

Yrkanden

Avtalsförhandlingarna 2016
Svenska Byggnadsarbetareförbundet –
Maskinentreprenörerna



**RÄTTVISA LÖNER
TRYGGA JOBB**

Svenska Byggnadsarbetareförbundets avtalskrav gentemot Maskinentreprenörerna inför 2016 års avtalsrörelse gällande Entreprenadmaskinavtalet

Bakgrund

En grundförutsättning för en positiv utveckling av branschen är enligt Byggnads att branschen kan erbjuda de anställda utveckling och trygghet i arbetslivet. Därför behövs flera förändringar av avtalet.

I år har en ny situation uppstått då det inte finns någon LO samordning. Byggnads har anslutit sig till 6F:s samordning.

6F förbundens gemensamma avtalsplattform

Gemensam styrka

Medlemsförbunden i 6F har enats om en gemensam avtalsplattform. Detta innebär att förbunden gemensamt kommer att stötta varandra för att genomdriva de gemensamma kraven. En bärande del i denna samordning är att inget medlemsförbund kommer att lämna något annat medlemsförbund efter.

Den gemensamma avtalsplattformen bygger på en 12 månaders avtalsperiod.

Rättvisa löner

Enligt medlemsförbunden i 6F ska löneökningarna vara väl balanserade mot omvärlden. Inte för höga och inte för låga. Genom en balanserad löneökning kan hänsyn tas till konkurrenskraften samtidigt som orimliga vinstnivåer motarbetas. Vinstandelen har under en lång tid av år ökat på bekostnad av löneandelen och önskvärda investeringar har i stor utsträckning uteblivit. Istället stiger vinsterna, utdelningarna på kapital ökar och lönerna för ledande chefer når helt orimliga nivåer. Löntagarna måste få en större del av den kaka som vi arbetar ihop.

Nuvarande ordning för lönebildningen har i vissa avseenden fungerat väl. Orättvisorna på svensk arbetsmarknad består dock och växer. En väl fungerande lönebildning måste möjliggöra relativlöneförändringar, satsningar på mer jämställda löner och högre sysselsättning.

Kvinnor och mäns arbete fortsätter att värderas olika samtidigt som löneskillnaderna mellan arbetare och tjänstemän fortsätter att växa.

En naturlig utgångspunkt är Riksbankens mål om en 2-procentig inflation över en konjunkturcykel. Enligt flera oberoende institutioner och ansedda ekonomer bör lönerna öka något mer än vanligt med hänsyn till den svenska ekonomin.

Den tidigare ordningen med ett märke för lönekostnadsnormeringen har hela tiden förutsatt en LO-samordning och ytterst ett beslut i LOs styrelse. Mot bakgrund av den spruckna LO-samordningen har medlemsförbunden i 6F gjort egna avvägningar i denna del.

Medlemsförbunden i 6F har enats om att tillsammans förbättra löntagarnas villkor och få till stånd en förändring till förmån för rättvisa löner. Mot bakgrund av ovanstående är Byggnads avtalskrav följande:

- a. Löneökningar med minst 800 kronor per månad och heltidsanställd på avtalsområden med en genomsnittsförtjänst understigande 25 000 kr. På avtalsområden som överstiger denna nivå med ett lägsta utrymme om 3,2 procent räknat på avtalsområdets genomsnittsförtjänst.
- b. Avtalets lägstalöner ska höjas med minst 800 kr för att förhindra lönekonkurrens och säkra mer till de som har minst.
- c. Samtliga ersättningar i avtalet höjs med ett procenttal som motsvarar löneökningarna enligt punkt a) ovan utan eventuell avräkning för förväntad löneglidning.

