

# Kröfugerð SGS

## Kjarasamningar á almennum vinnumarkaði sem renna út 31. desember 2018

Forsendur þess að undirritaðir verði kjarasamningar er að launafólk geti framfleytt sér á dagvinnulaunum og þau mæti opinberum framfærsluviðmiðum. Hækkanir lægstu launa skulu vera í forgangi. Nýr kjarasamningur skal gilda frá því síðasti samningur rann út, eða frá 1. janúar 2019 og skal vera afturvirkur dragist að ná samningum. Stefnt skal að því að semja til þriggja ára en þó með skýrum og mælanlegum forsenduákvæðum, meðal annars jöfnunarstuðli þannig að þær launahækkanir sem samið er um fyrir lág- og millitekjuhópa umbreytist ekki sjálfkrafa í ofurlaunahækkanir til þeirra hæst launuðu. Samið skal um krónutöluhækkanir sem almennar hækkanir. Tekjutrygging skal afnumin og lægstu taxtar skulu vera lægstu grunnlaun.

Starfsgreinasamband Íslands áskilur sér rétt til að kynna frekari kröfur í einstaka starfsgreinum. Sérákvæði hvers aðildarfélags verði framlengd.

### Launabreytingar

*Lágmarkslaun* verði 425.000 krónur í lok samningstímans að því gefnu að ekki komi til umtalsverðra skattkerfisbreytinga, þannig að sköttum verði létt af lægstu launum og lægri millilaunum.

*Launataflan* verði endurskoðuð og einfölduð verulega og skilgreint sé hundraðshlutfall á milli flokka og þrepa. Fjöldi þrepa verði aukinn þannig að starfsaldursþrep miðist við eins árs, 3ja ára, 7 ára og 10 ára þrep.

*Ungmennalaun* yfir 18 ára aldri verði afnumin en þess í stað miðist grunnlaun við 18 ára aldur.

*Ábyrgð og álag* verði metið til launa með skilgreindu hundraðshlutaálagi. Með ábyrgð og álagi er meðal annars átt við þjálfun nýrra starfsmanna, álag sem fylgir manneklu á vinnustað, álag vegna tilfinningavinnu, ábyrgð á öryggi viðskiptavina, farþega og vinnufélaga.

*Álag* fyrir vaktavinnu á tímabilinu frá miðnætti til kl. 8 skal vera hærra.

*Orlofs- og desemberuppbætur* taki sérstökum hækkunum.

*1.maí verði skilgreindur sem stórhátíðardagur.*

### Jafnaðarforsenda

Forsenduákvæði kjarasamnings verði meðal annars að ójöfnuður í íslensku samfélagi aukist ekki á samningstímanum. Ójöfnuður skal mældur með hliðsjón af öllum skattskyldum tekjum, að teknu tilliti til áhrifa skatta og bóta (ráðstöfunartekjur). Markmið ákvæðisins er að tryggja að launahækkanir til láglaunafólks skili sér án þess að stigmagnast upp allan launastigann. Heimilt skal að segja upp samningi verði um aukningu ójöfnuðar að ræða. Til að óvissa um túlkun og áhrif ákvæðisins verði sem minnst skal sæst á aðferð við að mæla ójöfnuð með hlutlægum og áreiðanlegum hætti, sem Hagstofa Íslands annist.

### **Húsnæðismál**

Sett skulu inn ákvæði sem takmarka heimildir atvinnurekanda til að gera *húsaleigu hluta af ráðningarkjörum*. Heimilað skal eftirlit með slíkum ráðningarkjörum. Húsaleiga skal ekki nema meira en tilteknu hlutfalli af heildarlaunum á mánaðargrundvelli. Gerð verði krafa um að húsaleiga sé ekki rukkuð nema samkvæmt þinglýstum húsaleigusamingi, sé í samræmi við eðlilegt leiguverð og að umsamin upphæð húsaleigu sé þá hluti af ráðningarsamningi sem stéttarfélagi sé heimilt að skoða. Sé húsnæði á vegum atvinnurekanda skal það lúta reglugerð um starfsmannabústaði og skal stéttarfélögum heimilt, með samþykki starfsmanns eftir atvikum, að kanna ástand slíks húsnæðis í eftirliti.

