

# **BYGGNADS AVTALSKRAV.**

Gentemot Plåt & Ventföretagen inför 2020 års avtalsrörelse  
gällande Plåt- och Ventilationsavtalet

## Inledning

Våra medlemmar går upp klockan 05.00 oavsett årstid och väder för att bygga framtiden för alla människor, för alla situationer. Med yrkesstolthet, precision och kompetens. Men vi bygger på ojämlika villkor. I vår bransch finns företag som rundar lagar och regler, som inte tar ansvar, som sätter pengar framför våra medlemmars säkerhet och hälsa, som går bakåt i tiden när vi vill framåt.

Trots allt prat blir det inte bättre. Trots alla larmrapporter och löften ser vi ingen förändring. Vi måste få ett slut på konkurrens med låga löner och farlig arbetsmiljö. Våra medlemmar kräver verkliga resultat och riktiga förändringar. Det är dags att gå från ord till handling.

Inför avtalsrörelsen har vi skapat en kampanjhemsida under namnet "Helt Seriöst". I dagsläget har över 6 000 byggnadsarbetare skrivit under uppropet för att få mer ordning och reda i byggbranschen. Vi har också fått in över 160 berättelser som beskriver den vardag som våra medlemmar arbetar i. Tillsammans med över 1500 avtalsmotioner är våra avtalskrav väl förankrade i byggnadsarbetarnas önskan om en byggbransch där kollektivavtalen utvecklas så att det råder sund konkurrens.

Avtalsrörelsen handlar om att skapa ordning och reda i branschen, om att säkerställa att våra medlemmar inte skadas eller dör i arbetet och om att våra medlemmar ska få en trygg tillvaro efter flera års slit.

## Ordning och reda

Byggbranschen behöver ta krafttag kring ordning och reda så att seriöst företagande premieras och ett tryck mot sund och utvecklande konkurrens skapas. Allt fler företag i branschen som arbetar med vettiga villkor tvingas nu konkurrera mot företag som når vinster med hjälp av fusk, ohederlighet och till och med kriminalitet. De dumpar löner och struntar i arbetsmiljön. De tvingar de anställda att arbeta långa arbetspass veckans alla dagar. Ingen av oss vill ha dessa företag på våra arbetsplatser, ändå finns de där.

Vi måste ta problemet på allvar och arbeta tillsammans för att vända den för branschen helt förödande utvecklingen. Vi som parter måste ta krafttag och tillsammans säkerställa att lagar och avtal följs. Huvudentreprenörsansvaret har varit i kraft i ett antal år men behöver skärpas så att det blir ett ännu kraftfullare verktyg i kampen mot de företag som fuskar.

## Arbetsmiljö

Våra medlemmar har fysiskt krävande arbeten. Många skadas och orkar inte hela arbetslivet. Under 2019 dog 14 personer på våra byggarbetsplatser. Antalet anmälda arbetsolyckor i branschen ligger stadigt över 3 500 per år. Över 120 personer dör varje år

av asbestsjukdomar, ofta orsakade av arbete på byggarbetsplatser. Enligt rapport från Arbetsmiljöverket ser sig många arbetsgivare tvungna att tumma på arbetsmiljön för att kunna konkurrera om uppdragen. Våra skyddsombud motarbetas i sina uppdrag och våra regionala skyddsombud har inte tillträdesrätt till arbetsplatser där de behövs som mest. Arbetsmiljöfrågorna och det systematiska arbetsmiljöarbetet måste sättas i första rummet och en rejäl insats behövs för att komma tillrätta med den oordning och oreda som råder på många arbetsplatser runt om i landet.

Av alla de dödsolyckor och olyckor som sker i branschen är det endast ett fåtal som leder till att de som är ansvariga för arbetsmiljön ställs till svars. Våra medlemmar dör och skadas men får ingen upprättelse. Detta måste ändras. Det ska inte gå att gömma sig bakom en otydlig lagstiftning och en komplicerad ansvarsfördelning. Den egna arbetsgivaren har ansvaret för arbetsmiljön för sina anställda. Arbetsgivaren har ansvar för att ingen skadas på arbetsplatsen. Detta ansvar måste utökas och tydliggöras i kollektivavtalet. Att inte genomföra de riskbedömningar som ska ske enligt lag ska innebära ett kollektivavtalsbrott och de arbetstagare som drabbas ska få skadestånd när arbetsgivaren inte tar sitt lagstadgade ansvar.

