

Yrkanden

Avtalsförhandlingarna 2016
Svenska Byggnadsarbetareförbundet –
Glasbranschföreningen



**RÄTTVISA LÖNER
TRYGGA JOBB**

Svenska Byggnadsarbetareförbundets avtalskrav gentemot Glasbranschföreningen inför 2016 års avtalsrörelse gällande Glasmästeriavtalet

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

Svensk ekonomi befinner sig i en konjunkturuppgång. Näringslivets lönsamhet är bra och inflationen är på väg upp. Ett tecken på den svenska konjunkturförbättringen är att investeringarna har ökat under 2014 och 2015. De här ökningarna var en viktig förklaring till att tillväxten ökade i Sverige. Det är främst investeringar i byggnader, anläggningar och bostäder som ökar. De närmaste åren förväntas bygginvesteringarna fortsätta att öka. Boverkets prognos för perioden 2015 till 2025 är att det behövs byggas över 700 000 nya bostäder. 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

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

lägsta lön får ett extra lönepåslag

§ 3 Lönebestämmelser

Vi vill se en större samverkan kring produktivitetsfrämjande lönesystem för att stärka företagets konkurrenskraft och öka möjligheterna till ett mer effektivt arbetssätt. Det är orimligt att arbetstagarna ska drabbas av betydligt sänkt lön i de fall då arbetsgivaren inte kan tillhandahålla arbetsuppgifter eller vid andra störningar i produktionen.

Av denna anledning yrkar vi att:

§ 3 punkten f1) ändras så att det sker en fortsatt växling till högre rörlig del och lägre fast del

§ 3 punkten f2) ändras så att ersättningen vid ej debiterbar tid höjs

§ 4 Viss frånvaro och ledighet

Avtalet måste moderniseras så att det speglar dagens familjesituation.

Av denna anledning yrkar vi:

punkt 4 g2 ändras så att det till nära anhörig läggs till bonusfamilj

§ 6 Reseersättning och traktamente

I de fall arbetstagarna oförutsett övertidsarbete överenskoms eller beordras samma dag som de utförs så är det naturligt att arbetsgivaren se till att de anställda får middag. Avgifter för vägtullar, broavgifter och färjeavgifter har ökat markant. Många arbetstagare reser långt och ska infinna sig tidigt på arbetsplatsen. Det är då ofta svårt att företa resan till arbetet med annat färdmedel än bil. Det är då inte rimligt att denna ökade kostnad ska bäras av de anställda. Av denna anledning yrkar vi att:

arbetsgivaren vid övertidsarbete som överenskoms eller beordras innevarande dag ombesörjer eller ersätter arbetstagarna för middag i de fall övertidsarbetet överstiger två timmar

arbetsgivaren mot uppvisande av kvitton ersätter avgifter för oundvikliga passager av vägtullar och färjor/broar vid dagliga resor utom arbetstid

§ 7 Utbetalning av lön m m

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 att:

lönespecifikationen ska innehålla uppgift om avlöningsdag, lönebelopp, antal arbetstimmar/arbetsdagar, löneavdrag, inarbetad och ackumulerad semesterlön inklusive ersättning för semesterlönegrundande frånvaro, antalet betalda semesterdagar, kvarvarande arbetstidsförkortning samt ackumulerad skatt för året

§ 10 Anställningens ingående och upphörande

Innan arbetslöshetskassan kan fatta beslut om arbetslöshetsersättning så måste arbetstagaren inkomma med ett korrekt ifyllt arbetsgivarintyg. För att tydliggöra arbetsgivarens skyldighet yrkar vi att:

Mom 9 ändras så att arbetsgivaren är skyldig att i direkt anslutning till en anställnings upphörande, skriva ett korrekt arbetsgivarintyg om anställningens upphörande enligt Arbetslöshetskassans regler

§ 11 Övriga bestämmelser

Avtalet innehåller en skyldighet för arbetsgivaren att tillhandahålla arbetskläder och personlig skyddsutrustning. Till denna borde även räknas vinterskor. Arbetskläderna/skyddskläderna innehåller ofta skadliga ämnen och partiklar. Dessa ska därför inte tas hem till arbetstagarnas bostäder. Det är därför naturligt att arbetsgivaren ombesörjer tvätt av arbetskläderna/skyddskläderna. Av denna anledning yrkar vi att:

punkt 11 a ändras så att som vinterkläder förstås fodrad jacka, byxa samt skyddsklassade vinterskor. Protokollsanteckningen ska förtydligas så att det framgår att dessa vinterskor är utöver arbetsgivarens skyldighet att tillhandahålla skyddsskor

arbetsgivaren ombesörjer regelbunden tvätt av arbetskläderna/skyddskläderna

Bilaga 3

Friskvård är ett bra sätt att förebygga förslitningsskador och belastningsskador. Kostnad för friskvårdsverksamhet har ökat under de senaste åren. För att i tidigt skede kunna upptäcka risker i den fysiska och psykiska arbetsmiljön är det av vikt att en översyn av arbetsmiljön görs regelbundet. En tidig upptäckt av prostatacancer ökar möjligheterna till snabb behandling och ett snabbt tillfrisknande.

Av denna anledning yrkar vi att:

höja friskvårdsersättningen till 3 000 kr per år

hälsoundersökning och arbetsmiljöundersökning enligt § 4 ska ske vartannat år istället för vart tredje år

hälsoundersökningen ska innefatta frivillig provtagning PSA för prostata

Övriga yrkanden

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 Glasmästeriavtalet införs regler om tolkningsföreträde vid tvist om tillåtligheten av en övervaknings- eller kontrollåtgärd

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

Närvaro på arbetsplatsen

Det är av största vikt att parterna gemensamt tar ett ansvar för att öka ordning och reda i branschen. Av denna anledning yrkar vi att:

avtalet kompletteras med en bestämmelse om att Byggnads ska få tillgång till information om vilka individer som är närvarande på arbetsplatsen

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.