

## AVTALSKRAV Avtal 2010

AVTALSKRAV för avtalsområden VVS Företagen, Elektriska Installatörsorganisationen, Maskinentreprenörerna, Plåtslageriernas Riksförbund, Glasbranschföreningen, Integrerad Installations verksamhet samt Målaremästarna Riksförening

Sveriges Ingenjörer framställer härmed sina krav på förändringar av löner och allmänna anställningsvillkor m.m.

Förbundet kommer, att ytterligare precisera kraven samt förbehåller sig rätten att inkomma med ändringar och tillägg.

Avtalskraven utgår från ett 1 årigt avtal och ska gälla för perioden 1 maj 2010 till den 30 april 2011.

Det är Sveriges Ingenjörers mening att förhandlingarna ska påbörjas snarast, innebärande att dessa bör vara avslutade före den 30 april 2010.

Stockholm den 22 januari 2010

Sveriges Ingenjörer



## **Sveriges Ingenjörers krav i avtalsrörelsen 2010 för VVS Företagen, Elektriska Installatörsorganisationen, Maskinentreprenörerna, Plåtslageriernas Riksförbund, Glasbranschföreningen, Integrerad Installations verksamhet samt Målaremästarna Riksförening**

Sveriges Ingenjörer ställer följande avtalskrav på förändringar i avtal 2010:

### **LÖNER**

Akademikergruppens lönestruktur i företaget ska utformas så att den stöder utvecklingen av individens kompetens och arbetsuppgifter, vilket bidrar till en positiv utveckling av företaget. Det är av stor betydelse att de lokala parterna tillämpar lönesystem och anställningsvillkor, som stimulerar de anställda att sträva mot en kontinuerlig utveckling av arbetsuppgifter och kompetens.

Sveriges Ingenjörer yrkar att

- Det på företaget bildas ett utrymme beräknat genom att minst 2,6 % på varje individs lön, dock lägst 620 kronor, tillförs lönepotten.
- En lönepott och därutöver en partsgemensam löneöversyn bildar tillsammans lönerevision. Denna lönerevision ska ske fr.o.m. 1 maj 2010. Löneöversynen ska med särskilda medel utöver lönepotten visa värdet av en akademisk utbildning.
- Löneavtalet ska tillämpas så att lokalavdelningen tillförsäkras inflytande över löneprocessen.
- De lokala parterna ska träffa överenskommelse om tidplan och former gällande löneprocessen för den lokala lönerevisionen.
- I löneprinciperna ska kopplingen mellan högre utbildning och högre lön samt god löneutveckling framgå tydligare.

### **KOMPETENSUTVECKLING**

Kompetensutveckling är en strategisk fråga och det är ur ett samhällsperspektiv nödvändigt med kompetensutveckling och en förutsättning för ökad tillväxt för samhället som helhet och företagen. Det systematiska arbetssättet för att göra kompetensinventering måste bli bättre på företagen för att kunna förbereda och åtgärda ett framtida kompetensbehov.

Sveriges Ingenjörer yrkar att

- Ett systematiskt arbetssätt med årlig kompetensinventering införs på företagen.
- Individuella kompetensutvecklingsplaner ska göras årligen.

- Arbetsgivaren ska i samband med att anställd återgår i arbete efter föräldraledighet eller sjukdom tillhandahålla den kompetensutveckling som behövs med hänsyn till ledighetens omfattning.

## UTBILDNING UNDER UPPSÄGNINGSTID

- Arbetstagare som är uppsagda på grund av arbetsbrist ska ges möjlighet att genomgå utbildning under uppsägningstiden, för att underlätta omställning till nya arbeten.

## UTBILDNING ISTÄLLET FÖR UPPSÄGNING

Plötsliga förändringar i omvärlden kan innebära att efterfrågan på företagens produkter försvinner under kortare eller längre tid. Det kan i sin tur få till följd att enskilda företag eller hela branscher tappar viktig kompetens genom att företagen tvingas till neddragningar. Byggsektorn står inför stora pensionsavgångar och generationsväxling. Många yngre medarbetare får lämna företagen vid arbetsbrist, detta gör att kunskapsöverföring från äldre med lång erfarenhet till de yngre blir näst intill omöjlig. Det är ett problem för Byggindustrins och Sveriges internationella konkurrenskraft.