## **Pensioner**

Pensionssystemet är orättvist. Våra medlemmar ska tjäna in avtalspension från första timmen i arbetslivet till sista. De flesta av våra medlemmar börjar jobba direkt efter gymnasiet. När tjänstemännen har studerat klart och kommer ut i arbetslivet har våra medlemmar redan slitit i flera år men utan att tjäna in en enda krona i avtalspension. Mer än varannan byggnadsarbetare klarar inte av att arbeta till den nya lägsta pensionsåldern. Våra medlemmar går med nuvarande regelsystem miste om flera tusen kronor per månad i avtalspension. Detta system leder knappast till att fler vill jobba i branschen.

Regelsystemet måste ändras så att avtalspension tjänas in från första till sista timmen i arbete. Dessutom måste avsättningen till extra pensionsavsättning öka och en premiefrielse införas på den extra pensionsavsättningen så att pension tjänas in även under exempelvis föräldraledighet.

## **Jämställdhet och föräldraskap**

Det är inte rimligt att branschen fortfarande inte är anpassad för att både män och kvinnor ska kunna arbeta på samma arbetsplatser. Det är inte rimligt att kvinnor ska välja bort vår bransch på grund av de ekonomiska risker de drabbas av när de blir gravida och inte får arbeta på grund av risker för barnet. Det är inte rimligt att de män

och kvinnor som är föräldralediga ska få sämre anställningsförmåner. Byggbranschen ska vara en attraktiv bransch för både kvinnor och män.

## Löner

LO-samordningen innebär bland annat att det ska ske en rejäl låglönesatsning. Varje arbetstagare med en lön under en viss nivå ska få del av satsningen. På detta sätt kan vi undvika att svagare grupper får sämre utfall. Vi tar ett gemensamt ansvar för Sveriges ekonomi. En solidarisk samordning minskar risken för att enskilda förbund pressas till försämringar i kollektivavtalen.

De gemensamma krav som Byggnads ställt sig bakom innebär löneökningar med 3 procent för alla som tjänar 26 100 kronor och mer. Alla som tjänar mindre än 26 100 kronor i månaden ska få en löneökning med minst 783 kronor per månad.

Även avtalens lägstalöner ska höjas med minst 783 kronor i månaden.

Såväl avtalens lägsta löner som semesterlön och andra ersättningar i kollektivavtalen ska höjas i proportion till lönerna i allmänhet.

En viktig princip som slås fast i samordningen är att lågavlönade inte ska behöva ”betala” sin något högre procentuella löneökning med försämringar av andra villkor.

## Digitalisering

Utvecklingen av det digitaliserade samhället kommer att få stora konsekvenser för byggbranschen. Utvecklingen går väldigt fort. Det råder en osäkerhet om hur framtiden kommer att gestalta sig men det är viktigt att vi är med och formar den. Det handlar om viktiga frågor som våra medlemmars kompetens, nya arbetssätt och arbetsinnehåll som påverkar både arbetsrollen och arbetsmiljön. Det är en självklarhet att vi tillsammans måste möta framtiden. Digitaliseringen i branschen är en viktig framtidsfråga för oss som parter och måste därför lyftas upp som en av de främsta samverkansfrågorna och leda till omfattande kompetensutveckling för alla.

# Ekonomiska yrkande inför 2020 års avtalsförhandlingar

Vi kan konstatera att lönegapet under en tioårsperiod har varit relativt stabilt mellan arbetare och tjänstemän. Men de senaste två åren har skillnaderna åter börjat öka. Lönegapet mellan arbetare och tjänstemän är nu lika högt som på 1930-talet. Vi kan inte acceptera att klassamhället breder ut sig. Detta är en viktig fråga för oss att komma tillrätta med i denna avtalsrörelse.

Vårt lönekrav är långsiktigt hållbart och tar hänsyn till både inflationsmålet och kravet på internationell konkurrenskraft. Det ger fortsatta reallöneökningar samtidigt som det bidrar till en hög sysselsättning.

