



BYGGNADS AVTALSKRAV.

Gällande Glasmästeriavtalet gentemot Glasbranschföreningen
inför 2023 års avtalsrörelse

FÖRUTSÄTTNINGAR.

Kort avtalsperiod

Vi befinner oss i en ekonomisk osäker tid. Inflationen är hög och Riksbanken höjer räntor. Orsakerna är dock primärt externa i form av kvardröjande ekonomiska effekter av pandemin och Rysslands krig i Ukraina. Resultatet av detta kan vi se i form av stigande priser på mat, el och drivmedel.

Att orsakerna i stor utsträckning beror på händelser i vår omvärld gör det också svårt att bedöma när läget vänder. Hur varaktig blir inflationsuppgången? Hur kommer centralbankerna och våra politiker att agera? Svaren är långt ifrån entydiga. Det vi kan konstatera är att fallande reallöner och stigande räntor pressar hushållens konsumtion och marginaler. Många av Byggnads medlemmar är oroliga för framtiden och hur den ekonomiska situationen kommer att utvecklas.

Mot bakgrund av ovanstående är det helt uppenbart att avtalsrörelsen kommer att genomföras i en miljö av stor osäkerhet kring den ekonomiska utvecklingen. Samtidigt vet vi att den svenska ekonomin i grund och botten mår bra och att det fortfarande finns stort byggbehov av både infrastruktur och bostäder runt om i landet. En huvuduppgift för oss som parter är således att se till att vår bransch även fortsättningsvis är attraktiv för framtida generationer.

I detta läge är ett ettårigt avtal ett *måste*. Ett längre avtal än så vore direkt oansvarigt för hela branschen. Ett kort avtal ger oss möjlighet att om ett år återigen utvärdera det ekonomiska förutsättningarna, läget på arbetsmarknaden och i byggbranschen. I en turbulent tid måste vi använda den flexibilitet som den svenska modellen ger oss.

Byggnads medlemmar vill se förändring

Våra medlemmar bygger Sverige. Oavsett årstid och väder är vi redo 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 söker kryphål i lagar och regler, som inte tar ansvar, som sätter pengar framför våra medlemmars säkerhet och hälsa. Vi backar in i framtiden i stället för att utveckla vår bransch med jämlik konkurrens och modern teknik.

Inför avtalsrörelsen har vi fått in över 2 000 avtalsmotioner. Våra avtalskrav är därför väl förankrade i våra medlemmars önskan om en byggbransch där kollektivavtalen gynnar seriösa, innovativa företag och hindrar fuskare och rent kriminella.

Avtalsrörelsen handlar om att skapa ordning och reda i branschen, att säkerställa att våra medlemmar inte skadas eller dör i arbetet och att våra medlemmar ska få en trygg tillvaro genom hela arbetslivet, från skola till ålderdom.

Stoppa kriminalitet, fusk och utnyttjande

Fusk i branschen går att förebygga och kontrollera bort. Men det kräver samordning och ansvarstagande. För att lyckas få bukt med de kriminella företagen måste kontrollerna bli fler och effektivare. Seriöst företagande ska premieras och ett tryck mot jämlik konkurrens ska skapas.

Vi som parter måste ta krafttag och säkerställa att lagar och avtal följs. För att få bort fuskande företag från våra arbetsplatser måste vi arbeta tillsammans. Det ska vara självklart för alla att företag granskas och att företag som inte sköter sig stängs ute från våra arbetsplatser.

Jämställdhet och familjeliv

Byggbranschen ska vara en attraktiv bransch för både kvinnor och män. Den skeva könsfördelning som vi fortfarande ser ute på våra arbetsplatser kan ingen vara stolt över. Det är inte rimligt att branschen fortfarande inte är anpassad för att både män och kvinnor ska kunna arbeta på samma arbetsplats. Det är inte rimligt att män och kvinnor som är föräldralediga får sämre anställningsförmåner. Här ligger byggbranschen långt efter omvärlden. Ska vi komma i kapp måste vi gemensamt ta större och snabbare kliv.

