



BYGGNADS AVTALSKRAV.

Gällande Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl gentemot
Installatörsföretagen 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.

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. I installationsbranschen är det högst aktuellt med investeringar i energioptimering och energibesparande åtgärder. En huvuduppgift för oss som parter är således att se till att bygg- och installationsbranschen är attraktiv och att motverka en kompetensflykt liknande den vi såg på 90-talet.

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 bygg- och installationsbranschen. 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 väl förankrade i byggnadsarbetarnas 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 vet att företag ofta använder avtalets öppna arbetstider till att fuska och skapa ojämlik konkurrens. Detta hål måste vi täppa till. Vi vet att företag gömmer sig bakom GDPR när vi vill granska. Därför måste reglerna bli tydligare.

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. Dessvärre har vi under den gångna avtalsperioden tvingats konstatera att ni inte står upp för en ren och jämlik bransch. Det ska vara självklart att alla företag på arbetsplatsen följer våra gemensamma regler och värderingar. Företag ska granskas i sömmarna och de som inte sköter sig ska stängas ute från våra arbetsplatser.

Jämställdhet och familjeliv

Bygg- och installationsbranschen 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 bygg- och installationsbranschen 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.

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 bygg- och installationsarbetare har ett viktigt jobb. Ett jobb där vi är en del av något större och formar framtidens samhälle. Det är vi som bidrar till Sveriges energiomställning, som ser till att skolor finns till nästa generations barn, att familjer har bostäder att bo i, att sjukhus har plats för nya patienter. 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 installationsbranschens 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 lägsta lön 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

Utmönstra Bilaga 7 ur avtalet

Den gångna avtalsperioden har med all önskvärd tydlighet visat oss att alla era fina ord om sund konkurrens och nolltolerans mot kriminalitet inte är annat än tomma ord. När allt kommer till kritan har ni inte någon som helst vilja att upprätthålla en sund konkurrens mellan företag i branschen. Genom er tolkning av våra gemensamma regler om anlåtande av underentreprenörer och bemanningsföretag har ni visat att det är fritt fram för företag att ta in en underentreprenör som saknar vilja att konkurrera på lika villkor. Detta kan vi aldrig acceptera. Det är orimligt att era medlemsföretag ska få lättnader i möjligheten att anlita underentreprenörer när ni har den tolkning ni har av regelverket.

Av denna anledning yrkar Byggnads
att Bilaga 7 ska utmönstras ur avtalet.

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 till exempel tidrapporter. Det framgår redan i dag 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 de fysiska kontrollerna.

Reglerna för in/utlåning

Nuvarande regelverk i bilaga 6 gör det möjligt för företag att låna personal mellan sig i upp till 20 arbetsdagar utan förhandling [kortvarig in- och utlåning]. Trots en skärpning i senaste avtalsrörelsen ser vi fortfarande att regelverket vantolkas och användas som förtäckt bemanning av oseriösa företag. Med anledning av rådande missbruk måste regelverket skärpas ytterligare.

Av denna anledning yrkar Byggnads

att tiden för vad som definieras som kortvarig in- och utlåning ska minskas,
att avtalet kompletteras med ett förtydligande av att det råder en skyldighet enligt MBL 19 § att informera om in- och utlåning från första dagen.

Arbetsplatsanmälan

Vår bransch skiljer sig i många avseenden från andra branscher i Sverige. Många av våra arbetsplatser är kortvariga vilket gör det svårt för oss som facklig organisation att upprätta en facklig organisation på arbetsplatsen och kontrollera avtalets efterlevnad.

Av denna anledning yrkar Byggnads

att det införs en skyldighet för företag att inkomma med en arbetsplatsanmälan om arbetsvolymen förväntas överstiga 50 timmar.

Arbetstidens förläggning

Nuvarande arbetstidsbestämmelse innebär att det finns stora möjligheter för arbetsgivaren att förlägga arbetstiden på veckans alla dagar och i princip hela dygnet genom en överenskommelse med en arbetstagarare. Dessvärre har Byggnads kunnat konstatera att bestämmelsen missbrukas av en rad företag som utnyttjar de anställdas svagare ställning och okunskap och mer eller mindre tvingar de anställda att gå med på en förläggning av arbetstiden i strid med avtalets intention. Företag tillåts på så sätt att konkurrera på ett osunt sätt med de företag som följer avtalets intention.

