

Avtal mellan Tekniktjänstearbetsgivarna och Sveriges Ingenjörer

Avtalsperiod:

1 april 2017 – 31 mars 2020

Sveriges Ingenjörers avtal med Tekniktjänstearbetsgivarna ger ett avtalsvärde på 6,5 procent varav 6,1 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 införa deltidspension och påbörja inbetalning av deltidspensionspremier med totalt 0,5 procent under avtalsperioden. Av dessa belastar 0,4 procent avtalsvärdet och resterande 0,1 procent motsvarar värdet av förändrade övertidsregler.

Löneavtalet

Löneavtalet prolongeras och fortsätter att gälla oförändrat under avtalsperioden. Här sammanfattas några viktiga punkter i avtalet.

- Revisionsdatum är den 1 april varje år om lokala parter inte enas om annat.
- Avtalet är ett processlöneavtal där företagets verksamhet, medlemmarnas resultat, kompetens och skicklighet kopplas samman med den individuella löneutvecklingen.
- Lokala parter ska diskutera och eftersträva enighet om företagets ekonomiska förutsättningar.
- De individuella lönerna sätts i lönesamtal med lönesättande chef.
- Lokala parter kommer överens om löneökningarna på företaget

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.

Egna förberedelser i Akademikerföreningen

- Sammanfatta era erfarenheter från tidigare lönerevisioner. Vilka utmaningar ser ni för att få löneprocessen att fungera bättre?
- Läs noga igenom löneavtalet.
- Hur ser ni på företagets ekonomiska förutsättningar och marknadsläge?
- Hur ser det aktuella löneläget ut för era medlemmar? Hur bedömer ni att lönestrukturen behöver förändras? Finns det osakliga eller diskriminerande löneskillnader som behöver rättas till?
- Ta fram statistik, använd gärna Saco Lönesök. Vid behov, kontakta statistikerna på Sveriges Ingenjörer, statistikerna@sverigesingenjorer.se för att göra specialbeställningar av statistiken.

- Se över och uppdatera informationen till medlemmarna. Här finns tips inför lönesamtalet: <http://www.sverigesingenjorer.se/Loner-avtal-lagar/din-lon/Ditt-lonesamtal/>
- Ytterligare information om det lokala arbetet med löneförhandlingar och löneprocessen finns på hemsidan: <http://www.sverigesingenjorer.se/Fortroendevald/Ditt-uppdrag/Loneprocessen/privatsektorer/>

Inledande överläggningar med motparten

Vid de inledande överläggningarna ska ni enligt avtalet diskutera den lokala tillämpningen samt tidplan för lönerrevisionen, de ekonomiska förutsättningarna och dessutom göra en gemensam genomgång av medlemsgruppens lönestruktur.

Intentionen är att ni ska komma överens om på vilket sätt lönestrukturen ska bidra till att stödja goda arbetsinsatser. I det sammanhanget är det viktigt att påminna arbetsgivaren om att våra medlemmar är produktiva och lönsamma vilket ska avspeglas i lönestruktur och löneläge.

Innan ni kan gå vidare med de individuella lönesamtalen bör ni också komma överens om vilken information som ska ges till lönesättande chefer och medlemmar.

Lönesamtal

De individuella lönerna sätts i samtal mellan lönesättande chef och medlem. Lönesamtalet ska ske efter en på förhand bestämd struktur och medlemmarna ska känna till vilka bedömningsfaktorer som gäller. Det finns möjlighet att begära ett förstärkt lönesamtal om samtalet trots konstruktiva ansträngningar inte leder till en överenskommelse.

Den avslutande uppföljningen/förhandlingen

Lönerrevisionen 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 lönerrevisionen 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 lönerrevisionen 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.

Stupstock om ni inte blir överens

Intentionen är alltså att ni lokalt ska enas om löneökningarna men om det inte går att enas finns en stupstock i avtalet.

Stupstocken innebär att lönesumman för de medlemmar som omfattas av lönerrevisionen ökas med en tredjedel av löneavtalsvärdet för hela avtalsperioden. Avtalsvärdet för de tre åren är 6,1 procent och stupstocken blir därmed 2,03 procent per år. Enligt löneavtalets regler har arbetsgivaren möjlighet att vikta om stupstocken mellan revisionerna.

Vid tillämpning av stupstocken ska de lokala parterna förhandla om de justeringar som krävs för att uppnå procentsatsen. Så långt möjligt ska ändringar av utfallet av lönesamtalen undvikas.

När lönerevisionen är slutförd och protokollet undertecknat kan de nya lönerna betalas ut.

Ändringar i allmänna anställningsvillkor

Deltidspension

Parterna har kommit överens om att införa ett system för deltidspension som ger rätt att ansöka 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 den ska börja gälla och arbetsgivaren har två månader på sig att svara på ansökan. Arbetsgivaren kan avslå ansökan om deltidspensioneringen vid en objektiv bedömning medför en beaktansvärd störning i verksamheten. Det måste alltså finnas ett reellt hinder för att ansökan inte ska beviljas.

Premier till deltidspension

Under avtalsperioden ska sammanlagt 0,5 procent avsättas till deltidspensionen. Den 1 november 2017 avsätts 0,3 procent (varav 0,1 procent är kompensation för förändrade övertidsregler) och den 1 april 2018 ytterligare 0,2 procent. Premierna betalas till Collectum enligt gängse rutiner för kompletterande premier till ITP 1/ITPK.

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.

Ändringar i arbetstidsavtalet

Övertid

Beräkningen av allmän övertid har ändrats så att övertid får tas ut med max 50 timmar per kalendermånad beräknat som ett genomsnitt under rullande tremånadersperiod. Det finns en begränsning som säger att högst 100 timmar får tas ut under en och samma kalendermånad. Dessutom har taket för den allmänna övertiden höjts med 25 timmar till maximalt 175 timmar per år.

Möjligheten att återföra tid till övertidsutrymmet har utökats från 75 till 100 timmar per år. Återföring innebär att övertidsarbete som ersatts med tid till kan återföras när tiden tagits ut som kompensationsledighet.

Beredskapsavtalet

Förskjutet 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 övrig information

Material som kan vara bra att använda i samband med lönerevisionen hittar ni på hemsidan (se länkar ovan i dokumentet).

Länk till kollektivavtalsdokumenten finns här:

<http://www.sverigesingenjorer.se/Loner-avtal-lagar/Kollektivavtal/TTA/>

Frågor som är specifika för Tekniktjänsteavtalet 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