Rättvisa löner

Som sagts inledningsvis så sker avtalsrörelse i ett mycket känsligt ekonomiskt läge. Inflationen har redan ätit upp tio års löneökningar och våra medlemmar förväntar sig att bli kompenserade. Trots frustrationen bland våra medlemmar är vi beredda att hålla igen för att inte ytterligare spä på inflationen. Vi ställer oss därför bakom LO-samordningen. En viktig del i denna är att de med lägst löner ska få mer i årets avtalsrörelse. Det är de som drabbas hårdast av inflationen. Genom vårt yrkande om löneökning med 4,4 procent och en låglönesatsning tar vi ett gemensamt ansvar för Sveriges ekonomi.

De gemensamma krav som Byggnads ställt sig bakom innebär löneökningar med 4,4 procent för alla som tjänar 27 100 kronor och mer. Alla som tjänar mindre än 27 100 kronor i månaden ska få en löneökning med minst 1 192 kronor per månad. Även avtalens lägstalöner ska, i tillämpliga fall, höjas med minst 1 371 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 också att lågavlönade inte ska behöva "betala" sin något högre procentuella löneökning med försämringar av andra villkor.

Gemensamt ansvar för framtiden

Vi byggnadsarbetare har ett viktigt jobb. Ett jobb där vi är en del av något större och formar framtidens samhälle. Det är vi som ser till att skolor finns till nästa generations barn, att familjer har bostäder att bo i, att sjukhus har plats för nya patienter. Det är vi som är Sveriges byggnadsarbetare. Vi är händerna som bygger Sverige. Vi är övertygade om att vi med ovanstående förutsättningar och fakta som utgångspunkt lägger grunden för en avtalsrörelse där parterna tillsammans tar ansvar för byggbranschens framtid.

BYGGNADS YRKANDEN.

Ekonomiska yrkanden

Lönegapet mellan arbetare och tjänstemän fortsätter att öka och 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 till rätta med i denna avtalsrörelse.

Vårt lönekrav är långsiktigt hållbart och tar hänsyn till både inflationsmålet och kravet på internationell konkurrenskraft.

Av denna anledning yrkar Byggnads

att en överenskommelse träffas om löneökningar med 4,4 % dock med ett lägsta utrymme om 1 192 kr per månad räknat per individ inom avtalsområdet,

att utgående löner och samtliga nivåer i avtalet höjs med minst 4,4 %,

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

att lönehöjningen sker från första dagen och inte från och med den löneperiod som börjar närmast efter lönehöjningsdagen.

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.

Stoppa kriminalitet, fusk och utnyttjande

Granskning

Allt oftare nekar företag 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 till exempel tidsrapporter. 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,
att produktionen ska betala för kontrollerna.

Lönespecifikationer

Alltför många arbetsgivare fuskar med inbetalning av skatter och pensioner. Detta skapar stora problem för arbetstagare som ofta får betala in den skatt som arbetsgivaren stoppat i egna fickor och som går miste om intjänad pension. Ofta saknar arbetstagarna tillgång till de lönespecifikationer och andra handlingar som behövs för att styrka avdragen skatt och rätten till ersättning.

Av denna anledning yrkar Byggnads

att avtalet kompletteras med en bestämmelse som ger arbetstagaren rätt att få ut lönespecifikationer och övrig dokumentation sju år tillbaka i tiden och att detta även gäller efter anställningens upphörande.

Differentierad lön

Av avtalets lönebestämmelse framgår att arbetsgivare och arbetstagare kan teckna överenskommelse om lönenivå utöver grundlön. Vissa företag tolkar denna bestämmelse som att avtalet också tillåter differentierad lön.

Av denna anledning yrkar Byggnads

att avtalet förtydligas så att det framgår att överenskommelse om tidlön utöver grundlön gäller för samtliga arbetstagare i företaget eller på arbetsplatsen.

Kompensation för övertidsarbete

I avtalet regleras att om arbetstagaren önskar och företaget finner det lämpligt så kan övertidsarbete kompenseras med ledighet. Detta innebär att det är arbetsgivaren som avgör hur övertidsarbetet ska kompenseras.

Av denna anledning yrkar Byggnads

att avtalet ändras så att det är den enskilda arbetstagaren som avgör om övertidsarbetet ska tas ut i kompensationsledighet, sparas i tidbank eller tas ut som övertidsersättning.