Staða *lífeyrirssjóðakerfisins* verði rædd og sérstaklega hvernig nýta megi fjárfestingagetu þess til uppbyggingar á húsnæðismarkaði sem nýtist lág- og miðtekjuhópum. Farið er fram á rýmkaðar heimildir launafólks til að nýta séreignarsparnað til fyrstu útborgunar húsnæðiskaupa eða til niðurgreiðslu á húsnæðislanum.

### **Fyrir lýðræði gegn mismunun**

*Vinnustaðalýðræði* verði innleitt þannig að starfsfólk sé kallað til og haft með í ráðum þegar teknar eru ákvarðanir sem varða framtíð vinnustaða, lokanir starfsstöðva eða aðrar þær ákvarðanir sem hafa afdrifaríkar afleiðingar fyrir starfsfólk.

*Trúnaðarmenn* njóti aukins svigrúms til að sinna sínu félagslega starfi á fullum launum á vinnutíma og heimildir stéttarfélags til að eiga í samskiptum við starfsfólk á vinnutíma sé óvæfengt. Sérstaklega skal tryggja stuðning og svigrúm fyrir trúnaðarmenn á smærri vinnustöðum og vinnustöðum með fjölda starfsstöðva. Heimild verði að kjósa fleiri trúnaðarmenn en lög um stéttarfélög og vinnudeilur gera ráð fyrir og að þeir deili með sér félagslegum skyldum og njóti uppsagnarverndar. Uppsagnarvernd trúnaðarmanna skal líka ná til þeirra sem gegna öðrum trúnaðarstörfum fyrir stéttarfélög eins og að sitja í stjórnun, faghópum eða samninganefndum. Heimildir trúnaðarmanna og stéttarfélags til að boða til vinnustaðafunda á vinnutíma verði rýmkaðar.

Innleitt skal í kjarasamning að atvinnurekandi útvegi *túlkabjónustu* þegar við á og að starfsmenn skuli að jafnaði ekki látnir túlka sín á milli þegar um mikilvæga upplýsingagjöf er að ræða. Stéttarfélög hafi rétt til samráðs við atvinnurekendur um að meta nauðsyn og gæði túlkabjónustu og útfærslu hennar.

Tekið skal á *mismunun vegna kyns, aldurs og uppruna*. Óheimilt skal að gera kröfu um kynbundinn vinnufatnað. Óheimilt skal að mismuna starfsmönnum vegna tungumálakunnáttu. Túlkabjónusta eða þýðingar skulu veittar þegar við á.

### **Aðbúnaður og heilsa**

*Heilsuvernd* skal eflid með því að atvinnurekendur greiði styrki til heilsueflingar og gefi starfsfólki færi á árlegri læknisskoðun á næstu heilsugæslustöð á vinnutíma án launaskerðingar. Atvinnusjúkdómar skulu viðurkenndir með skýrari hætti en nú er.

Veittur verði fullur nauðsynlegur *búnaður*, t.d. skór, mannbroddar, fatnaður og annað sem þarf til að starfsmaður geti sinnt vinnu sinni.

Bæta við skýringakassa um vinnu í köldu rými skv. reglugerð nr. 384/2005

### **Réttindi styrkt**

Öll áunnin *persónubundin réttindi* miðuð við starfsaldur haldi sér án skerðinga milli atvinnurekenda.

*Veikindarétti* verði breytt þannig að eftir ár í starfi verði starfsmanni heimilt að nýta allt að 12 daga af áunnum veikindarétti vegna veikinda maka, barna og foreldra á hverju 12 mánaða tímabili. Allur veikindaréttur verði greiddur með staðgengilslaunum og skýra þarf ákvæði um að hver dagur í veikindum sé talinn sem dagur sama hvort um tímakaup eða vaktavinnu er að ræða og hve langur vinnudagurinn telst. Ef starfsmaður er kallaður úr vinnu vegna veikinda barns eftir hálfan dag skal veikindadagurinn teljast hálfur. Sama á við ef starfsmaður er frá vinnu hluta úr degi vegna veikinda.

