har ni till uppgift att planera och genomföra de inledande överläggningarna med arbetsgivaren. Ni har också till uppgift att informera och stötta medlemmarna inför deras lönesamtal samt att följa upp och förhandla med arbetsgivaren för att avsluta lönerevisionen.

Inledande överläggningar med motparten

Vid de inledande överläggningarna ska ni tillsammans med företaget göra en gemensam genomgång av medlemsgruppens lönestruktur och hur den förändrats över tid samt uppmärksamma vilka lönejusteringar som behöver göras för att uppnå den differentiering och lönespännvidd som understödjer goda arbetsinsatser.

Den avslutande uppföljningen/förhandlingen

Lönerevisionen avslutas först i och med att de lokala parterna gör en gemensam uppföljning, dvs en avslutande förhandling, där utfallet ska dokumenteras och redovisas.

Målet är att konstatera att lönerevisionen har slutförts i enighet och att den lönestruktur som ni enats om i de inledande överläggningarna har uppfyllts. Det är alltså först när ni lokala parter har gjort denna uppföljning/förhandling som lönerevisionen är avslutad och de nya lönerna kan betalas ut.

Om det visar sig att lönestrukturen inte stämmer överens med det ni kommit överens om, eller att det finns till exempel diskriminerande lönesättning ska ni ta upp detta vid uppföljningen och kräva att det åtgärdas.

Premier till deltidspension

Parterna har kommit överens om att arbetsgivarens avsättning till deltidspension ska öka under avtalsperioden med totalt 0,5 procent. Den 1 april 2017 höjs inbetalningarna med 0,2 procent och den 1 april 2019 med ytterligare 0,3 procent. Den sammanlagda avsättningen för deltidspensionspremier kommer vid avtalsperiodens slut att vara 1,3 procent för varje individ.

Parterna har också kommit överens om regler för företag som tecknar kollektivavtal och blir nya medlemmar i Teknikföretagen och som tidigare inte haft deltidspension. Dessa företag får möjlighet att stegvis under en sjuårsperiod fasa in deltidspensionspremierna.

Ändringar i allmänna anställningsvillkor

Anställning för viss tid

Möjligheten för arbetsgivare och tjänsteman att avtala om visstidsanställning har förlängts från 18 till 24 månader under en treårsperiod.

En nyhet i avtalet är att fram till en sammanlagd anställningstid om sex månader kan visstidsanställningen avslutas genom skriftlig underrättelse till motparten och då upphör anställningen en månad efter underrättelsen.

Semesterlön för sparade semesterdagar

Reglerna i avtalet anpassas efter Semesterlagen vilket innebär att sparade semesterdagar vad gäller tjänstemannens sysselsättningsgrad, betraktas som intjänade under det närmast föregående intjänandeåret. Regeln träder i kraft den 1 april 2018.

Semesterregler vid sammanfallande intjänandeår och semesterår

Regler för hur lönekorrigerings får göras för tjänsteman som vid avslutad anställning tagit ut för många semesterdagar har införts i avtalet. Avräkning får göras från semesterersättning och lön, dock inte om anställningen upphör på grund av tjänstemannens sjukdom eller arbetsbrist.

Föräldralön

Avtalet ger nu möjlighet för lokala parter att komma överens om regler för hur föräldralön får tas ut, t.ex. kan parterna avtala om rätt att dela upp föräldralönen i flera perioder.

Beredskapsavtalet

Förskjuten arbetstid, jourtid och beredskapstjänst

Överenskommelse om beredskapstjänst har omarbetats på ett antal punkter. Beredskapsersättningen höjs från kl. 18.00 dag före arbetsfri dag och är nu densamma som för beredskap under arbetsfri dag, dvs månadslönen/700.

Vidare har vi kommit överens om ersättning för arbete under beredskapspass som inte kräver inställelse på arbetsplatsen eller annan av arbetsgivaren anvisad plats.

Övertidsersättning ska då betalas för arbetad tid, dock minst en timme för arbete som utförs under passet.

Arbetsgivaren ska senast i samband med upprättande av beredskapsschema göra klart om beredskapstjänsten innebär att tjänstemannen ska kunna inställa sig på arbetsplatsen eller annan bestämd plats.

Observera att arbetsgivarens förhandlingsskyldighet enligt MBL gäller vid införande av beredskap.

Förhandlingsordning

I förhandlingsordningen gäller fr.o.m. den 1 september 2017 två veckors tidsfrist mellan lokal och central förhandling i samband med ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande.

Frågor och rådgivning

Material som kan vara bra att använda i samband med lönerevisionen, till exempel tips och råd inför lönesamtalet och information till förtroendevalda om löneprocessen hittar ni på hemsidan.

Länk till avtalsdokumenten och information om löneprocessen:
<http://www.sverigesingenjorer.se/Loner-avtal-lagar/Kollektivavtal/TAG/>

Frågor som är specifika för Teknikavtalet får ni gärna ställa till någon av oss avtalsansvariga, se kontaktuppgifter nedan.

För att få svar på andra frågor eller om vi inte är tillgängliga, hänvisar vi till Rådgivningen 08-613 8000, eller forhandling@sverigesingenjorer.se

Med vänlig hälsning

Pia Bäckström och Anders Boström

Pia.backstrom@sverigesingenjorer.se
Anders.bostrom@sverigesingenjorer.se