

Ledarnas yrkanden 2017 – Elektriska installatörsorganisationen EIO, Glasbranschföreningen, Maskinentreprenörerna, Måleriföretagen i Sverige, Plåtslageriernas Riksförbund PLR/Plåt & Ventföretagen samt VVS Företagen

Ledarnas vision är att alla har en bra chef

Chefen har en avgörande inverkan på och ansvar för verksamhetens effektivitet, produktivitet, innovationsförmåga och arbetsmiljö. De har en central roll i att styra, förvalta och förändra verksamheter. Ledarskapet är avgörande för resultatet i alla organisationer. Bra chefer gör det möjligt för medarbetare att komma till sin fulla potential. Ett gott ledarskap är en konkurrensfördel. Chefer är dessutom förebilder i sin organisation och i samhället. Därför ställs det höga krav på chefer. Samtidigt behöver chefer kunna ställa krav på att få rätt förutsättningar för att framgångsrikt kunna hantera sitt uppdrag, någon som vi kallar Hållbara Chefer.

Chefer är utsedda av och företräder arbetsgivaren. De har ett viktigt uppdrag att främja och skapa resultat i verksamheten. Den som leder personal eller verksamhet är chef och ska också kallas chef. Detta oavsett på vilken nivå i företaget de verkar.

Ledarnas övergripande inriktning inför avtalsrörelsen 2017 innehåller följande

- Hållbara chefer
- Utvecklad lokal lönebildning för chefer
- Fortsatta avsättningar till deltidspension

Hållbara chefer

Chefer ska vara hållbara. Därför är det viktigt att parterna kontinuerligt arbetar gemensamt med frågan så att chefer på alla nivåer får förutsättningar att hantera sitt uppdrag.

Parterna kan idag konstatera att förändringar i arbetslivet snarast är att betrakta som ett normaltillstånd. Organisationer behöver vara riggade för snabba omställningar för att möta krav och förväntningar i omvärlden och en ökad konkurrens. Det innebär också att chefers uppdrag befinner sig i ständig förändring och ställer höga krav på anpassning till rådande situation. Chefer har bredare ansvarsområden, verkar i högstressmiljöer samtidigt som kostnader ökar och resurser minskar. Parallellt med detta upplever chefer i allt större utsträckning sig styrda av standardiserade arbetssätt med minskat handlingsutrymme som följd. En kombination av höga krav och låg kontroll, handlingsutrymme, som ökar risken för ohälsa.

Som ett led i strävan mot en hälsosammare arbetsmiljö har Arbetsmiljöverket tagit fram föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Föreskriften är tydlig och föreskriver att arbetsgivaren ska se till att chefer och arbetsledare har de kunskaper som krävs för att kunna förebygga och hantera ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling. Med

förutsättningar att arbeta längre och skapa individuella lösningar behövs ytterligare förstärkningar av tjänstepensionssystemet och möjligheter till individuell anpassning under den senare delen av arbetslivet.

Ledarna yrkar att

- Fortsätta och utökade avsättningar sker till deltidspensionssystemet.

Övriga yrkanden

- Förra avtalsrörelsen var parterna överens om att följa Ledarnas och Sveriges Byggindustrier arbetsgrupp vad gäller Visselblåsarfrågan. På grund av den korta avtalsperioden har Ledarna och Sveriges Byggindustrier inte hunnit arbeta med frågan om skydd för arbetstagare som slår larm sk. "Whistleblowing". Därför yrkar ledarna på att frågan återupptas även inom byggnära och om lämpligt föreslå åtgärder.
- Ledarna yrkar på en modell för att öka kunskapsöverföring inom företaget via mentorskap. Det är företaget som identifierar vem som skulle kunna vara lämplig som mentor.

Övrigt

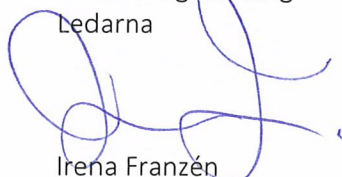
Härutöver ska avtalen anpassas till förändrad lagstiftning och ändringar till följd av yrkanden och krav från annan arbetstagarorganisation.