Ett rättvisare arbetsliv och trygga jobb

Personlig integritet i arbetslivet

Dagens praxis från Arbetsdomstolen innebär att en arbetstagare i stor utsträckning är skyldig att underkasta sig olika former av kontrollåtgärder. Enligt Arbetsdomstolen ska en intresseavvägning göras mellan arbetsgivarens intresse av att utföra kontrollåtgärder och den enskildes personliga integritet. Detta är en svår bedömning som för den enskilde är näst intill omöjlig att göra. Om den enskilde väljer att vägra innebär nuvarande praxis att den anställde kan bli uppsagd om Arbetsdomstolen senare kommer fram till att arbetsgivaren hade rätt att genomföra kontrollåtgärden. Medlemmen kan inte heller enligt Arbetsdomstolen skyddas av ett tolkningsföreträde. Till detta kommer att arbetsgivare utan skäl kräver utdrag ur brottsregister och försäkringskassans register samt att den enskilde ska genomgå personlighetstester.

Enligt medlemsförbunden i 6F är detta en orimlig ordning som inte längre kan accepteras.

Daglönari och visstidsanställningar

En oroväckande utveckling har ägt rum innebärande att visstidsanställningarna har ökat från 16 procent till över 20 procent för arbetare. Inom den kvinnodominerande tjänstesektorn är andelen mellan 22-44 procent. I många fall anställs arbetstagarna på en visstidsanställning trots att behovet av arbetskraft är permanent. Den sämsta formen av visstidsanställning är en anställning som i praktiken innebär att arbetstagaren är daglönare, som rings in på mycket kort varsel. Den anställde anställs timma för timma utan garanterad arbetstid, schema eller inkomst.

En ordnat anställning är oftast en förutsättning för att arbetstagarna ska kunna leva ett ordnat och socialt liv. Köp av bostad och familjebildning omöjliggörs till stor del av en osäker anställning.

Medlemsförbunden i 6F står enade mot daglöneriet och missbruket av visstidsanställningar. Förbund inom 6F som har problem med daglöneri eller visstidsanställningar kan räkna med övriga förbunds stöd.

Arbete på arbetsgivarens villkor

Allt fler arbetsgivare har satt i system att omreglera tidigare heltidsanställningar till deltidsanställningar. Arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses efter en sådan förändring av att arbetstagarna få arbeta mertid. En förutsättning för ett erbjudande om sådant mertidsarbete är inte sällan att arbetstagaren är lojal, foglig och okritisk. Genom denna ordning är det arbetstagarna som får bära hela risken. Arbetsgivaren behöver inte längre planera sin verksamhet i förväg utan kan bedöma behovet av arbetskraft dag för dag trots att verksamheten kan planeras på annat sätt. Arbetsgivarens totala flexibilitet sker på bekostnad av arbetstagarna som fräntas sin grundtrygghet.

Medlemsförbunden i 6F kan aldrig acceptera en ordning som innebär att en arbetsgivare kan tillgodose sitt behov av arbetskraft på detta sätt. Arbetstagarnas rättigheter behöver förstärkas betydligt på detta område.

Svenska Byggnadsarbetareförbundets specifika avtalskrav

Ekonomiska yrkanden inför 2016 års avtalsförhandlingar

Boverkets prognos för perioden 2015 till 2025 är att det behövs byggas över 700 000 nya bostäder. Behovet av ökat bostadsbyggande i kombination med snabbt stigande bygginvesteringar på bland annat infrastruktur innebär att lönsamheten för näringslivet, byggbranschen och byggföretagen generellt sett är god. Våra medlemmar är med och bidrar till företagets vinst genom sitt arbete och ska därför ha en berättigad andel av denna i form av löneökningar.

Av denna anledning yrkar vi att:

överenskommelse träffas om ett lägsta löneutrymme om x % beräknad på årsbasis

det sker en låglönesatsning för städpersonal

utgående löner och samtliga nivåer i avtalet höjes med minst x %

grundlön får en extra höjning

§ 2 Arbetstid

Bergrumstillägget och beredskapsersättningen i Maskinföraravtalet är markant högre än i Entreprenadmaskinavtalet. Konkurrensneutraliteten måste därför öka i förhållande till Maskinföraravtalet. Beredskap är ett ingripande inslag i arbetstagarnas fritid. Ersättningen måste därför höjas. Att ha veckovilan förlagd till veckoslutet är en viktig fråga för våra medlemmar.