*Av denna anledning yrkar Byggnads*

att en överenskommelse träffas om löneökningar med 3,0 % dock med ett lägsta utrymme om 783 kr per månad räknat per individ inom avtalsområdet,

att utgående löner och samtliga nivåer i avtalet höjs med minst 3,0 %,

att avtalets lägsta lön minst höjs med ett värde som motsvarar löneökningarna enligt första punkten ovan inom avtalsområdet

## Pension

### Extra pensionsavsättning

Enligt prognoser kommer dagens pensionsavsättning inte att räcka för att arbetstagarna ska kunna leva ett drägligt liv även efter pensionering. I avtalsrörelsen 2017 infördes ett system där arbetsgivarna, utöver den vanliga pensionsavsättningen, även ska göra en extra pensionsavsättning. Den procentsats som avsättningen i dag har är dock inte tillräcklig för att uppnå målet med att de anställda ska få en dräglig pension.

Avsättningen måste öka varje år.

*Av denna anledning yrkar Byggnads*

att avsättningen till den extra pensionsavsättningen ska öka.

### Premiefrielse

I de avtalsvillkor som i dag finns för tjänstepensionen finns en premiefrielse som innebär att pension betalas in även då de anställda till exempel är föräldralediga eller sjukskrivna. Någon sådan premiefrielse finns dock inte för den extra

pensionsavsättningen. Att en sådan ska finnas för all den pension som arbetsgivaren betalar in är en självklarhet.

*Av denna anledning yrkar Byggnads*

att det ska införas en premiefrielse för den extra pensionsavsättningen som utgår under tid då arbetstagaren är frånvarande från arbetet i samband med exempelvis föräldraledighet och sjukdom.

## **Avtalets lönebestämmelser**

### **Tidlön för lärling**

Av rättviseskäl är det inte rimligt att lärlingar som arbetar på företag med tidlön har lägre lön än de lärlingar som arbetar i ackordslag.

*Av denna anledning yrkar Byggnads*

att lärlingslönerna ska beräknas enligt fördelningstalet för yrkesarbetarlönen även vid tidlön.

### **Semesterlön för arbetstagare med timlön**

Semesterlönen är idag olika för anställda med timlön och månadslön vilket inte är rimligt.

*Av denna anledning yrkar Byggnads*

att semesterlönen för de arbetstagare som har timlön ska vara lika stor som för de arbetstagare som har månadslön.

## **Ordning och reda**

### **Definition av vad lön enligt kollektivavtalet är**

Antalet arbetstagare som endast tillfälligt arbetar i Sverige ökar. Många av dessa har så kallade A1-intyg vilket innebär att de kvarstår i hemlandets socialförsäkring och att deras sociala avgifter betalas i utlandet. I flera länder betalas sociala avgifter helt eller delvis av arbetstagarna. I dessa fall urholkas arbetstagarens lön. Lönen i vårt kollektivavtal är satt utifrån svenska förhållanden som innebär att det är arbetsgivaren som betalar de sociala avgifterna och därmed får de utländska företagen en konkurrensfördel. Det bör därför tydliggöras att lönen är satt utifrån att sociala avgifter tillkommer utöver denna. Det bör samtidigt tydliggöras att även övriga ersättningar tillkommer utöver lönen.

*Av denna anledning yrkar Byggnads*

att ett förtydligande ska införas i avtalet om att med lön i avtalet avses bruttolön och att denna är satt utifrån att det är arbetsgivaren som helt betalar de sociala avgifterna. Tillkommande ersättningar i form av t.ex. traktamente, reseersättning, övertidsersättning, helglön, semesterlön m.m. utgår i tillägg till den lön som fastställs i detta avtal.

## **Felaktigt utbetald lön**

Det förekommer ibland att arbetsgivare av misstag betalar ut för mycket lön. I vissa av dessa fall blir då arbetstagaren återbetalningsskyldig. En konsekvens av den förändring av skattelagstiftningen som uppstod när månadsrapportering infördes har dock visat sig bli att arbetstagaren i detta fall blir återbetalningsskyldig för ett bruttobelopp och att arbetstagaren får vänta upp till 18 månader med att få den felaktigt inbetalda skatten tillbaka från Skatteverket. I dessa fall är det arbetsgivaren som har begått ett fel och det är då orimligt att den anställde ska drabbas ekonomiskt på detta sätt.