Ovanstående yrkanden ska betraktas som preliminära. Vi förbehåller oss alltså rätten att komplettera och precisera våra krav.

Stockholm den 14 februari 2017

Med vänlig hälsning

Ledarna



Irena Franzén

Bransch- och Avtalsansvarig



Sveriges Ingenjörer

Avtal
2017

Yrkanden Sveriges Ingenjörer
2017-02-14

**Sveriges Ingenjörers avtalskrav till –
Elektriska installatörsorganisationen EIO, Glasbranschföreningen,
Maskinentreprenörerna, Måleriföretagen i Sverige, Plåtslageriernas
Riksförbund, VVS Företagen**

Sveriges Ingenjörer skapar tillväxt och bidrar avgörande till företagens lönsamhet och produktivitetsutveckling. Kraven är därför att Sveriges Ingenjörer inom avtalsområdet ska tillförsäkras reallöneökningar och förbättrade villkor.

Med dessa yrkanden tar därmed Sveriges Ingenjörer sitt ansvar och lägger en god grund för att branschen ska kunna utvecklas och förnyas.

Sveriges Ingenjörer yrkar följande avtalsförändringar fr.o.m. 1 maj 2017.

Avtalsperiod

Utgångspunkten för avtalskraven är en ettårig avtalsperiod.

Löner

Utgångspunkten vid en ettårig avtalsperiod är ett löneutrymme om 2,8 procent, såvida de lokala parterna inte kommer överens om annat.

Avtalen ska säkra ett lokalt inflytande och syfta till reallöneökningar i balans med samhällsekonomin.

Regionala löneseminarier

För att utveckla tillämpningen av det nya löneavtalet ska regionala löneseminarier för de lokala parterna i företagen genomföras under ledning av er och Sveriges Ingenjörer. Avseende det nya löneavtalet mellan Sveriges Ingenjörer och er krävs fortsatt arbete med fokus på att implementera och utvärdera det nya löneavtalet innan det kan bli aktuellt med ett tillsvidareavtal.

Allmänna villkor

Tillfällig föräldrapenning

Inkomstutfyllnad med upp till 90 procent av lönen, även på lönedelar över 7,5 prisbasbelopp, ska gälla vid uttag av tillfällig föräldrapenning för vård av barn med 10 dagar per kalenderår och anställd, § 5a Föräldralön mom 2 allmänna anställningsvillkor.

Större flexibilitet vid ledighet med föräldralön

Ledighet med föräldralön ska kunna tas ut på ett mer flexibelt sätt, antalet perioder ska ökas till fem, § 5a Föräldralön mom 1:1 allmänna anställningsvillkor.

Föräldralön

Föräldralön på grund av födelse av eget barn betalas inte för ledighet som tas ut efter att barnet är 24 månader, § 5a Föräldralön mom 1:1 allmänna anställningsvillkor. Vilket är en ökning från nuvarande 18 månader.

Ledighet pga. adoption av barn eller mottagande av barn i avsikt att adoptera det, berättigar till föräldralön enbart om den tas ut inom 24 månader från adoptionen eller mottagandet, § 5a Föräldralön mom 1:1 allmänna anställningsvillkor. Vilket är en ökning från nuvarande 18 månader.

Dygns- och veckovila vid tjänsteresa

All restid ska i första hand förläggas så att den ryms inom den ordinarie arbetstiden. Restid som beordrats eller i efterhand godkänts att ske utanför den ordinarie arbetstidens förläggning ska ur vilosynpunkt likställas med arbetstid. Tjänsteman som genomför tjänsteresa ska tillförsäkras 11 timmars dygnsvila respektive 36 timmars veckovila och annat gällande den anställdes möjlighet till återhämtning, Arbetstidsavtalet § 2 mom 1.

Permission

Arbetsgivaren ska bevilja permission om vilotid infaller under arbetstid.

Sammanlagd anställningstid

Vid beräkning av anställningstid där intjänande krävs för att en förmån eller en rättighet ska gälla, ska dessa beräknas utifrån sammanlagd anställningstid oberoende av anställningsform.