Av denna anledning yrkar vi att:

punkt 3.2.4 ändras så att bergrumstillägget höjs

punkt 8 ändras så att beredskapsersättningen höjs

ordinarie arbetstid ska förläggas måndag till fredag med början tidigast klockan 05.00 och slut senast 22.00

§ 3 Lönebestämmelser

Allt fler företag ställer krav på att arbete ska utföras mot tidlön trots att prestationslön är huvudregel i Entreprenadmaskinavtalet.

Entreprenadmaskinavtalets lönebestämmelser måste därför allt tydligare visa att prestationslön är huvudlöneform. Städpersonalens arbete måste värderas högre än

i dag vilket innebär att fördelningstalet för denna grupp ska bli samma som för övrig arbetstagare. Kran- och maskinförare är en del av arbetslaget och ska därför ersättas på samma sätt som resten av arbetslaget.

Av denna anledning yrkar vi att:

städpersonal ska ersättas som Övrig arbetstagare 1, 2 och 3.

§ 3 punkten 5.4 ska ändras så att förare av tornkran och maskin hos underentreprenör som kör åt arbetslag, ska ha samma lön som det arbetslag som arbetet utförs åt, beloppet får dock inte understiga arbetstagarens aktuella lön hos underentreprenören

§ 4 Viss frånvaro och ledighet

Arbetstidsförkortningen måste byggas ut för att uppnå visionen om ”En hel människa efter ett helt arbetsliv”. Avtalet måste moderniseras så att det speglar dagens familjesituation.

Av denna anledning yrkar vi att:

arbetstidsförkortningen ska utökas med ytterligare 2 timmar så att den kommer upp i totalt 40 timmar per år

som nära anhörig under punkten 7 ska även bonusfamilj räknas

§ 7 Utbetalning av lön

Lönespecifikationerna måste bli tydligare så att det blir lättare för arbetstagarna att utläsa och förlita sig på innehållet i dem.

Av denna anledning yrkar vi:

lönespecifikationen ska även innehålla uppgift om inarbetad och ackumulerad semesterlön inklusive ersättning för semesterlönegrundande frånvaro, antalet betalda semesterdagar, inarbetad och ackumulerad arbetstidsförkortning samt ackumulerad skatt för året

Bilaga A 1 – Avtal om anställningsskydd

Arbetslöshetskassornas handläggningstid blir allt längre. Innan arbetslöshetskassan kan fatta beslut om arbetslöshetsersättning måste arbetstagaren inkomma med ett korrekt ifyllt arbetsgivarintyg. För att inte onödigt

fördröja arbetstagarnas möjligheter till försörjning även vid arbetslöshet yrkar vi att:

arbetsgivaren ska överlämna ett korrekt ifyllt arbetsgivarintyg senast en vecka från dagen för anställningens upphörande

Bilaga A 2 – In- och utlåning av arbetstagare mellan företag

Möjligheter att låna in och låna ut arbetstagare är ett bra sätt att hantera kortvarigt arbetskraftsbehov och kortvarig arbetsbrist. Regeln måste dock förstärkas så att den innebär att in/utlånad arbetstagare som lägst tillerkänns bibehållen lön.

Av denna anledning yrkar vi att:

in- och utlåning under högst 20 arbetsdagar får ske utan iakttagande av reglerna om arbetsgivarens förhandlingsskyldighet

punkt 7.1 ändras så att vid tidlön/månadslön erhåller utlånad arbetstagare samma lön som på den arbetsplats som man lånas ut till, beloppet får dock inte understiga den lön som berörd arbetstagare kommit överens om med sin arbetsgivare (utlånande företag). Bestämmelsen ska gälla även vid kortvarig utlåning

bestämmelsen i sin helhet förtydligas på samma sätt som motsvarande bestämmelse i Byggravtalet Bilaga A 3 (2015 års supplement)

Bilaga D – Branschöverenskommelse om tillämpningsregler avseende 38-40 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL)

Bilagan behöver ändras så att den bättre uppfyller de gemensamma värderingarna såsom de är angivna i ingressen.