*Av denna anledning yrkar Byggnads*

att i de fall arbetsgivaren betalar ut för mycket lön till arbetstagaren och arbetstagaren är återbetalningsskyldig ska återbetalning inte ske förrän arbetstagaren får tillbaka den inbetalda preliminärskatten.

## **Granskning**

Allt oftare nekar arbetsgivare oss att få granska de handlingar som behövs för att vi ska kunna kontrollera att kollektivavtalet efterlevs. Företagen uppger att vi enligt GDPR inte har rätt att ta del av t.ex. tidrapporter. Det framgår emellertid av kollektivavtalet att vi har rätt att granska alla de nödvändiga handlingar som behövs. För att tydliggöra att vi har denna rätt och förtydliga att kollektivavtalet utgör en rättslig grund för att vi ska kunna ta del av dessa uppgifter enligt GDPR bör granskningsbestämmelsen kompletteras.

*Av denna anledning yrkar Byggnads*

att granskningsbestämmelsen ska kompletteras med en uppräknning av de handlingar som Byggnads region bland annat har rätt att få ta del av vid en granskning.

## **Resor och traktamenten för utrikes bosatta**

Allt fler arbetsgivare som är bundna av vårt kollektivavtal har arbetstagare anställda som endast tillfälligt arbetar i Sverige och som har kvar sin fasta bostad i utlandet. Även dessa arbetstagare har enligt kollektivavtalet rätt till traktamente och ersättning för

resor. Kollektivavtalet behöver dock förtydligas med en särskild skrivning gällande rätten till resor och traktamente för de arbetstagare som saknar fast bostad i Sverige.

*Av denna anledning yrkar Byggnads*

att avtalet förtydligas vad gäller rätten till resor och traktamenten för de arbetstagare som har fast bostad i utlandet.

## **Arbetsgivarintyg**

Arbetstagare som slutar sin anställning är i vissa fall helt beroende av att a-kassan fattar beslut om ersättning. För att så ska kunna ske så krävs att a-kassan får del av ett korrekt ifyllt arbetsgivarintyg snarast möjligt efter det att anställningen har upphört. Av Bilaga 1 punkten 8 framgår att "arbetsgivaren är skyldig att vid en anställnings upphörande skriva ett korrekt arbetsgivarintyg i enlighet med Arbetslöshetskassans regler" Det saknas dock en tidsangivelse när detta ska vara klart. Vissa arbetsgivare dröjer onödigt länge med att sända över arbetsgivarintyget vilket medför att arbetstagaren drabbas ekonomiskt.

*Av denna anledning yrkar Byggnads*

att avtalet ska kompletteras med en bestämmelse som innebär att arbetsgivaren ska översända arbetsgivarintyget inom 7 dagar från det att anställningen upphörde.

## **Lönespecifikationer**

För att en arbetstagar ska kunna veta att de får de förmåner som de har rätt till enligt kollektivavtalet måste uppgifterna framgå av lönespecifikationerna. Detta gäller bland annat avsättningen till pension och den extra pensionsavsättning eftersom det förekommer att arbetsgivarna struntar i att betala in dessa förmåner.

*Av denna anledning yrkar Byggnads*

att lönespecifikationerna även ska innehålla uppgift om avsättning till avtalspension, extra pensionsavsättning, arbetstidsförkortningssaldo och övertidssaldo.

## **Huvudentreprenörsansvaret**

Under den tid som huvudentreprenörsansvar har varit i kraft så har vi kunnat konstatera att den utredning som ska ske när Byggnads region begär överläggning och utredning inte fungerar tillfredsställande. Det tar alltför lång tid innan en överläggning kommer till stånd och när den sker uppger huvudentreprenören att den inte har någon information. För att överläggningen och utredningen ska fungera på ett effektivt och ändamålsenligt sätt måste den ske betydligt snabbare och innebära att dokumentation ska läggas fram av den som faktiskt har tillgång till den. I Danmark finns ett kollektivavtalat system som bland annat innebär att överläggningen och utredningen ska



genomföras inom 48 timmar från det att den har begärts, att huvudentreprenören, arbetsgivaren och facket deltar vid denna och att det är arbetsgivaren som där och då ska bevisa att rätt lön har betalats ut till arbetstagarna. Detta system har visat sig vara ett effektivt medel för att komma tillrätta med den lönedumping och det fusk som förekommer i branschen.

