

# Yrkanden

Avtalsförhandlingarna 2016  
Svenska Byggnadsarbetareförbundet –  
Plåtslageriernas Riksförbund



**RÄTTVISA LÖNER  
TRYGGA JOBB**

# **Svenska Byggnadsarbetareförbundets avtalskrav gentemot Plåtslageriernas Riksförbund inför 2016 års avtalsrörelse gällande Plåt- och Ventilationsavtalet**

## **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 anställda 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 frångår 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

### **§ 2 Arbetstidsavtal**

*Möjligheten till raster är centralt för att en arbetstagare ska orka utföra ett tungt arbete på ett så säkert sätt som möjligt. För att upp uppfylla visionen om "En hel människa efter ett helt arbetsliv" behöver det på ett tydligare sätt framgå av avtalet att arbetstagaren har rätt till minst två raster och att dessa ska schemaläggas. Avtalet måste moderniseras så att det speglar dagens familjesituation. Avtalet måste på samma sätt som på Byggnads övriga avtalsområden ge arbetstagarna rätt till ledighet för utförande av alla typer av fackliga och politiska uppdrag. Av denna anledning yrkar vi att:*

arbetsgivaren och berörda arbetstagare träffar överenskommelse om minst 2 rasters förläggning över arbetsdagen

punkt 19 ändras så att arbetstagare äger rätt att för deltagande i politiska och kommunala val samt för förrättande av kommunala eller offentliga uppdrag eller uppdrag för sin organisation erhålla erforderlig ledighet

### **§ 3 Lönebestämmelser**

*Ett införande av kombiackord som stupstock skulle gynna ackordet som löneform och öka ackordsvolymen. För att motivera arbetstagarna att arbeta på ackord så ska avtalet kompletteras med bestämmelse om en utbetalningsnivå vid ackordarbete. Ackord är en laglöneform och införandet av individuell lön har inte fallit väl ut.*

*Av denna anledning yrkar vi att:*

kombiackord utgör stupstock

utbetalningsnivå vid ackordarbete ska inrättas

individuell lönesättning utmönstras

### **§ 4 Ackordsregler**

*Bestämmelsen om hjälp vid ackordarbete är svår att förstå och behöver förtydligas. För att ytterligare motivera parterna att träffa överenskommelse om ackordspris ska avtalet ändras så att utgående lön ska gälla för det fall ingen överenskommelse träffas.*

*Av denna anledning yrkar vi att:*

punkt 1d) förtydligas så att det blir tydligt att arbetsgivaren ska stå för kostnaden för hjälpen

punkt 2c) ändras så att för det fall överenskommelse om ackordspris ej kan träffas så ska arbetet utföras mot utgående prestationslön istället för överenskommen tidlön

### **§ 5 Lönenivåer**

*Branschen är i stort behov av att tillväxten säkerställs. Att forma morgondagens yrkesarbetare är ett krävande men nödvändigt arbete. Arbetet med att handleda lärlingar måste därför premieras betydligt bättre än idag. Det ska också vara lönsamt att utbilda sig i yrket.*

*Av denna anledning yrkar vi att:*

lärlingsersättning för handledning av lärling oavsett löneform införs

lärlingslön och fördelningstal baseras på yrkesarbetarens utgående lön

parterna reviderar stegen i lönetrappan

## **§ 7 Traktamente och reseersättning**

*I de fall då arbetsgivaren inte kan se till att de anställda kan värma medhavd mat eller hålla den kyld fram till matrast så är det naturligt att arbetsgivaren då bekostar lunch för de anställda. Vid arbete utomlands är det naturligt att arbetstagaren ersätts i enlighet med de av Skatteverket fastställda traktamentsnivåerna för utlandsarbete. Vad gäller ersättning för traktamentsresor så ska arbetstagarna, oavsett löneform, erhålla bibehållen lön. Bilkostnader har ökat och nivån för bilersättning har inte ändrats på flera år. Om arbetstagaren vid traktamentsarbete inte kan övernatta i närheten av arbetsplatsen ska arbetstagaren ersättas för den resa som uppkommer till och från arbetsplatsen. Av denna anledning yrkar vi att:*

på tillfälliga arbetsplatser där arbetsgivaren av behöriga skäl inte kan tillhandahålla möjlighet att hålla mat kall eller värma av arbetstagaren medhavd mat och dryck ersätter arbetsgivaren arbetstagaren med ett belopp motsvarande kostnaden för dagens lunch

punkt 1 b ska ändras så att arbetstagaren ersätts med lägst Skatteverkets regler för utlandstraktamente

punkt 1 c ändras så att arbetstagare, vid inställelseresor och avresor, erhåller bibehållen lön för restiden

punkt 3 c ändras så att bilersättningen höjs till 38 kr

§ 7 tillförs en reglering om att arbetstagaren vid arbete på annan ord vid daglig resa från tillfällig bostad till anvisad arbetsplats ersätts i enlighet med punkt 3

## **§ 8 Löneutbetalning**

*Lönen ska utbetalas på utsatt dag. För det fall arbetsgivaren dröjer med löneutbetalning ska arbetstagaren ersättas för denna olägenhet. Lönespecifikationer 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:*

punkt 3 ändras så att väntetidsersättningen höjs till 4 x utgående lön istället för 4 x lägsta lön

punkt 7 ändras så att lönespecifikationen även ska innehålla uppgift om inarbetad och ackumulerad arbetstidsförkortning

## **§ 9 Semester**

*För att underlätta för semesterplanering är det rimligt att arbetstagaren får besked i god tid om semesterförläggningen.*

*Av denna anledning yrkar vi:*

punkt 3 b ändras så att underrättelse och huvudsaklig semesterförläggning ska ske senast 2 månader innan semesterns början

## **§ 11 Specialbestämmelser Ordning och Skyddsregler**

*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 Plåt- och Ventilationsavtalet införs regler om tolkningsföreträde vid tvist om tillåtligheten av en övervaknings- eller kontrollåtgärd

## **Bilaga 1 Överenskommelse med anledning av lagen om anställningsskydd**

*Innan arbetslöshetskassan kan fatta beslut om arbetslöshetsersättning så måste arbetstagaren inkomma med ett korrekt ifyllt arbetsgivarintyg. För att inte onödigt fördröja arbetstagarnas möjligheter till försörjning även vid arbetslöshet yrkar vi att:*

Punkten 8 ändras så att arbetsgivaren senast inom en vecka från dagen för anställningens upphörande ska överlämna ett korrekt ifyllt arbetsgivarintyg i enlighet med Arbetslöshetskassans regler



## **Bilaga 7 Arbetsmiljöavtal**

*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. Regelbundna hälsoundersökningar är en naturlig del av denna översyn. En tidig upptäckt av prostatacancer ökar möjligheterna till snabb behandling och ett snabbt tillfrisknande.*

*Av denna anledning yrkar vi att:*

arbetsgivaren som ett led i prevention och ett gott arbetsmiljöarbete bereder de anställda möjlighet till friskvård genom införande av ett friskvårdsstöd om lägst 2 000 kr per år mot uppvisande av kvitto för avdragsgill friskvårdsverksamhet enligt Skatteverkets regler

hälsoundersökning och arbetsmiljöundersökning ska ske varje år

hälsoundersökningen ska innefatta frivillig provtagning PSA för prostata

## **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 byggbranschen. 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.