Av denna anledning yrkar Byggnads

att tidsspannet för förläggning av arbetstiden efter en individuell överenskommelse ska ändras så att arbetstiden endast kan förläggas på dagtid måndag till fredag om inte annan överenskommelse träffas med Byggnads region.

Avtalets lönebestämmelser

Övrig arbetare

Avtalet tillåter företag att anställa arbetstagare och avlöna dessa som "övrig arbetare". Oseriösa företag överutnyttjar denna möjlighet för att dumpa lönerna. Tillsammans har vi tecknat en överenskommelse om hur länge en arbetstagare kan betraktas som övrig arbetare. Blåcket hann knappt torka på denna överenskommelse innan den missbrukades av de företag som inte drar sig för att runda avtalets intentioner för sin egen vinnings skull.

Av denna anledning yrkar Byggnads

att avtalet kompletteras med en text där det tydligt framgår när en arbetstagare kan avlönas som övrig arbetare och när arbetstagaren betraktas som lärling.

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.

Ackordsfaktorn

Avtalet innehåller i dag tre olika ackordsfaktorer. Då vår bransch kännetecknas av en stor rörlighet skapar dessa olika nivåer onödiga diskussioner och orättvisa när montörer reser i väg på projekt utanför sitt ordinarie arbetsområde.

Av denna anledning yrkar Byggnads

att samtliga ackordsfaktorer samlas inom nivå 1 för hela landet.

Ackordstagartillägg

Avtalets regel om ackordstagartillägg missgynnar en aktiv och ansvarstagande ackordstagare. Ackordstagartillägget baseras i dag på ackordslagets totalt nedlagda tid. Det innebär att ett ackordstagaren till ett produktivt ackordslag riskerar att få ett mindre tillägg än en ackordstagare till ett ackordslag som lägger ner fler timmar i projektet.

Av denna anledning yrkar Byggnads

att ackordstagartillägget baseras på timmarna i ackordsuppgörelsen i stället för nedlagd tid.

Ett friskt arbetsliv

Hälsoundersökning

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.

Avtalet innehåller i dag ingen skyldighet för arbetsgivare att erbjuda hälsoundersökning vid nyanställning. Detta öppnar upp för osund konkurrens eftersom seriösa företag som mår om arbetsmiljön och arbetstagarnas hälsa får en högre kostnads massa än oseriösa företag.

Av denna anledning yrkar Byggnads

att hälsoundersökningen för arbetstagare över 50 år ska ske varje år och att arbetstagaren ska erbjudas möjligheten att ta ett PSA-prov,

att nyanställd arbetstagare ska erbjudas hälsoundersökning inom 6 månader från anställningens början.

Friskvårdsbidrag

Arbetet i vår bransch 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. Införandet av ett friskvårdsbidrag för att öka incitamentet för de anställda att stärka kroppen genom fysisk aktivitet förbygger arbetsrelaterade belastningsskador och ger en minskad sjukfrånvaro.

Av denna anledning yrkar Byggnads

att ett friskvårdsbidrag ska införas i avtalet.

Jämställdhet och familjeliv

Arbetstidsförkortning

Att anställda blir föräldrar är en naturlig del av vardagen på arbetsplatsen. Vår bransch 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 vår bransch 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 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.

Övrigt

Avtalstext och lag

Under avtalsperioden har det blivit tydligt att parterna har olika syn på vad i avtalet som är avtalstext och vad som inte är det. Denna oklarhet skapar onödiga tvister mellan oss som parter.

Av denna anledning yrkar Byggnads

att en arbetsgrupp tillsätts för att gå igenom avtalet och markera upp vilka regler som inte utgör kollektivavtal.

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

Henrik Junzell

Förhandlingschef

Installatörsföretagen