*Av denna anledning yrkar Byggnads*

att i de fall Byggnads region påkallar överläggning och utredning så ska en sådan genomföras i enlighet med det danska systemet.

## **Arbetsmiljö**

### **Obligatorisk hälsoundersökning**

I avtalet finns i Bilaga 8 punkt 5 en skrivning som säger att ”om regelbunden hälsoundersökning inte är medicinskt motiverad, och ej heller påkallas av de anställda, kan dessa ersättas av andra förebyggande åtgärder”. Denna text motverkar bestämmelsen om företagshälsovård i övrigt och missbrukas av en betydande andel av arbetsgivarna som använder den som förevändning för att inte ha företagshälsovård.

*Av denna anledning yrkar Byggnads*

att denna text stryks ur avtalet så att det tydligt framgår att alla företag ska erbjuda de anställda regelbundna hälsoundersökningar.

### **Förtydliga vad som ska ingå i ett företagshälsovårdsavtal**

Det förekommer alltför ofta att arbetsgivare tecknar företagshälsovårdsavtal som innebär så lite förmåner att arbetstagarna i praktiken inte har rätt till företagshälsovård. Ofta saknas det förebyggande arbetet och riskbedömningar. Arbetstagarna erbjuds sällan hälsoundersökning utan att detta har efterfrågats särskilt av den anställde. Arbetsgivare blandar också ofta ihop vissa lagstadgade medicinska kontroller som utförs för att utföra vissa arbetsuppgifter, t.ex inför arbete med kemiska produkter, arbete med vibrationer, nattarbete och arbete med bly och kvicksilver, med företagshälsovård.

*Mot bakgrund av detta yrkar Byggnads*

att det ska förtydligas vad som ska ingå i ett företagshälsovårdsavtal

att det ska förtydligas vad som ska ingå i en hälsoundersökning och att denna ska erbjudas oftare än i dag.

## **Stärkt arbetsanpassning och rehabilitering**

Det råder en osäkerhet hos vissa arbetsgivare gällande vilket ansvar de har för arbetstagare som är i behov av rehabilitering och arbetsanpassning. Detta leder till att de arbetstagare med svagast ställning på arbetsplatsen får allt svårare att återgå i arbete. För att komma tillrätta med detta behöver avtalet kompletteras med tydligare regler i dessa avseenden.

*Mot bakgrund av detta yrkar Byggnads*

att arbetsgivarens ansvar för rehabilitering och arbetsanpassning ska förtydligas.

## **Mer semester**

Semester ger arbetstagare möjlighet till vila och rekreation och förebygger ohälsa. Arbetstagarna ska ges en utökad semesterrätt för att kunna få ett hållbart arbetsliv.

*Mot bakgrund av detta yrkar Byggnads*

att den betalda semestern ska utökas med fler dagar per år.

## **Underlåtenhet att vidta riskbedömning utgör kollektivavtalsbrott**

Antalet tillbud och dödsolyckor minskar inte utan ligger kvar på en hög nivå. En anledning till detta är att arbetsgivare underlåter att genomföra riskbedömningar och, om dessa görs, underlåter att åtgärda riskerna. Arbetsmiljöverket besökte 1720 arbetsställen inom ramen för ett projekt under 2018 och 2019 med fokus på kvarts och asbest. Av dessa saknade 670 företag helt ett systematiskt arbetsmiljöarbete och 650 hade inte genomfört riskbedömningar. 400 av dessa hade underlåtit att vidta åtgärder. Incitamenten för att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete behöver öka.

Under 2018 och 2019 fick 600 företag sanktionsavgifter av Arbetsmiljöverket för att de inte vidtagit några åtgärder för att förebygga fallrisker i sin verksamhet. Även detta visar att arbetsgivare inte vidtar riskbedömningar i den omfattning som behövs.