- Parterna ska komma överens om förslag på strategiska åtgärder som möjliggör för de anställda bibehålla sin anställning genom att delta i utbildning alternativt annan form av planerad och systematisk kunskapsöverföring. På detta sätt utvecklas kompetensen hos anställda och företagen är förberedda inför kommande konjunkturuppgång.
- Parterna ska komma överens om att gemensamt uppvakta regeringen i syfte att bli överens om finansiering och genomförande av utbildningsinsatser istället för uppsägningar

## INHYRNING AV ARBETSKRAFT/KONSULTER

Det förekommer att arbetsgivare ensidigt beslutar att anlita bemanningsföretag/konsulter i stället för att återanställa företrädesberättigade arbetstagare. Detta innebär ett kringgående av anställningsskyddet.

- Parterna ska komma överens om regler som säkerställer att arbetstagares företrädesrätt i praktiken inte kränks.

## INTJÄNANDE AV RÄTTIGHETER

- Vid beräkning av anställningstid där intjänande krävs för att rättighet ska utgå ska dessa beräknas utifrån sammanlagd anställningstid och oberoende av anställningsform.

## REHABILITERING

Parterna inom Byggsektorn ska tillsätta en partgemensam grupp för att ta fram underlag för rehabiliteringsavtal. Syftet med Rehabiliteringsavtalet och den förstärkta rådgivningen är att, då behov finns, tidigt få igång en rehabiliteringsprocess som återför den sjuke i arbete.

- Parterna bör gemensamt uppta förhandlingar i syfte att träffa ett för alla parter gemensamt Rehabiliteringsavtal.
- Rehabiliteringsavtalet ska ge de lokala parterna rätt att påkalla ett särskilt rehabiliteringsstöd förstärkt rådgivning.



## OMSTÄLLNINGSTÖD FÖR VISSTIDSANSTÄLLDA OCH LÅNGTIDSSJUKA

- Parterna ska verka för att Omställningsavtalens parter (LO, PTK och Svenskt Näringsliv) anpassar omställningsavtalen så att omställningsstöd också utgår för visstidsanställda och för personer som mist sin anställning på grund av ohälsa.

## LÖNEKARTLÄGGNING

- De lokala parterna ska årligen genomföra en lönekartläggning/löneskillnadsanalys i syfte att rätta till osakliga löneskillnader. Förekommer osakliga löneskillnader ska dessa rättas till **utöver löneutrymmet**. I arbetet med lönekartläggningar/löneskillnadsanalyser ska även kvinnors respektive mäns möjligheter till lika utveckling av arbete och lön analyseras i syfte att skapa likvärdiga möjligheter.
- Parterna skall ta fram ett material om hur lönekartläggning ska genomföras och partsgemensamma utbildningar hållas för lönesättande chefer och fackliga företrädare
- Parterna inom Byggindustrin ska inrätta en partsgemensam nämnd med uppgift att följa utvecklingen och tillämpningen enligt ovan.

## FÖRÄLDRALÖN

- Rätten till föräldralön ska utökas till sex månader med inkomstutbytesnivå upp till 90 % av lönen. Föräldralön med ovannämnda krav ska även gälla för lönedelar över 10 prisbasbelopp.

## ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR M M

- En stupstock i § 1 Allmänna anställningsvillkoren Mom 7 införs med innebörden att, om inte överenskommelse träffats eller särskilt utlandsreglemente upprättats innan utlandsresan påbörjats, gäller kollektivavtalen även vid tjänsteresa utomlands.
- Restidsersättningen ska höjas och utgå för den faktiska restiden
- En nedre gräns för visstidsanställning ska vara fastslagen och om problem med ”rullande” visstidsanställningar förekommer ska en borte gräns för visstidsanställning finnas reglerad. LAS regler om automatisk övergång till tillsvidareanställning skall gälla.

## ARBETSTID

- All tid, inklusive restid, som arbetstagaren ställer till arbetsgivarens förfogande skall definieras som arbetstid.
- Skyddsreglerna i arbetstidsavtalet ska inte gå att avtala bort.

## AVTALSPERIOD

Utgångspunkten för avtalskraven är ett ettårigt avtal.