

Naturvetarna och Sveriges Ingenjörers avtalskrav till Gröna Arbetsgivare

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

Avtalsperiod

Som allmän utgångspunkt för avtalsperiodens längd yrkar Naturvetarna/Sveriges Ingenjörer på ett ettårigt avtal.

Lön

Lönebildningsavtalet

Avtalet ska säkra ett lokalt inflytande och syfta till reallöneökningar i balans med samhällsekonomin. Ett löneutrymme om 3 % ska utgå om parterna inte kommer överens om annat.

En viktig del i lönesättningen är medlemmens förståelse för lönenivån och vad medlemmen kan göra för att påverka lönenivån. Lika viktigt är ett strukturerat samtal om verksamhetens mål, individens mål, prestation, chefens förväntningar och uppfattning om dessa. Därför anser vi att Traditionell förhandling som del i löneprocessen ska tas bort (Mom. 3 i Lönebildningsavtalet).

Partsgemensamma utbildningar ska genomföras under avtalsperioden för att förklara intentionerna med lönebildningsavtalet och underlätta att dessa intentioner implementeras.

I lönebildningsavtalet föreslås att alla "bör" bytas ut mot "ska".

Arbetstidsförkortning-delpension/flexpension

En ytterligare avsättning ska göras till de system för arbetstidsförkortning - deltidspension/flexpension som parterna tidigare träffat överenskommelse om. Storleken på avsättningen preciseras i de kommande förhandlingarna.

Arbetsmiljö och arbetstid

Arbetsmiljö

En god arbetsmiljö ger förutsättningar för balans mellan arbete och fritid genom en rimlig arbetsbelastning, delaktighet och kontroll över den egna arbetssituationen samt ett gott ledarskap. Naturvetarna/Sveriges Ingenjörer yrkar därför att:

- Chefer ska ha ett tydligt mandat att utföra sitt arbete samt tillgång till kompetensutveckling med fokus på ledarskap och arbetsmiljö.

- Arbetsgivaren gör en kontinuerlig uppföljning av arbetsbelastningen för medarbetare som är övertidsavlösta och/eller undantas från skyddsreglerna beträffande arbetstid.

Organisation av arbetsanpassning- och rehabiliteringsverksamhet

Arbetsgivaren ska vidta arbetslivsinriktade insatser för arbetsanpassning och rehabilitering med hänsyn till såväl arbetsgivarens som arbetstagarens förhållanden. Lokala parter ska i samråd skriftligen ange mål och utarbeta rutiner för verksamheten med arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering. Arbetet ska ske utan dröjsmål. Mål och rutiner ska vara föremål för årlig översyn.

Introduktion

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

Lokal överenskommelse krävs för att undanta från skyddsregler

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

Överenskommelse om annan ersättning för övertidsarbete

Sådan annan överenskommelse som regleras i § 6 Mom 1:2 Allmänna villkor ska innehålla såväl högre lön som minst fem semesterdagar.

Underrättelse till lokal Akademikerförening/arbetstagarpart ska ske innan arbetsgivaren och tjänstemannen träffar överenskommelse om annan kompensation enligt § 6 mom. 1:2 i avtalet om allmänna anställningsvillkor.

Hållbarhet

En hållbar vardag en del av ett hållbart arbetsliv

Lokala parter ska initiera ett gemensamt arbete för att inventera och ta fram modeller för hur man kan bedriva ett systematiskt hållbarhetsarbete i det egna företaget eller arbetsplatsen.

Jämställdhet

Handlingsplan efter föräldradighet

Arbetsgivare ska för föräldralediga 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.

Lönekartläggning – medel utanför lönerevision

Medel att korrigera eventuella osakliga löneskillnader ska tas utanför lönerevisionen.

Utfyllnad tillfällig föräldrapenning

Löneutfyllnad till 90 procent ska utgå i samband med uttag av tillfällig föräldrapenning för vård av sjukt barn (VAB) med fem (5) dagar per kalenderår och anställd.

Föräldralön

Rätten till föräldralön gäller från första anställningsdagen, ska utbetalas löpande och påverkas inte av huruvida arbetstagaren fortsätter sin anställning efter föräldraledigheten.

Strategisk kompetensutveckling

Frågan om att kompetensförsörjning och kompetensutveckling verkställs är central för Naturvetarnas/Sveriges Ingenjörers medlemmar. Vi anser att arbetsgivare strategiskt måste arbeta med kompetensutveckling som ska vara tydligt kopplad till verksamhetens krav och framtida utveckling. Det ska finnas för medarbetarna kontinuerligt uppdaterade utvecklingsplaner angående kompetensutveckling som ska rymmas inom ramen för den ordinarie arbetstiden. Ett samband måste finnas mellan individens bidrag till verksamheten samt möjlighet till löneutveckling och kompetensutvecklingen.

Övrigt

Lagstiftning avseende åldersgränser

Kollektivavtalet ska anpassas till förändringar i lagstiftning avseende åldersgränser.

Redaktionella ändringar

Naturvetarna/Sveriges Ingenjörer yrkar att:

”Honom” och ”han” i texten byts ut mot ”denna”, alternativt ”hen”.

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



Stockholm 2019-12-20

Harriet Rehn

Avtalsansvarig Gröna arbetsgivare
Skogsbruk
Naturvetarna

Daniel Falk

Förhandlingschef, Industrisektor
Sveriges Ingenjörer

Roma Uddin

Förhandlingschef Privat Sektor
Naturvetarna