

Avtalskrav antagna i Delegationen Byggindustri & Fastigheter samt Förbundsstyrelsen inom avtalsområdet: Elektriska Installatörsorganisationen med utlöpnings tid 2010-04-30.

Inledning

I en tid av ökad global ekonomisk påverkan måste parterna stärka sitt samarbete i syfte att utveckla företagets konkurrenskraft och de anställdas kompetens.

Förändringstrycket på såväl företag som anställda blir allt större. Det ökar behovet av att underlätta för kompetensutveckling, omställning och rörlighet på arbetsmarknaden samt att man som individ har en inkomsttrygghet under de perioder av arbetslöshet som allt fler får uppleva.

En av förutsättningarna för att Byggsektorn även fortsättningsvis ska lyckas konkurrera, är att dess produkter och tjänster är av hög kvalitet. I det sammanhanget är behovet av kompetensutveckling stort och är en investering som ökar de anställdas användbarhet och bidrar till tillväxt.

Kompetensutveckling har också stor betydelse för varje enskild anställds möjlighet att konkurrera om de arbetstillfällen som står till buds på arbetsmarknaden. Det finns alltså många anledningar till varför parterna bör understödja varje arbetsgivares och varje tjänstemans ambition att öka sin egen och därmed sitt företags samlade kompetens.

Den nödvändiga förmågan till anpassning inom Byggsektorn leder också till en kontinuerlig produktivitetsutveckling som i sin helhet är avgörande för tillväxt och utveckling. Därmed skapas utrymme för löneutveckling och den reallöneökning som vi eftersträvar.

Avtalsperiod

- Avtalstidens längd ska vara ett år.

Lön

Lönearbetet

- Avtalen ska garantera att det partsgemensamma arbetet stärker det lokala samarbetet och den fackliga delaktigheten i hela lönearbetet, genom att de lokala parterna, inför de lokala förhandlingarna har:

- 1 God kunskap om företagets framtid och utveckling
- 2 Enats om vilka faktorer som är relevanta att använda för diskussion om löneutrymme på företaget och den individuella lönesättningen.
- 3 Preciserat kriterierna för den individuella lönesättningen
- 4 Analyserat den befintliga lönestrukturen för samtliga tjänstemän på företaget och diskuterat önskvärda förändringar av lönenivåer och lönespridning för olika kategorier anställda.
- 5 Identifierat eventuella osakliga löneskillnader samt eventuellt förekommande diskrimineringar.
- 6 En redovisning av vilka som inte har övertidsersättning.

- För att utveckla och stödja det lokala lönearbetet ska parterna ta fram en partgemensam lönestatistik.
- Ett årligt lönesamtal ska föras mellan lönesättande chef och tjänstemannen med utgångspunkt från de faktorer och principer för lönesättningen som finns i företaget. Ett partsgemensamt underlag för dessa samtal tas fram samt tidsplan för när de ska vara genomförda.
- De lokala parterna avslutar och utvärderar lönearbetet med att fastställa det lokala löneutrymmet och analyserar att överenskommen lönepolicy och lönestruktur efterlevts.
- Närmaste chef meddelar den nya lönen till den enskilde tjänstemannen. Den nya lönen ska motiveras.

Löneökningar

De anställda ska tillförsäkras sin del av produktionsresultaten genom fortsatta reallöneökningar och förbättrade villkor. Genom att:

- Ett löneökningsutrymme ska bildas för lönerevisionen på företagen, beräknat genom att minst 2,6 % på varje tjänstemans lön, dock lägst 620 kr/månad, avsätts.
- Utöver lönerevisionen genomförs en löneöversyn med särskilda medel i syfte att bibehålla eller uppnå en gemensam önskad struktur.
- Alla anställda ska garanteras en lägsta löneökning om minst 430 kr/månad, avtalets lägsta lön ska höjas med 430 kr/mån och de fasta ersättningarna ska höjas med minst 2,6 %.
- Tjänsteman som inte får någon eller ringa löneökning har rätt att efter begäran få en individuell utvecklingsplan i syfte att kunna öka sin kompetens och prestation. Beträffande dessa frågor ska arbetsgivaren ta initiativ till särskild överläggning mellan lönesättande chef och tjänsteman där överläggningarna ska resultera i en individuell utvecklingsplan.

Lönekartläggning

- De lokala parterna ska årligen genomföra en lönekartläggning/löneskillnadsanalys i syfte att rätta till osakliga löneskillnader. Förekommer osakliga löneskillnader ska dessa rättas till. I arbetet med lönekartläggningar/löneskillnadsanalyser ska även kvinnors respektive mäns möjligheter till lika utveckling i arbetet och av lön analyseras i syfte att skapa likvärdiga möjligheter.
- Ett partsgemensamt material ska tas fram om hur lönekartläggningar ska genomföras och partsgemensamma utbildningar ska hållas för lönesättande chefer och fackliga företrädare.

Trygghet genom utveckling och kompetens

Utbildning och kompetensutveckling i anställningen

- Omfattningen av satsningar på utbildning och kompetensutveckling inom Byggsektorn måste öka. För att de anställda ska ha möjlighet att bredda och fördjupa sina kunskaper och stärka sin ställning på arbetsmarknaden ska alla anställda, utöver den direkt verksamhetsrelaterade utbildningen, ha rätt till långsiktig kompetensutveckling.
- Arbetsgivaren ska i samband med återgång i arbete efter föräldraskap tillhandahålla den kompetensutveckling som behövs med hänsyn till ledighetens omfattning

Utbildning under uppsägningstid

- Avtalen ska ändras så att de i ökad utsträckning ger anställda som är uppsagda på grund av arbetsbrist möjlighet att genomgå utbildning under uppsägningstiden, för att underlätta omställning till nya arbeten.

