

Sveriges Ingenjörers avtalskrav till Utveckling och Tjänster

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 att

- Det på företaget bildas ett löneutrymme beräknat genom att minst 3,0 % på varje individs lön tillförs lönepotten.
- Avsättning till flexpension ska byggas ut i enlighet med 2017 års överenskommelse om flexpension i tjänsteföretag. Avsättningen höjs med 0,3 % till 0,7 % fr.o.m. 2020-04-01. Vid en längre avtalsperiod än ett år görs framtida avsättningar i enlighet med överenskommelsens fastslagna principer.
- Justering av lön för att åtgärda osakliga löneskillnader enligt diskrimineringslagens krav ska göras med medel utöver lönerrevisionen.
- Anställda som bytt befattning ska lönesättas i samband med bytet av befattning och separat från den årliga lönerrevisionen.
- Avtalet tillförs en möjlighet till ett så kallat förstärkt lönesamtal.
- Löneavtalets revisionstidpunkt ska ändras till 1 april.

- Individuell utvecklingsplanering ska ske årligen och dokumenteras. Avtalet ska tillföras en skrivning där det framgår att ” parterna är överens om att för tjänstemän nödvändig arbetsrelaterad utbildning dokumenterad i den årliga utvecklingsplanen, ska ske på betald arbetstid.”

Balans i arbetslivet

Sveriges Ingenjörer yrkar att samtliga medlemsföretag med fler än fem anställda, ska upprätta en tillgänglighetspolicy om facklig part så begär, detta för att värna tjänstemännens ostörda fritid. Syftet är att förebygga utbrändhet beroende på långvarig och skadlig stress.

Att inte omfattas av kollektivavtalets skyddsregler i §5 förstärker riskfaktorerna ytterligare, därför ska det krävas lokala överenskommelser för att undantas från skyddsreglerna i arbetstidsavtalet § 5, detta i syfte att säkerställa en god arbetsmiljö och främja ett hållbart arbetsliv.

Allmänna villkor

- Vid utlandsresa och utlandstjänstgöring ska kollektivavtalade regler gälla.
- Avtal ska ingås om villkor för fackliga förtroendevalda. Detta för att tjänstemannen ska kunna förena fackligt arbete med sin utveckling i företaget. Syftet med avtalet är att framhålla betydelsen av en väl fungerande facklig verksamhet.
- Möjligheten till tjänstledighet för att prova annat arbete, provsluta, införs i avtalet.
- OB-ersättning och jourersättning ändras för lördagar 00 – 07. Dividend ändras från 400 till 300.
- Värdet av semesterlönetillägget ska efter skriftlig överenskommelse kunna omvandlas till flera semesterdagar.
- Ersättning för obekvämt arbetstid, beredskapstid och restid, ska kunna ersättas med ledig tid istället för med pengar. Rätten att välja tid eller pengar tillfaller den enskilde tjänstemannen.

Övertidsersättning

- En text ska införas under §6 mom 2:2 som förtydligar att en överenskommelse om att inte ha övertidskompensation ska gälla för ett år i taget och omprövas varje år. Överenskommelsen mellan arbetstagaren och arbetsgivaren ska innehålla uppgifter om vilken kompensation tjänstemannen erhållit i stället för övertidsersättning.
- Övertidsavlösning ska inte kunna göras med tjänstemannen under första anställningsåret.
- I §7 mom 1 punkt 2 tillförs en skrivning där det framgår att en sådan överenskommelse inte kan göras med tjänstemannen under första anställningsåret.
- §6 mom 2 ändras så att det framgår att tjänstemannen istället för övertidsersättning/kompensationsledigt erhåller högre lön och fem semesterdagar utöver lagstadgad semester.
- Innan en överenskommelse enligt §6 mom 2:2 träffas ska den lokala akademikerföreningen vid företaget bli informerat.

Föräldraledighet

- Sveriges Ingenjörer yrkar på införandet av VAB-lön, löneutfyllnad vid vård av barn. Det innebär att upp till 90 procent av lönen betalas ut vid vård av barn, upp till 5 dagar per kalenderår och anställd.
- Antalet ledighetsperioder gällande föräldraledighetstillägget ska öka från dagens två.
- Ledighetsperioden för vilken föräldraledighetstillägg ska utgå ska infalla inom 36 månader från barnets födelse eller adoption.
- Kravet på 1 års sammanhållen anställning för att ha rätten till föräldraledighetstillägget tas bort.
- Arbetsgivaren ska upprätta en handlingsplan för föräldralediga som återgår i tjänst för att säkerställa att den föräldraledige inte missgynnas i sin yrkes-, lön- och karriärutveckling. Handlingsplanen ska upprättas i samråd med den föräldraledige.

Kompetensutveckling

Ett partsgemensamt arbete ska göras för att implementera kompetensutvecklingsavtalet.



Yrkanden
Sveriges Ingenjörer
2020-01-29

Avtalsperiod

Utgångspunkten för avtalskraven är en ettårig avtalsperiod.

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

Stockholm 2020-01-29

Pia Bäckström
Förhandlingschef, Tjänstesektor
Sveriges Ingenjörer

Anders Brandt
Branschansvarig
Sveriges Ingenjörer