Nyanställning

Arbetsgivare som avser ingå överenskommelse om avstående av övertidsersättning med tjänsteman under första anställningsåret ska först underrätta berörd facklig organisation som kan begära förhandling. Denna ska genomföras före överenskommelsen, § 6 mom 1:1 allmänna anställningsvillkor.

Avtal om allmänna villkor ska gälla även vid utlandstjänstgöring

Vårt avtal om allmänna villkor ska gälla även vid utlandstjänstgöring, § 1 mom 2 allmänna anställningsvillkor.

Hälsoundersökning

Arbetsgivaren ska på eget initiativ erbjuda hälsoundersökning till den anställde som träffat överenskommelse om att avstå övertidsersättningen, § 6 mom 1:1 allmänna anställningsvillkor.

Arbetsgivaren ska på eget initiativ erbjuda den anställde hälsoundersökning i samband med överenskommelse om extra övertid, Arbetstidsavtalet § 3 mom 6.

Yrkanden Sveriges Ingenjörer
2017-02-14

Arbetstidsförkortning- deltidspension/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.

Sveriges Ingenjörer förbehåller sig rätten att under förhandlingarna komplettera och precisera våra krav.

Stockholm 2107-02-14



Daniel Falk
Förhandlingschef Industri
Sveriges Ingenjörer



Björn Granath
Avtalsansvarig
Sveriges Ingenjörer

Till
Elektriska Installatörsorganisationen
VVS Företagen, Maskinentreprenörerna
Plåt & Ventföretagen
Glasbranschföreningen
Måleriföretagen i Sverige

Datum
2017-02-14

Unionens avtalskrav vid avtalsförhandlingar 2017

Sverige behöver en stabil lönebildning som utgår från förutsättningarna i internationellt konkurrensutsatt sektor. Hänsyn måste också tas till den svenska ekonomin i dess helhet och parterna ska beakta lönebildningens konsekvenser på inflation, sysselsättning och konkurrenskraft.

Den ekonomiska tillväxten i de länder som är viktigast för svensk export har under de senaste tre åren legat runt två procent per år. Det är lägre än perioden före finanskrisen men högre än under perioden 2008-2013. Förväntningarna på de närmaste kommande åren är att tillväxten blir ungefär densamma. Efter 2014 har svensk konkurrenskraft stärkts och Sveriges relativa arbetskraftskostnad är, vid en jämförelse med de viktigaste konkurrentländerna i Västeuropa, omkring 10 procent lägre idag än 2012. Något högre ökning av arbetskraftskostnaderna i Sverige uppvägs något högre produktivitetsökning. Till det kommer en väsentligt lägre kronkurs.

Efter att Riksbanken la om penningpolitiken och satte inflationsmålet i fokus 2014 har inflation och inflationsförväntningar vänt uppåt. Under 2016 förväntas inflationen under 2016, mätt med KPI bli omkring en procent och mätt med KPIF omkring 1,5 procent. Under 2017 förväntas inflationen stiga ytterligare. Ett inflationsmål med hög trovärdighet stärker ett lands internationella konkurrenskraft.

Sysselsättningen har ökat med över 200 000 personer de senaste tre åren och förväntas öka med ytterligare 63 000 personer 2017. Antalet varsel har sjunkit de senaste åren och är nu på historiskt sett låga nivåer. Arbetslösheten sjunker och förväntas bli runt 6,4 procent under 2017.

Nuvarande löneökningstakt ger reallöneökningar, är förenlig med en inflationsutveckling som närmar sig inflationsmålet och fortsatt ökning av sysselsättningen samt uppfyller kravet på internationell konkurrenskraft.

Lönebildningen kan därmed även fortsättningsvis bidra till stabilitet och förutsägbarhet.

Unionen framställer härmed sina krav inför 2017 års förhandlingar om löner och allmänna anställningsvillkor m.m.

Avtalsperiod

Avtalskraven avser en avtalsperiod om 12 månader.

Bra jobb ska löna sig

Lönerevision ska genomföras 2017-05-01.

Löneavtalet ska ge förutsättningar för en saklig och systematisk lönesättning för alla. Lönesamtalet ska ingå som ett naturligt verktyg i lönearbetet.