*Med anledning av detta yrkar Byggnads*

att en arbetsgivare ska vara skyldig att betala skadestånd till en arbetstagare som exponerats av kemiska ämnen om arbetsgivaren inte har gjort en riskbedömning och inventering av kemiska hälsorisker enligt gällande regelverk eller inte vidtagit de åtgärder som föranletts av en sådan riskbedömning.

att en arbetsgivare ska också vara skyldig att betala skadestånd till en arbetstagare som utsatts för ett tillbud eller en olycka om arbetsgivare inte genomfört den riskbedömning och inventering av hälsorisker som krävs enligt gällande regelverk eller inte vidtagit de åtgärder som föranletts av en sådan riskbedömning.

## **Friskvårdsbidrag**

Arbetet i byggbranschen är ofta fysiskt ansträngande. De anställda drabbas inte sällan av belastningsskador och förslitningsskador. I och med den alltmer ökade specialisering som sker i företagen finns stor risk att denna negativa utveckling fortsätter.

Friskvårdsbidraget ökar incitamentet för de anställda att stärka kroppen genom fysisk aktivitet vilket förbygger arbetsrelaterade belastningsskador och ger en minskad sjukfrånvaro.

*Av denna anledning yrkar Byggnads*

att friskvårdsbidraget ska höjas.

## **Tvätt av arbetskläder**

Arbetet i byggbranschen är ofta ett smutsigt arbete. Det är arbetsgivarens ansvar att hålla de anställda med arbetskläder och det borde då även vara självklart att det är arbetsgivarens ansvar att se till att kläderna tvättas.

*Av denna anledning yrkar Byggnads*

att en arbetsgivare ska vara skyldig att ombesörja tvätt av arbetstagarnas arbetskläder.

## **Bestämmelsen om överläggning i arbetsmiljöfrågor**

Arbetsmiljöverket har meddelat att det inte har för avsikt att hantera arbetsmiljöfrågor som parterna inte kommer överens om. Av denna anledning måste bestämmelsen i kollektivavtalet justeras så att möjligheten att få frågan slutligt avgjord av Arbetsmiljöverkets tas bort.

*Av denna anledning yrkar Byggnads*

att bestämmelsen om överläggning i arbetsmiljöfrågor bör justeras så att möjligheten att gemensamt vända sig till Arbetsmiljöverkets tillsynsmyndighet för avgörande i frågan utmönstras i avtalet.

## **Skyddsombud och tillträdesrätt för regionala skyddsombud**

I syfte att motverka ohälsa, olycksfall och dödsfall i branschen behöver samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare öka. De regionala skyddsombuden har en nyckelroll i att utforma en skyddsorganisation i företaget och delta i det systematiska arbetsmiljöarbetet. För att utföra sitt arbete måste det regionala skyddsombudet ges tillträde till företaget.

*Med anledning av detta yrkar Byggnads*

att arbetsmiljöavtalet ska kompletteras med en bestämmelse om att skyddsombud utses bland de anställda vid företaget av berörd Byggnads region. Där skyddsombud saknas är det de regionala skyddsombud som Byggnads region har utsett som är arbetstagarnas skyddsombud. De regionala skyddsombuden ska ha rätt att verka på företagets samtliga arbetsplatser utan särskild anmälan om detta.

## Jämställdhet och föräldraskap

### Arbetstidsförkortning

Att anställda blir föräldrar är en naturlig del av vardagen på arbetsplatsen. Byggbranschen består i dag av flest män. De hinder som finns i kollektivavtalet mot att de anställda tar en aktiv roll i föräldraskapet måste utmönstras.

*Av denna anledning yrkar Byggnads*

att tid då arbetstagaren är föräldraledig och ledig med tillfällig föräldrapenning inte ska medföra minskning av arbetstidsförkortningen.

### Arbetsplats för alla

Andelen kvinnor i byggbranschen fortsätter att öka även om den fortfarande är på en alldeles för låg nivå. Det är viktigt att alla arbetsplatser utformas på ett sätt som innebär att det inte finns några hinder mot att både kvinnor och män arbetar där tillsammans.

