

Sveriges Ingenjörers avtalskrav till Grafiska Företagens Förbund

Sveriges Ingenjörer yrkar följande avtalsförändringar fr.o.m. 1 april 2020

Löner

Sverige är beroende av kompetenta ingenjörer. Sveriges Ingenjörers medlemmar skapar tillväxt för företag och för hela samhället. Ingenjörer skapar innovationer och bidrar till ökad välfärd och ett mer hållbart samhälle. Detta stora bidrag till företag och samhälle ska synas på lönen och i löneutvecklingen.

Ingenjörernas värdeskapande ska värderas och belönas i de lokala löneförhandlingarna. Ingenjörernas utbildning, kompetens och prestation är av stor betydelse för verksamhetens produktivitet och förnyelse. Att satsa på ingenjörernas löner ökar produktiviteten och lönsamheten

Sveriges Ingenjörer yrkar på att ett nivåhöjande löneutrymme om 3.0 % avsätts 1 april 2020.

Arbetstidsförkortning/deltidspension/flexpension

En ytterligare avsättning ska göras till de system för arbetsförkortning/deltidspension/flexpension som parterna tidigare träffat överenskommelse om.

Storleken på avsättningen preciseras i de kommande förhandlingarna.

Arbetsmiljö

Organisationen av arbetsanpassnings- rehabiliteringsverksamheten

I syfte att arbetsgivaren ska vidta arbetslivsinriktade insatser för arbetsanpassning och rehabilitering, med hänsyn till såväl arbetsgivaren och arbetstagarens förhållanden, ska lokala parter i samråd skriftligen ange mål och utarbeta rutiner för verksamheten med arbetsanpassningen och arbetslivsinriktad rehabilitering. Arbetet ska ske utan dröjsmål. Mål och rutiner ska vara föremål för årlig översyn.

Introduktion

Vid all nyanställning, inhyrning, ny befattning eller återkomst efter en tids frånvaro ska introduktion till arbetsmiljörisker och rutiner samt arbetsmiljöpolicy ges. Introduktionen ska syfta till att minimera riskerna för ohälsa och olycksfall, främja god arbetsmiljö samt stärka företagens säkerhetskultur och sker lämpligen i partssamverkan.

Arbetsmiljö

Det ska genomföras en partsgemensam översyn av arbetsmiljöavtal där särskilt fokus ska läggas på organisatorisk- och social arbetsmiljö.

Jämställdhet

Handlingsplan efter föräldraledighet

Arbetsgivare ska för föräldraledig som återgår i tjänst upprätta en handlingsplan för att säkerställa att den föräldraledige inte missgynnas i sin yrkes-, lön- och karriärutveckling. I handlingsplanen ska det kartläggas om det finns behov av introduktion eller utbildning med anledning av förändrade arbetsuppgifter eller arbetssätt. Handlingsplan och kartläggning ska upprättas i samråd med den föräldraledige.

Löneutfyllnad vid tillfällig föräldrapenning för vård av barn

Löneutfyllnad med upp till 90 procent av lönen ska utgå vid uttag av tillfällig föräldrapenning vid vård av sjukt barn med upp till fem dagar per kalenderår och anställd.

Lönekartläggning

Justering av lön för att åtgärda osakliga löneskillnader enligt diskrimineringslagens krav ska göras med medel utöver lönerevisionen.

Föräldralön

Föräldralön ska utges under sex månader från första anställningsdagen och utbetalas löpande månadsvis efter påbörjad föräldraledighet. Om tjänstledigheten uppdelas på flera tillfällen utges föräldralön på samma sätt för var och en av dessa ledigheter.

Arbetstid

Lokal överenskommelse för att undantas från skyddsreglerna i arbetstidsavtalet

Det ska krävas en överenskommelse mellan lokal arbetstagarpart och arbetsgivare för att arbetsgivare och enskild tjänsteman ska kunna avtala om att tjänstemannen inte omfattas av skyddsreglerna i arbetstidsavtalet.

Restid

Restid utanför ordinarie arbetstidens förläggning ska ur vilosynpunkt likställas med arbetstid. Arbetsgivaren ska bevilja permission om vilotid infaller under ordinarie arbetstid.

Förskjuten arbetstid och beredskap

Ersättning för förskjuten arbetstid och beredskap ska införas.

Allmänna anställningsvillkor

Höjd pensionsålder

Kollektivavtalet måste anpassas till förändringar i pensionssystemet avseende åldersgränser.

Semestertillägg

Införa en möjlighet att efter lokal överenskommelse ge individen möjlighet att omvandla semestertillägget till fler betalda semesterdagar. Den individuella överenskommelsen ska avse en period om ett semesterår i taget.

Kompetensutveckling

Det systematiska kompetensutvecklingsarbetet ska utvecklas på arbetsplatserna.

Inom ramen för det systematiska arbetet ska kompetens-kartläggning genomföras och arbetsgivaren årligen redogöra för verksamhetens nuvarande och framtida kompetensbehov. Individuella kompetensplaner ska utarbetas utifrån identifierade kompetensbehov och uppdateras årligen i samband med utvecklingssamtalet. Tillräckliga resurser ska avsättas för planernas genomförande.



Avtalsperiod

Utgångspunkten för avtalskraven är en ettårig avtalsperiod.

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

Stockholm 2019-12-20

Daniel Falk
Förhandlingschef, Industrisektor
Sveriges Ingenjörer

Martina Forsgren
Avtalsansvarig, Sveriges Ingenjörer