

Svenska Byggnadsarbetareförbundet
2012-01-27

Svenska Byggnadsarbetareförbundets avtalskrav för 2012 avseende VVS-, Kyl- och Plåtavtalen

Europa befinner sig i ett osäkert ekonomiskt läge. Detta är i huvudsak beroende på att den finansiella marknaden inte fungerar och att girighet satts före seriöst företagande.

Trots avmattningen i ekonomin ger produktivitetsutvecklingen ett betydande utrymme för ökade löner. Sverige har ingen kostnadskris. Avmattningen beror på att efterfrågan sviktar. För låga löneökningar skulle hålla tillbaka hushållens konsumtion och därmed hålla nere efterfrågan ytterligare. Den vikande efterfrågan beror inte på ett felaktigt löneläge. En god löneutveckling, som ger acceptabla vinstnivåer, är viktig för att upprätthålla inhemsk efterfrågan.

Byggnads ställer sig bakom LO: s samordning vilket innebär en löneökning med 3,5 procent räknat på avtalsområdets genomsnittsförtjänst, dock minst 860 kronor per månad och heltidsanställd.

En jämställdhetspott på 100 kronor per heltidsanställd och månad ska tillfalla avtalsområden med en genomsnittsförtjänst lägre än 22 400 kronor. Genom den konstruktionen träffar jämställdhetspotten LO-förbundens kvinnodominerade avtalsområden. Avtalens lägсталöner höjs med minst 860 kronor.

Det är samtidigt inte rimligt att LO kollektivet hamnar efter i löneutveckling jämfört med andra sektorer och branscher. Det är ingen hemlighet att lönespridningen har ökat och att girigheten är utbredd bland många företagsledningar. Vi avser att lyfta in detta i avtalsrörelsen.

En annan ytterst viktig fråga bland våra medlemmar inom VVS och Kyla, är den förlegade rätten för arbetsgivaren att styra våra medlemmars fritid och privatliv. I dagsläget äger arbetsgivaren våra medlemmars privatliv var fjärde vecka då de tvingas till dygnetrunnberedskap och stå till arbetsgivarens förfogande. Lägg därtill arbetsgivarens vidsträckt rättighet att beordra våra medlemmar till att arbeta övertid. Dagens förlegade avtal i dessa delar är en kvarleva från svunnen tid och hör inte hemma i ett upplyst och modernt arbetsliv. Möjligheten att förena arbetsliv och privatliv är av fundamental betydelse där beredskapstjänstgöring måste ske på frivillig basis liksom övertidsarbete. Dagens vidsträckt rättighet för arbetsgivaren skapar stora problem i livspusslet för alla våra medlemmars familjer och i synnerhet för de ensamstående föräldrarna. Detta kan Byggnads inte acceptera.

Föräldralönen måste utökas. Detta utgör ett naturligt steg på vägen till ett mer jämställt familjeliv där fler män tar ut föräldraledighet.

Byggnadsarbete är fortfarande en verksamhet där Byggnadsmedlemmens kropp är det främsta arbetsredskapet. Byggsektorns parter bör ta ett gemensamt ansvar för att uppnå ett mål som bäst kan formuleras som *En hel människa efter ett helt arbetsliv.*

Nästan 50 byggnadsarbetare i månaden blir sjukskrivna på grund av olycksfall på arbetet. Var tredje byggnadsarbetare har någon gång varit sjukskriven till följd av arbetsolycksfall. Antalet arbetsplatsolyckor är två till tre gånger högre än genomsnittet på byggarbetsplatser där arbetskraften till stor del består av utländska gästarbetare. En byggnadsarbetare i månaden avlider till följd av en arbetsplatsolycka.

Statistiken över arbetssjukdomar är mindre precis, eftersom det i regel dröjer många år innan skador till följd av belastning/förslitning och exponering för skadliga ämnen leder till arbetsförmåga och bestående funktionsnedsättning. Det är likväl ett välkänt faktum att få byggnadsarbetare klarar av att vara verksamma i sitt yrke fram till 65-årsdagen.

Vi ska som parter inte acceptera utslagning från byggsektorns arbetsplatser – eller att den yrkesverksamma tiden som helhet riskerar att bli kortare – därför att arbetsförhållandena ger upphov till skador med efterföljande nedsatt arbetsförmåga. Vi ska heller inte acceptera att byggnadsarbetares pensionärsnivå blir kortare, smärtsammare och mer funktionsbegränsat pensionärsnivå till följd av brister i arbetsmiljön på byggarbetsplatserna.

För att nå målet *En hel människa efter ett helt arbetsliv* behövs ett antal strategiska satsningar:

- Inrättande av en av parterna ägd och förvaltd Byggsektorns Arbetsmiljöfond till vilken en avgift i procent efter vinst betalas in av alla anslutna företag
- Fullföljande av överenskommelsen från 2010 om ett partsgemensamt Nationellt Kunskapscentrum
- Förebyggande arbetsmiljöarbete, arbetsanpassning och rehabilitering inklusive företagshälsovård
- Införande av en arbetsmiljöcertifiering av byggsektorns företag och ett "grönt kort" för anställda som krav för att få beträda en arbetsplats
- Heltäckande utbildningsprogram inom arbetsmiljö för olika kategorier av arbetsledare, skyddsombud och anställda inom byggsektorn

Mot bakgrund av alla dödsolyckor och andra olyckor i byggbranschen är detta självklara och okontroversiella förslag. Det är viktigt att branschen tar till sig den oro som våra medlemmar upplever. Vi får ibland höra att ackords- och lönesystemet är orsaken till olyckor och dödsfall. Saken är den att det inte finns någon som helst vetenskapligt belägg för att ackordssystemen skulle orsaka sämre arbetsmiljö eller olyckor. Det är också så att endast 25 % av lönerna är prestationsbaserad, medan 75 % är fasta löner. Det är viktigt att vi håller oss till sakliga argument.

Avtalskraven återfinns i bilagda handling.

Med detta överlämnas Byggnads avtalskrav.

Torbjörn Johansson
Avtalssekreterare Byggnads