

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 tillträde.
- 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