

MOTION 30

Ledaravtalet

Inlämnad av: Byggcheferna, föreningsavdelning Väst

Förening: Byggcheferna

Bakgrund:

Detta är en uppföljning av tidigare motion från 2005 och 2009 från Byggchefer Väst om Ledaravtalets tillämpning.

Vi i styrelsen för Byggchefer Väst tar fortfarande emot stor kritik mot hur ledaravtalet tillämpas ute i företagen. Kritiken består till stor del fortfarande av det att arbetsgivarna inte tillämpar Ledaravtalet som det är avsett. Ledaravtalet har omarbetats ett antal gånger under perioden 2006 – 2012 utan att vi har upplevt någon förbättring från arbetsgivarnas sida.

Jag/vi tycker därför att ledarna ska:

Jag/vi yrkar att kongressen beslutar:

att om Lönebildningsavtalet inte efterlevs, samt om sanktioner mot de som bryter mot avtalet inte utverkas, skall Ledarnas förbundsstyrelse arbeta aktivt för att Ledaravtalet sägs upp.

Byggchefernas styrelse stödjer motionen

MOTION 30

Förbundsstyrelsens yttrande

Motionären tar upp problemet med att Ledaravtalet inte tillämpas ute på företagen och vill att när Ledaravtalet inte efterlevs så ska Ledarna aktivt arbeta för att avtalet sägs upp.

Förbundsstyrelsen delar motionärens beskrivning av problembilden men ser samtidigt att det finns brister i utnyttjandet av de möjligheter till sanktioner som finns i Ledaravtalen idag. Förbundsstyrelsen anser att det är olyckligt när företagen inte inser värdet, att man inte tar vara på möjligheterna och utnyttjar kraften i den lokala lönebildningen med Ledaravtalen. Den lokala lönebildningen med Ledaravtalen är alltså en väsentlig del av Ledarnas själ och har ett starkt stöd hos Ledarnas medlemmar.

Avtalsenkäten 2009 och den uppföljande enkäten 2013 visar att det finns alltför många företag som saknar de förutsättningar som krävs för att en fungerande löneprocess. Viktiga faktorer som fungerande lönepolicy och lönekriterier saknas, det finns brister i chefernas mandat och befogenheter och det finns ett alltför lågt engagemang och kunskap hos företagsledningarna. Dessa företag är spridda inom alla branscher.

Avtalsenkäterna visar också att det finns företag och förvaltningar med en väl fungerande lönebildning och nöjda medlemmar. Även dessa företag finns inom alla branscher.

Förbundsstyrelsen är inte nöjd med enkätresultatet. Det krävs insatser i förhållande till arbetsgivarorganisationerna, förbättringar i de centrala avtalen och insatser för att stödja den lokala lönebildningen ute på företagen. Ett särskilt fokus måste läggas på arbetet med företagen för att öka och förbättra tillämpningen av Ledaravtalen. Ledarnas ska därför under de kommande åren fokusera sitt utvecklingsarbete på de branscher och företag där Ledaravtalet och löneprocessen inte fungerar och intensifiera arbetet med att förbättra processen där.

Ledaravtalen ser lite olika ut på olika avtalsområden, samtliga är dock tillsvidareavtal med tre månaders uppsägningstid. Vid en sådan uppsägning ges Ledarna möjlighet att vidta stridsåtgärder, men en uppsägning innebär också att Ledarna står helt utan ett gällande lönebildningsavtal till dess att ett nytt avtal kan träffas.

I samtliga Ledaravtal finns också en förhandlingsordning som föreskriver vilka åtgärder som kan vidtas när man inte är nöjd med hur löneprocessen hanteras på företaget. Många gånger används inte den förhandlingsordning som finns i avtalen

fullt ut, det är viktigt att detta görs och dokumenteras för att kunna bidra till utveckling av avtalen framöver.

Förbundsstyrelsen vill därför inte säga upp gällande Ledaravtal utan att först och främst ha genomfört de insatser som redovisats ovan. Vidare bör nu gällande förhandlingsordningar i avtalen ha använts, framför allt i situationer där Ledarnas företrädare upplever att arbetsgivaren är helt likgiltig när det gäller frågor om lokal tillämpning av Ledaravtalen. Först när Ledarnas möjligheter bedöms helt uttömda kan förbundsstyrelsen tänka sig att utreda konsekvenserna av att säga upp gällande avtal.

Förbundsstyrelsen föreslår att kongressen beslutar
att avslå motionen