

Sveriges Ingenjörers avtalskrav till avtalsområde Transportföretagen

Ett hållbart arbetsliv

Allt tyder på att arbetslivet kommer att behöva bli längre för de allra flesta på arbetsmarknaden. Därmed kommer arbetsmiljön att behöva förbättras och bli mer hållbar. När det kommer till arbetsmiljöfrågor vittnar dock många av Sveriges ingenjörers medlemmar om att arbetsmiljö aldrig, eller sällan, diskuteras på arbetsplatsen.

Av de som har förtroendearbetstid vittnar många om att de ej kan kompensera en period av mycket arbete med ledig tid. Obalansen mellan arbetsbelastning och återhämtning riskerar i sin förlängning att leda till både ohälsa och sjukskrivningar. Därför behöver parterna fortsätta och fördjupa dialogen om hur vi ser på förtroendearbetstid och formerna för detta.

Kraven på uppföljning och redovisning vid sjukskrivning i form av rehabiliteringsplan, behöver följas och uppföljningskrav samt redovisningskrav gällande sjukskrivning pga. utmattning/stress behöver skärpas. Exempel på arbete som riskerar att påverka hälsan negativt är både att jobba i skift och att jobba natt. Därför är det rimligt att ha reducerad arbetstid med de förutsättningarna.

Vi anser att det bland annat behöver initieras ett systematiskt och hållbart arbetsmiljöarbete. Vidare behöver parterna arbeta med frågan om hur vi skapar en balanserad och hållbar arbetstidsförläggning för medarbetarna i enlighet med avtalets intentioner.

Som ett led i ett hållbart arbetsliv bör även möjligheten till semesterväxling införas.

Lön

Sverige är beroende av kompetenta ingenjörer och akademiker. 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.

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

Ett löneökningstrymme bildas på företaget genom att minst 4,4% av varje individs lön tillförs potten.

Flexpension

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

Lönejustering

Tillägg till bilaga 3 *Regler för lönesättning* under avsnittet *Löneökningar* i enlighet med följande: "Löneökningen ska ske i direkt samband med tillträde av de nya arbetsuppgifterna".

Sveriges ingenjörer yrkar vidare på att det tydliggörs att löneutrymmet är avsett för den lokala lönerevisionen. Justering av lön för att åtgärda osakliga löneskillnader så kallade "snedbitsar" ska göras med medel utöver lönerevisionen.

Separation av mål-respektive uppföljningssamtal

Utgångspunkten ska vara att mål- och uppföljningssamtal ska hållas vid separata tillfällen. Om tjänstemannen önskar att det hålls vid samma tillfälle kan företaget göra det.

Utgångspunkten ska vara att de hålls vid separata tillfällen, men i undantagsfall kan det pga. särskilda skäl hållas vid samma tillfälle.

Restidsersättning

Kompensation för restid ska kunna ges i ledig tid.

Jämställdhet

Lönekartläggning

Sveriges ingenjörer yrkar på att det tydliggörs att löneutrymmet är avsett för den lokala lönerevisionen. Justering av lön för att åtgärda osakliga löneskillnader enligt diskrimineringslagens krav ska göras med medel utöver lönerevisionen.

Föräldralön

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

Vidare yrkar vi på att kvalificeringstiden för möjligheten att ta del av föräldralön tas bort.

Handlingsplan efter föräldraledighet

Arbetsgivare ska upprätta en handlingsplan för föräldralediga som återgår i tjänst för att säkerställa att den föräldraledige inte missgynnas i sin yrkes-, lön- och karriärsutveckling. Handlingsplanen ska upprättas i samråd med den föräldraledige.

Arbetsmiljö, arbetstid och balans i arbetslivet

Semesterväxling

Akademikerförbunden yrkar på att det på individnivå införs en möjlighet i avtalet att växla semestertillägget till fler semesterdagar.

Hem/distansarbete

Sveriges ingenjörer yrkar på att överenskommelse ska träffas om att inleda ett partsgemensamt arbete gällande hemarbete.

Bortavtalad övertidsersättning

Vi yrkar på att det inte ska vara möjligt att avtala bort kollektivavtalets regler om övertidsersättning under provanställning.

Arbetstidsförkortning

Arbetstidsförkortning ska införas i avtalet.

Uppräkning av arbetstid

Varje arbetad timme som utförs mellan 22:00 – 06:00 ska räknas upp med 1,17 vid fastställandet av den ordinarie arbetstiden.

