

Till
Elektriska Installatörsorganisationen
VVS Företagen, Maskinentreprenörerna
Plåtslageriernas Riksförbund
Glasbranschföreningen
Måleriföretagen i Sverige

Datum
2016-02-10

Unionens avtalskrav vid avtalsförhandlingar 2016

Arbetsmarknadens parter behöver fortsätta den väg som kännetecknar svensk lönebildning och har skapat förutsättningar för såväl framgångsrika företag och organisationer som för reallöneökningar och villkorsförbättringar.

Dagens, men än mer framtidens, arbetsliv kräver att kompetensutveckling blir en naturlig del av arbetet och att möjlighet till omställning och förnyelse skapas. För anställda såväl som för företag och organisationer behöver parterna därför skapa sådana förutsättningar.

Svenska företag och organisationer behöver öka sina satsningar på framtiden och ta ansvar genom ökade investeringar.

Med en väl avvägd löneökningstakt är det möjligt att förena en hög svensk konkurrenskraft och sysselsättningsökning med fortsatta reallöneökningar. Inför avtalsrörelsen har det från olika håll framförts förslag om både upp- och nedväxlingar av löneökningstakten. Det är riskfyllda förslag. De ekonomiska förutsättningarna inför avtalsrörelsen 2016 påminner i väsentliga avseenden med situationen inför 2013 års avtalsrörelse. Under 2015 har produktionen ökat och lönsamheten förbättrats och bedöms vara på normala nivåer. Konjunkturläget i Sveriges viktigaste konkurrentländer och i Sverige har förbättrats. Prognoserna för 2016 är osäkra men de flesta bedömare tror på en fortsatt långsam återhämtning. Det är viktigt att arbetsmarknadens parter beaktar inflationsmålet och inte på nytt börjar jaga inflationen när den svänger upp och ner. Tillfälliga svängningar i inflation, ränta eller växelkurs bör inte påverka bedömningen av utrymmet för löneökningar. Den internationellt konkurrensutsatta sektorn ska fortsatt tjäna som norm. Ett sådant förhållningssätt ger stabilitet och förutsägbarhet och bidrar till en bättre utveckling.

Unionen framställer härmed sina krav inför 2016 års förhandlingar om löner och allmänna anställningsvillkor mm.

Avtalsperiod

Avtalskraven avser en avtalsperiod om 12 månader.

Bra jobb ska löna sig

Löneavtalet ska ge förutsättningar för en saklig och systematisk lönesättning för alla. Diskriminerande eller omotiverade löneskillnader mellan män och kvinnor ska undanröjas.

Bra löneprocesser där lönesamtal ingår och verktyg för att underlätta lönearbetet.

- Löneavtalet ska utformas så att den lokala fackliga organisationen och individen tillförsäkras ett inflytande och underlag i den lokala processen.
- Utvecklingssamtal, lönesamtal och uppföljningssamtal ska hållas årligen mellan lönesättande chef och tjänstemannen. Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad tjänstemannen kan göra för att öka lönen.
- Införa en partsgemensam modell för systematiska åtgärder för jämställda löner.
- Revidera befintliga texter i löneavtalet, diskriminering/ lönekartläggning
- En partgemensam lönestatistik ska införas

Löneavtal som ger reallöneutveckling.

- 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 2016.
- Alla anställda ska få minst 450 kronor per månad i löneökning.
- Fasta ersättningar ska höjas med minst 2,8% från och med den 1 maj 2016.
- Avtalets lägslöner ska höjas med minst 2,8 %.
- 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 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.
- 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 tim övertid under kalenderåret ska erbjudas att genomgå en hälsokontroll.
- Arbete vid obekväma och oregelbundna tider ska kompenseras med förkortad arbetstid.

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 träffade överenskommelse om i senaste avtalsrörelsen. Storleken på avsättningen preciseras i de kommande förhandlingarna.
- Årsbesked ska införas på flexpension.
- 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 en vecka efter avslutad anställning.

Redigeringar och övrigt

- Unionen förbehåller sig rätten att ytterligare komplettera och konkritisera dessa avtalskrav.
- Avtalet redigeras utifrån överenskommelsen och språkligt efter avslutad förhandling.

Med vänlig hälsning

Unionen, Enheten för Avtal och Politik



Mikael Segel

Avtalsansvarig ombudsman