

Yrkanden

Avtalsförhandlingarna 2016
Svenska Byggnadsarbetareförbundet –
VVS Företagen



**RÄTTVISA LÖNER
TRYGGA JOBB**

Svenska Byggnadsarbetareförbundets yrkande gentemot VVS Företagen inför 2016 års avtalsrörelse gällande Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl

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 skall därför ha en berättigad andel av denna i form av löneökningar. Av denna anledning yrkar vi att:

en överenskommelse träffas om ett lägsta löneutrymme om x % beräknad på årsbasis utgående löner och samtliga nivåer i avtalet höjs med minst x %

att det sker ett extra lönepåslag på lägstlön

§ 3 – Arbetstid

Möjlighet till vila är en central del för arbetstagarens arbetsmiljö. Även arbetstagare som har beredskap måste få möjlighet till återhämtning. Att ha möjlighet att komma utvilad till arbetet är en förutsättning för en säker arbetsmiljö. Avtalets bestämmelse om ersättning vid kompensationsvila är dessutom diskriminerande gentemot timavlönade. Av denna anledning yrkar vi att:

4.3 ändras så att arbetstagare som har beredskap har rätt till 13 timmars dygnsvila varav minst 9 timmar ska vara sammanhängande

mom 4.3.1 och 4.5 ändras så att om dygnsvila eller veckovila förläggs till ordinarie arbetstid så har arbetstagaren bibehållen lön oavsett löneform

§ 4 – Frånvaro

Avtalsbestämmelsen diskriminerar timavlönade i förhållande till månadsavlönade. Arbetstidsförkortningen måste byggas ut för att uppnå visionen om ”En hel människa efter ett helt arbetsliv”. De arbetstagare som utför ett fackligt arbete utanför arbetsplatsen ska inte få mindre avsättning till arbetstidskontot på grund av det fackliga arbetet. Avtalet måste moderniseras så att det speglar dagens familjesituation. För att komma tillrätta med detta yrkar vi att:

punkten 5.6 ändras så att permitteringslön utgår med bibehållen lön

antalet ATF-timmar ökas till 40 timmar

mom 3.2 ändras så att underlaget för avsättningen till arbetstidskontot är den lön

som utbetalats för arbetad tid under avsättningsåret. Fackligt, obetalt, arbete enligt Förtroendemannalagen ska inte medföra minskning av arbetstidsförkortningen

mom 6.1 ändras så att även bonusfamilj räknas som nära anhörig

§ 5 – Löner

Avtalets lönebestämmelse är inkonsekvent. Det är i avtalet oklart när någon ska avlönas som "anställd under utbildning under sista utbildningsperioden" enligt lönebilagan tabell B eller som "övrig arbetare", lönebilaga tabell D. Lönesystemet ska stimulera lagarbete. För att komma tillrätta med denna otydlighet och för att tydligare markera laglönens betydelse yrkar vi att:

begreppet övrig arbetare tas bort ur avtalet

mom 6 personliga tillägg tas bort ur avtalet

§ 6 – Ackord och prestationslön

När överenskommelse om prestationslön ska träffas så är det nödvändigt att det underlag som ligger till grund för överenskommelsen är så komplett och uttömmande som möjligt. Ackordstagaren företräder arbetslaget och det är därför naturligt att arbetslaget utser denne. Av denna anledning yrkar vi att:

mom 4 ändras så att texten blir "Till grund för ackordet ska ligga det använda underlaget och erforderliga ritningar, beskrivningar, materialförteckningar samt, om sådant finns, av arbetsgivaren framtagen mängdförteckning"

ackordstagare skall utses av arbetslaget på arbetsplatsen

§ 7a, b– Resor m.m.