Tillgänglighetspolicy

Vi yrkar på att arbetsgivaren ska upprätta en tillgänglighetspolicy för när medarbetare förväntas vara tillgängliga om facklig part så begär. Många arbetstagare upplever i dagsläget att de förväntas vara tillgängliga för arbetsgivaren även utanför arbetstid vilket behöver regleras.

Undantag från skyddsregler gällande arbetstid

I syfte att säkerställa en god arbetsmiljö och främja ett hållbart arbetsliv ska det inte vara möjligt att undantas från arbetstidsavtalets § 9. En skyldighet för arbetsgivaren att anteckna all arbetstid tydliggörs i avtalet samt att arbetsgivaren ska tillhandahålla underlag till den lokala parten för att kunna bedöma den totala arbetstidsvolymen för samtliga tjänstemän. Vidare bör det tydliggöras att bortförhandlad övertidsersättning inte är liktydigt med ett ordinarie högre övertidsmått. Önskvärt vore att ha ett system för att hantera avvikelser - såväl positiva som negativa.

Introduktion till säkerhetsarbete

Vid all nyanställning, inhyrning, ny 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 och sker lämpligen i partssamverkan.

Redigeringar

Ändring i p.5 bilaga 2, avtal om kompetensutveckling

P.5 i bilaga 2 avtal om kompetensutveckling omformuleras i enlighet med följande: Kompetensutveckling måste uppmärksammas, stimuleras och premieras. Vid lönesättningen ska det vara naturligt att koppling sker till resultat och kompetens. Utvecklingssamtal ska genomföras som ett medel för att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser

Villkorsavtalet 4.1.3 Skriftlig överenskommelse - giltighetstid

Under 4.1.3 i villkorsavtalet läggs följande till:

- 1.) Underrättelse om uppsägning kan ske när som helst under året
- 2.) Arbetsgivaren ska regelbundet informera berörd tjänstemannaklubb om redan träffade överenskommelser.

Villkorsavtalet 8.1 Rätten till restidsersättning

Under Undantag i 8.1.1 ska tilläggas att sådana överenskommelser endast kan träffas för det fall särskilda skäl föreligger. Överenskommelser träffade innan maj 2023 ska emellertid undantas.

Villkorsavtalet 10.5.1 Förtigande av sjukdom

Bestämmelsen i 10.5.1 gällande förtigande av sjukdom är olämplig och riskerar att leda till diskriminering på grund av till exempel funktionshinder. Bestämmelsen tas bort i sin helhet.

Definition av skiftarbetet/nattarbete

För tjänstemän i tjänst som tillämpar treskiftsarbete eller nattarbete mellan 22:00 och 06:00 får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

Förtydligande av tidsfrister och tillvägagångsätt vid uppsägande av avtal om inlöst övertidsersättning

Nuvarande skrivelse i 4.1.1 är otydlig, Det behöver förtydligas hur lång uppsägningstiden är om en medarbetare vill säga upp avtalet om inlöst övertidsersättning och återgå till betald övertid.

Förutsättningar för förtroendevalda

Villkor för fackligt förtroendevalda

En medarbetare som engagerar sig i det lokala fackliga arbetet får en förståelse för företagets verksamhet. Arbetsgivaren bör se ett sådant uppdrag som positivt för medarbetarens framtida utveckling på företaget såväl som det berikar företaget med ett sakkunnigt medarbetarperspektiv. För att fortsatt värna det lokala fackliga engagemanget ska en modell för bokföring av facklig tid införas lokalt och utformas så att en enskild individ eller enhet/avdelning inte belastas eller missgynnas. Även det fackliga arbetet ska kunna värderas som övrig prestation i lönerevisionen.

Informationsplikt vid nyanställning

Vi yrkar på att arbetsgivaren ska informera lokal facklig part om nyanställningar, såväl tillfälliga anställningar, tillsvidareanställningar och konsultuppdrag samt uppdragets längd.

Övrigt

Engelsk översättning

För att öka tillgängligheten och tillämpbarheten av kollektivavtal yrkar Akademikerförbunden på att kollektivavtalen översätts till engelska.

Ändrad pensionsålder

Kollektivavtalet måste anpassas till förändringar i pensionssystemet avseende åldersgränser.

Avtalsperiod

Utgångspunkten för avtalskraven är en ettårig avtalsperiod.

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

Stockholm 2023-02-23



Pia Bäckström
Förhandlingschef, Tjänstesektor
Sveriges Ingenjörer



Arvid Lindholm
Avtalsansvarig, Sveriges Ingenjörer