*Av denna anledning yrkar Byggnads*

att personalutrymmen ska anordnas så att de är anpassade både för kvinnor och män vilket bland annat inkluderar att kvinnor och män ska erbjudas avskilda utrymmen för ombyte.

### Gravidlön

Parterna har ett gemensamt intresse av att öka andelen kvinnor i branschen. Kvinnor som blir gravida får inte arbeta i ett fysiskt ansträngande arbete eller i en riskfylld arbetsmiljö. De arbetstagare som inte får arbeta på grund av graviditet drabbas ekonomiskt på ett orimligt sätt. Vi måste tillsammans göra vad vi kan för att öka branschens attraktivitet för både kvinnor och män.

*Av denna anledning yrkar Byggnads*

att en arbetstagare som är ledig enligt 18-20 §§ föräldraledighetslagen på grund av graviditet ska ha rätt till graviditetslön från sin arbetsgivare under hela den tid ledigheten pågår. Graviditetslönen ska uppgå till 10 procent av utgående lön.

## **Trakasserier och sexuella trakasserier**

Trakasserier och sexuella trakasserier förekommer dessvärre fortfarande på en del arbetsplatser. Nuvarande lagstiftning på området är dock inte anpassad utifrån hur vår bransch ser ut eftersom arbetsgivarens skyldigheter att utreda och vidta åtgärder endast gäller i de fall den som trakasserar utför arbete åt arbetsgivaren. I vår bransch arbetar de anställda som huvudregel dagligen tillsammans med anställda från andra företag. Även i dessa fall måste en arbetsgivare ha en skyldighet att se till att utreda det som hänt och se till att trakasserier upphör.

*Av denna anledning yrkar Byggnads*

att om en arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av en tredjeman, är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

## **Facklig samverkan**

### **Möjlighet att inrätta MB-grupp**

I avtalet finns en bestämmelse som gör det möjligt för Byggnads att utse kontaktombud i företaget. Det är dock inte rimligt att den fackliga organisationen utgörs av en enda individ på företaget.

*Av denna anledning yrkar Byggnads*

att avtalet kompletteras med bestämmelser om en företagsanpassad MB-organisation.

## **Digitalisering**

### **Digitalisering**

Byggnads kan konstatera att utvecklingen av det digitaliserade samhället kommer att få stora konsekvenser för byggbranschen och att utvecklingen går väldigt fort. Det råder en osäkerhet om hur framtiden kommer att gestalta sig men det är viktigt att vi är med och formar den. Det handlar om viktiga fackliga frågor som arbetskraftens kompetens, nya arbetssätt och arbetsinnehåll som påverkar både arbetsrollen och arbetsmiljön.

Många forskare tror att de etablerade byggföretagen kommer att få svårt att hänga med i förändringen. De menar att när väl tekniken slår igenom, kommer det att omforma även de mest grundläggande spelreglerna. Flera av forskarna pekar ut branschens småföretag,

ofta underentreprenörer, som särskilt utsatta. Teknikutveckling genom robotar, automatisering, 3D-skrivare och liknande kommer också att innebära att arbetsinnehållet för byggnadsarbetare kommer att förändras kraftigt över tid. Vi måste också ställa oss frågan om avtalen är teknikneutrala och följer den tekniska utvecklingen och på vilket sätt vi får vår del av vinsterna av den tekniska utvecklingen.

Vi ser därför ett behov av att det bildas en partsgemensam arbetsgrupp med ansvar att följa den digitala utvecklingen och dess påverkan på branschen och arbetsförhållandena.

*Av denna anledning yrkar Byggnads*

att det ska tillsättas en gemensam arbetsgrupp för att arbeta med de frågor som uppkommer i anledning av den digitalisering som vår bransch står inför.

-----  
Utöver ovan anförda yrkanden gäller LO-samordningens avtalsyrkanden.

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

Avtalsperiodens längd ska vara ett år.

Stockholm den 12 februari 2020

Mottages

-----  
**Torbjörn Hagelin**

Avtalssekreterare  
Svenska Byggnadsarbetareförbundet

-----  
**Anita Hagelin**

Förhandlingschef  
Plåt&Ventföretagen