Diskriminerande och/eller omotiverade löneskillnader mellan män och kvinnor ska undanröjas.

- En allmän pott bildas genom att 2,8 procent på lönesumman för tjänstemännen vid företaget, avsätts till lönerevisionen och fördelas efter lokal förhandling enligt löneavtalets principer 1 maj 2017.
- Något särskilt utrymme avsätts inte inom ramen för löneöversynen.
- Löneavtalet ska ses över och utformas så att den lokala fackliga organisationen och individen tillförsäkras ett inflytande och underlag i den lokala löneprocessen.
- Utvecklingssamtal, lönesamtal och uppföljningssamtal ska hållas årligen mellan lönesättande chef och tjänstemannen.
- Framgår det av löneanalyserna att omotiverade löneskillnader finns i företaget skall dessa justeras innan lönerevisionen genomförs.
- Alla anställda ska få minst 460 kronor per månad i löneökning.
- Parterna ska utforma en modell för hur företagen ska införa systematiska åtgärder för att uppnå jämställda löner.
- Redigera befintliga texter i löneavtalet utifrån diskriminering och lönekartläggning.
- Avtalets lägsta löner ska höjas fr.o.m. 2017-05-01 med 2,8 %.

- Fasta ersättningar på avtalsområdet ska höjas med minst 2,8 % från och med den 1 maj 2017.
- En partgemensam lönestatistik ska införas.

Krav avseende övriga ersättningar

- Restid utges per timme med; månadslönen/168 respektive månadslönen/129 för tid enligt § 7 mom 3 i Avtal om allmänna anställningsvillkor.

Balans i arbetslivet

Kollektivavtalet ska ge förutsättningar för att individen ska få balans i livet mellan arbete och fritid och ge förutsättningar för att utföra ett bra arbete. Möjligheterna till återhämtning ska stärkas.

- För att skydda tjänstemännens ostörda fritid och förebygga risker i arbetsmiljön ska om lokal part begär, en tillgänglighetspolicy gemensamt utarbetas.
- Tjänsteman ska ha rätt att välja om ersättning för utfört övertidsarbete tas ut i form av pengar eller ledig tid.
- Förtydliga kriterierna och undantagen för bortförhandlad övertidsersättning.
- Parterna ska på ett effektivt sätt förhindra att icke avsedda grupper anställda blir undantagna från övertidsersättning.
- Restid som beordrats eller i efterhand godkänts att ske utanför den ordinarie arbetstidens förläggning ska ur vilosynpunkt likställas med arbetstid. Arbetsgivaren ska bevilja permission om vilotid infaller under ordinarie arbetstid.
- Tjänsteman som arbetat 150 timmar övertid under kalenderåret ska erbjudas att genomgå en hälsokontroll.
- Arbete vid obekväma och oregelbundna tider ska kompenseras med förkortad arbetstid.
- Parterna ska arbeta fram en branschstandard för vilken företagshälsovård som är nödvändig för att uppfylla arbetsmiljölagens krav samt för att på ett bättre sätt använda företagshälsovården vid bl.a. rehabiliteringsarbete.

Utveckling och trygghet

Kollektivavtalet ska ge förutsättningar för en förstärkt och flexibel pension och ett arbetsliv för alla.

- Ytterligare avsättning ska göras till de system för deltidspension/flexpension som parterna träffat överenskommelse om. Storleken på avsättningen preciseras i de kommande förhandlingarna.
- Ytterligare avsättning till arbetstidsförkortning.
- Parterna ska träffa överenskommelse om att införa en partsgemensam modell för systematiskt jämställdhetsarbete.
- Anställningsavtal i samband med anställningens tillträdande.
- Arbetsgivarintyg ska ges till arbetstagaren senast två veckor efter avslutad anställning.

Redigeringar och övrigt

- Avtalet redigeras utifrån överenskommelsen och språkligt efter avslutad förhandling.

Unionen förbehåller sig rätten att ytterligare komplettera och konkretisera dessa avtalskrav.

Med vänlig hälsning

Unionen, Enheten för Avtal och Politik



Mikael Segel, avtalsansvarig ombudsman