Arbetstidsförkortning

I avtalet är intjänandeår och uttagsår detsamma för arbetstidsförkortning. I flera omgångar har frågan om uttag av arbetstidsförkortning varit uppe för diskussion mellan parterna. Trots att vi parter i dessa diskussioner varit överens om att arbetstidsförkortning inte behöver tjänas in innan den tas ut så kvarstår tvister i frågan lokalt. Ingen tjänar på att avtalet är otydligt på denna punkt.

Av denna anledning yrkar Byggnads

att avtalet förtydligas så att det framgår att arbetstagaren har rätt att ta ut årets arbetstidsförkortning även innan den har tjänats in.

Ett friskt arbetsliv

Företagshälsovård

Som ett led att missbruka avtalets intention för att konkurrera med sämre villkor ser vi att ett antal företag har börjat handla upp företagshälsovård som inte i närheten lever upp till den standard som krävs. Regeln om företagshälsovård behöver därför skärpas. Dessutom behöver tiden mellan varje hälsoundersökning kortas.

Prostatacancer är Sveriges vanligaste cancerform. Att upptäcka cancer tidigt ökar möjligheten att bli frisk. Problemet med prostatacancer är att det kan dröja flera år innan symptomen visar sig. Ett enkelt blodprov kan öka möjligheterna att upptäcka cancer i ett tidigt skede.

Av denna anledning yrkar Byggnads

att hälsoundersökning ska ske vartannat år,

att arbetstagare över 50 år ska få hälsoundersökning varje år och erbjudas möjligheten att ta ett PSA-prov

att bestämmelsen om företagshälsovård förtydligas så att det framgår att företagshälsovårdsföretaget måste vara auktoriserat av Sveriges Företagshälsor.

Skyddsskor

Arbetsgivaren ska bekosta ett par skyddsskor per 12-månadersperiod och om behov av ytterligare ett par uppstår så ska arbetsgivaren utge ett bidrag om 50 % av kostnaden. Arbetstagaren behöver dock två par skor; ett par av vintermodell och ett par av sommarmodell. Det är orimligt att arbetstagaren ska behöva betala för sin egen skyddsutrustning.

Av denna anledning yrkar Byggnads

att avtalet ändras så att arbetsgivaren ska bekosta både sommarmodell och vintermodell av skyddsskor.

Yrkesutbildningsavtalet

Utbildningstidens längd

Glasbranschen består av en rad olika yrken. Vissa yrken är mer allomspännande medan andra är mer nischade. Yrkesutbildningsavtalet tillåter Lärlingsnämnden att godkänna utbildningsplaner motsvarande glasmästeriutbildningen och att lärlingslön då betalas enligt en fastlagd lönestruktur. Lärlingstiden är dock lika lång oavsett om lärlingen utbildar sig till Glasmästare eller något annat. Detta menar Byggnads är orimligt.

Av denna anledning yrkar Byggnads

att utbildningstiden och lönestegen kortas för de lärlingar som utbildar sig till annat än glasmästare.

Lärlingslön

Lärling som arbetar på företag och arbetsplats med fast lön och lärling som arbetar på företag och arbetsplats med ackordslön har olika grund för beräkning av lön. Detta är orimligt.

Av denna anledning yrkar Byggnads

att samma fördelningsprincip ska gälla för lärling som arbetar på företag och arbetsplats med tidlön/månadslön och på företag och arbetsplats med ackordslön, dvs att lärlingslönen ska beräknas på yrkesarbetarlönen.

Jämställdhet och familjeliv

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,

att arbetstagare som är föräldraledig ska ha rätt att spara intjänad arbetstidsförkortning.

Arbetsplats för alla

Andelen kvinnor i vår bransch är fortfarande 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 överenskommelsen om personalutrymmen ska justeras så att det tydligt framgår att en arbetsplats ska vara anpassad både för kvinnor och män vilket bland annat inkluderar att kvinnor och män ska erbjudas avskilda utrymmen för ombyte och att duschutrymmena ska gå att låsa.

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 16 februari 2023

Mottages

Torbjörn Hagelin

Avtalssekreterare

Svenska Byggnadsarbetareförbundet

Torbjörn Carlberg

Förhandlingschef

Glasbranschföreningen