Arbetet med att slå samman de båda avtalens resebestämmelser är inte färdigt. Av denna anledning yrkar vi att:

Arbetet med att se över hela resebestämmelsen återupptas

§ 8 – Semester

Huvudsemestern ska förläggas under sommarmånaderna i enlighet med semesterlagens föreskrifter. Det är av vikt att samma regler gäller både för kylföretag som för VVS-företag. Semesterlön och semestertillägg ska utbetalas i samband med semestern och det finns ingen anledning att särreglera de rörliga lönedelarna i denna fråga. Av denna anledning yrkar vi att:

huvudsemestern för kylföretagen förläggs under samma period som VVS-företagen 1 juni-31 augusti och inte som idag 15 maj-15 september

semesterlön och semestertillägg (även semesterlön på rörliga lönedelar) ska utbetalas i samband med semestern

§ 9 – Utbetalning av lön

Lönespecifikationerna måste bli tydligare så att det blir lättare för arbetstagarna att utläsa och förlita sig på innehållet i dem. För att komma tillrätta med detta yrkar vi att:

mom 4 förtydligas så att lönespecifikationen även ska innehålla uppgift om inarbetad och ackumulerad semesterlön inklusive ersättning för semesterlönegrundande frånvaro, antalet betalda semesterdagar, inarbetad och ackumulerad arbetstidsförkortning samt ackumulerad skatt för året

Lönebilagan

De arbetstagare som inte går på ackord behandlas sämre än de som går på ackord. Av denna anledning yrkar vi att:

texten i Tabell B ändras så att fördelningstalet ska tillämpas även vid timlön

Utbildningsavtalet

För att säkerställa att kompetensnivån i branschen är fortsatt hög så måste det bli tydligt att parterna tar ett gemensamt ansvar för att säkerställa att de anställda i branschen genomgår en yrkesutbildning. Arbetstagare under utbildning ska ersättas på ett mer rimligt sätt vid övernattningskostnader på utbildningsort. Av denna anledning yrkar vi att:

arbetstagare utan tidigare yrkesutbildning i branschen skall i samband med tillsvidareanställning ingående informeras om tillämplig yrkesutbildning, så att arbetstagaren kan bli yrkesarbetare. Om arbetstagaren meddelar arbetsgivaren intresse av att genomgå sådan utbildning, skall arbetsgivaren tillsammans med arbetstagaren upprätta en utbildningsplan och klarlägga förutsättningarna för utbildningens genomförande.

Utbildningen ska härvid bedrivas enligt gällande avtal

§ 9 mom 1 (och lönetabell H) ändras genom att höja utbildningstillägget vid övernattningskostnader på utbildningsort till det skattefria beloppet

Anställningsskyddsöverenskommelse – ÖLAS

Arbetslöshetskassornas handläggningstid blir allt längre. 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:

§ 5 h ändras så att arbetsgivaren ska överlämna ett korrekt ifyllt arbetsgivarintyg senast en vecka från dagen för anställningens upphörande

Tillämpningsregler vid anlitande av underentreprenör

Bilagan behöver ändras så att den bättre uppfyller de gemensamma värderingarna såsom de är angivna i ingressen. Bilagan ska även tillämpas på hängavtalsbundna företag. Vi yrkar därför att:

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

bilagan ska ändras så att den även omfattar underentreprenörer som är bundna av Teknikinstallationsavtalet genom hängavtal med Byggnads

Arbetsmiljöavtalet

För att i tidigt skede kunna upptäcka risker i arbetsmiljön är det av vikt att en hälsoundersökning görs regelbundet. En tidig upptäckt av prostatacancer ökar möjligheterna till snabb behandling och ett snabbt tillfrisknande. Av denna anledning yrkar vi att:

arbetstagare har rätt genomgå hälsoundersökning en gång per år

hälsoundersökningen ska för de arbetstagare som har fyllt 50 år innefatta frivillig provtagning PSA för prostata

Övriga yrkanden

In- och utlåning

I dag finns inga regler i avtalet om in- och utlåning. Vi anser att möjligheter att låna in och låna ut är ett bra sätt att hantera kortvarigt arbetskraftsbehov och kortvarig arbetsbrist. In- och utlåning måste dock hanteras på ett rimligt sätt. Av denna anledning yrkar vi att:

regler om in- och utlåning införs i avtalet

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

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

Ökad avsättning till avtalspension SAF/LO

Enligt prognoser kommer dagens pensionsavsättning inte att räcka för att arbetstagarna ska kunna leva ett drägligt liv även efter pensionering. Av denna anledning yrkar vi att:

Det sker en extra avsättning till avtalspension SAF/LO

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