Av denna anledning yrkar vi att:

punkten 4.2 ändras så att informationen ska lämnas varje gång en underentreprenör anlitas. Informationen ska även innefatta uppgift om underentreprenörens åtagande

ett avförande från förteckningen vid veto ska gälla i hela landet

bilaga D kompletteras med en bestämmelse om att Byggnads ska få tillgång till information om vilka individer som är näravande på arbetsplatsen

Bilaga K

Det har aldrig var Byggnads tanke att Bilaga K exklusivt skulle reglera skyddsombudens utbildning på det sätt som Arbetsdomstolen kommit fram till. Friskvård är ett bra sätt att förebygga förslitningsskador och belastningsskador. Av denna anledning yrkar vi att:

Den fackliga organisationen exklusivt ska få förfoga över 5 dagar under skyddsombudsutbildningen

den fackliga organisationen ska helt förfoga över skyddsombuden under den årliga skyddsombudsdagen

handledarna ska ha genomgått adekvat utbildning

ta bort Skiljenämnden

företaget ska erbjuda anställda att subventionera friskvårdskostnader med 2 500 kr per år mot uppvisande av kvitto för avdragsgill friskvårdsverksamhet

Övriga yrkanden

Ökad mångfald och jämställdhet

Mångfalden och jämställdheten inom branschen måste öka markant. Branschen behöver dessutom rekrytera i stor omfattning de närmaste åren och det är då naturligt att denna rekrytering inte bara sker från en liten del av befolkningen. Parterna borde i denna viktiga fråga ta ett större gemensamt ansvar då vi kan se att exempelvis kvinnor inte ges samma möjligheter och får inte samma arbetsuppgifter som män. Dessutom är arbetslösheten större bland kvinnor än bland män i branschen. Det är också naturligt att branschen speglar hur samhället ser ut i övrigt. Alla arbetsplatser och företag tjänar på mångfald. Andelen kvinnor i branschen måste öka och vi måste gemensamt se över den fysiska och psykosociala arbetsmiljön för att säkerställa att alla arbetstagare kan verka på en arbetsplats. Av denna anledning yrkar vi att:

det avsätts medel ur produktionen för ett partsgemensamt arbete, både i skolorna och på arbetsplatserna, för att öka mångfalden och jämställdheten samt säkerställa återväxten i branschen

Förstärkt skydd för den personliga integriteten

Arbetstagarnas personliga integritet i arbetslivet måste stärkas betydligt. Trots flera utredningsförslag avseende en möjlig lagreglering i frågan har det aldrig blivit några lagförslag.

Av denna anledning yrkar vi att:

det i Entreprenadmaskinavtalet införs regler om tolkningsföreträde vid tvist om tillåtligheten av en övervaknings- eller kontrollåtgärd

Lönebestämmelsens utformning

Lönebestämmelsen i avtalet reglerar i huvudsak situationen för en liten del av arbetsstyrkan.

Av denna anledning yrkar vi att:

parterna gemensamt i en arbetsgrupp ser över lönebestämmelsen så att den bättre speglar yrkesgrupperna i avtalet

Ökad avsättning till avtalspensionen SAF/LO

Enligt prognoser kommer dagens pensionsavsättning inte att räcka för att arbetstagarna ska kunna leva ett drägligt liv även efter pensioneringen.

Av denna anledning yrkar vi att:

det sker en extra avsättning till avtalspensionen SAF/LO

Utöver dessa framförda yrkanden förbehålles rätten att under förhandlingarnas gång framföra ytterligare yrkanden