*Orlofsréttur* verði aukinn þannig að lágmarkssumarfrí verði 25 dagar en auk þess verði veitt tveggja daga vetrarorlof á launum.

Endurskoða uppsagnarfrest þannig að eftir tvö ár í starfi verði tveggja mánaða uppsagnarfrestur.

### **Menntun og fræðsla**

*Raunfærnimat* verði eft í öllum starfsgreinum og tryggt að starfsfólk af erlendum uppruna geti sótt íslenskunámskeið á vinnutíma án launaskerðingar. Hugað verði sérstaklega að viðurkenningu menntunar og hæfni erlends starfsfólks. Atvinnurekendur skulu auðvelda aðgang að námskeiðum og þjálfun fyrir starfsmenn 40 ára og eldri til að þeir viðhaldi stöðu sinni á vinnumarkaði.

Atvinnurekendur greiði laun atvinnubílstjóra á meðan á *endurmenntunarnámskeiði* stendur, óháð því hvort það eru skipulagt á dagvinnutíma eða ekki.

### **Vinnutími**

Við útfærslur á *styttingu vinnuvikunnar* án launaskerðingar verði tekið tillit til þeirrar vinnu sem almennt verkafólk stundar og þar sem mælanleg afkastaaukning er erfið í framkvæmd, svo sem störf í þjónustu, umönnun, á færriböndum o.s.frv. Vinnuvikan verði skilgreind frá mánudegi til föstudags og markvisst sé stefnt að 32 stunda vinnuviku á samningstímanum.

Vinnuskylda í vaktavinnu verði 80% af vinnutíma dagvinnufólks og fyrir það verði greidd full laun og hlutfallslega miðað við starfshlutfall.

Ef lok vinnudags eru á annari starfsstöð en upphaf vinnudags fari *flutningur starfsmanns aftur á upphafsstarfsstöð* fram á vinnutíma. Atvinnurekandi sjái fyrir flutningi.

Starfsmenn hafi greiðan aðgang að inn- og útstimplun óháð fyrirkomulagi tímaskráninga á vinnustaðnum og óheftan aðgang að tímaskýrslum. Merkja þarf sérstaklega á tímaskýrslum ef tímum er breytt. Geymsla tímaskýrslna miðist við fyrningarfrest launakrafna.

### **Aðrar kröfur**

Bætt skal við *sektarákvæði* vegna brota á ákvæðum kjarasamnings. Sektarákvæði verði skilgreind krónutala miðað við kjarasamningsbrot og rennur í vinnudeilusjóð viðkomandi stéttarfélags. Til viðbótar skulu atvinnurekendur bera eðlilegan og fullan kostnað við gerð launakrafna sem stéttarfélag reisir fyrir félagsmenn sína vegna vangoldinna launa. Stéttarfélag innheimtir þann kostnað beint af viðkomandi atvinnurekanda sem hluta af launakröfu.

Endurgera *stórframkvæmdasamninginn* þannig að hann nái yfir minni framkvæmdir en nú eru skilgreindar í samningnum. Ítrekaðar eru kröfur Starfsgreinasambandsins um endurgerð samningsins.



Ákvæðum í 5. kafla aðalkjarasamnings skal breytt þannig að réttur stéttarféлага til aðkomu að vinnustaðasamningum verði styrktur, til að vernda betur hagsmuni starfsmanna á viðkomandi vinnustöðum.

Taka skal sérstaklega fyrir *ákvæði um ferðir til og frá vinnu* og ábyrgð atvinnurekenda á ferðum á milli vinnustaða og til og frá vinnu þegar almenningsamgöngur eru ekki til staðar.

**Samþykkt á fundi samninganefndar Starfsgreinasambands Íslands 10. október 2018**