Utbildning istället för uppsägning

Plötsliga förändringar i omvärlden kan innebära att efterfrågan på företagets produkter försvinner under kortare eller längre tid. Detta skapar naturligtvis osäkerhet bland de anställda kring företagets fortsatta konkurrenskraft. Det kan i sin tur få till följd att enskilda företag eller hela branschen tappar viktig kompetens genom att anställda frivilligt eller ofrivilligt söker sig till nya yrken. Det är ett problem för Byggsektorn som efter varje lågkonjunktur förlorat utbildad arbetskraft till andra sektorer. Dessa är svåra att återrekrytera när högkonjunkturen kommer. Därför ska:

- Parterna inom Byggsektorn ska komma överens om förslag på åtgärder som gör det möjligt för de anställda att, i ovan beskrivna situation, bibehålla sin anställning och under en tid genomgå utbildning. Syftet med detta är att utveckla kompetensen och förbereda företaget inför kommande konjunkturuppgång.
- Parterna ska gemensamt uppvakta regeringen i syfte att bli överens om finansiering och genomförande av sådana åtgärder.

Inhyrning

Det förekommer att arbetsgivare ensidigt beslutar att anlita bemanningsföretag i stället för att återanställa företrädesberättigade arbetstagare. Detta innebär ett kringgående av anställningsskyddet. Parterna ska därför komma överens om regler som säkerställer att arbetstagares företrädesrätt i praktiken inte kränks.

- Det ska inte vara tillåtet att använda inhyrd personal när man säger upp egen personal pga. arbetsbrist utan att detta godkänns av berörd facklig organisation.
- Om det inte går att fastställa vilken facklig organisation som är berörd, ska det godkännas av samtliga fackliga organisationer på arbetsplatsen.
- Ovan nämnda punkter ska gälla i 12 mån efter sista uppsägningstidens slut om uppsägningen skett pga. arbetsbrist.
- Avtal som tecknas om inhyrd personal ska anpassas så att hänsyn tas till denna överenskommelse.

Visstidsanställning

- Avtalen ska slå fast att tillsvidareanställning är huvudregel. Begränsningsregler ska införas för visstidsanställningar.

Intjänande av rättigheter

- Vid beräkning av anställningstid där intjänande krävs för att en förmån eller en rättighet ska gälla, ska denna beräknas utifrån sammanlagd anställningstid och oberoende av anställningsform.

Rehabilitering

- Alla anställda/arbetsplatser ska ha tillgång till företagshälsovård med god kvalitet, vars främsta uppgift är att arbeta förebyggande. Behov av insatser från företagshälsovården ska analyseras i samverkan mellan parterna, revideras årligen och bekräftas genom lokal överenskommelse.

Arbetstid

- Restid ska förläggas så att den ryms inom den ordinarie arbetstidens förläggning. Restid som beordrats eller i efterhand godkänts att ske utanför den ordinarie arbetstidens förläggning ska ur vilo- och ersättningssynpunkt jämföras med arbetstid och registreras som övertidsarbete.
- Bortavtalad övertidsersättning ska vara tydligt reglerad i skriftlig överenskommelse och utgöra ett undantag.
- Bortavtalad övertidsersättning ska inte kunna göras under de sex första månaderna vid nyanställning.
- Överenskommelser om den ordinarie arbetstidens förläggning samt vid beordrad övertid ska beakta de anställdas möjlighet att kombinera föräldraskap och arbete.
- Avtal om jour och beredskap ska träffas.
- Registrering av arbetstid ska även göras för tjänstemän med bortavtalad övertidsersättning.

Jämlikhet/Jämställdhet

- Avtal om Lika behandling ska träffas.
- Föräldralön ska utgå i motsvarande sex månaders hel ledighet och ge en inkomstutfyllnad upp till 90 % av lönen även på lönedelar över 10 prisbasbelopp. Utbetalning ska ske löpande månatligen under ledigheten.
- Ledighet med föräldralön ska kunna tas ut och delas upp enligt försäkringskassans tillämpning.
- Intjänandetiden ska beräknas på motsvarande sätt som sjuklön enligt kollektivavtalets regler.

Arbetsmiljö

- För att lokal part ska kunna bevilja övertidsdispens med avtalsenliga sista 75 tim för enskild person krävs genomgående hälsoprövning från företagshälsovård.
- All förläggning av ordinarie arbetstid, övertid, restid samt beredskap och eventuell jourtid ska ingå i den systematiska granskningen av arbetsmiljön enligt AFS 2001:1.
- Den som är chef ska ges utbildning och organisatoriska förutsättningar som gör det möjligt att utöva ett gott ledarskap

Inflytande

- Lokala avtal ska träffas som reglerar hur den anställde ska kunna förena fackligt åtagande med sin utveckling i företaget.
- Arbetsgivaren ska i samband med ett fackligt åtagande tillhandahålla den kompetensutveckling som behövs med hänsyn till åtagandets omfattning.

Övrigt

- Arbetsgivarorganisationen ska kontinuerligt lämna information till arbetstagarorganisationerna som är avtalspart om nya medlemsföretag, samt när företag sagt upp medlemskap.
- Löneavtalet måste biläggas i allmänna villkoren för att inte förveckling sker mellan det löneavtal som idag är med i tryck.
- Kompensation och avstämning för LO-pensionerna.

Vi förbehåller oss rätten att utveckla och förtydliga våra yrkanden under förhandlingarnas gång.

Med vänlig hälsning

Unionen



Krister Strålberg