



BYGGNADS AVTALSKRAV.

Gällande Byggavtalet gentemot Byggföretagen 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. En huvuduppgift för oss som parter är således att se till att byggbranschen 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 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. Merparten av dessa beskriver en bransch i behov av krafttag mot fusk och den kriminalitet som breder ut sig. Det räcker nu. Vi vill ha vår bransch tillbaka. En bransch som lockar unga. En bransch att vara stolt över. 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

Fusket 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 vet att företag kringgår kollektivavtalets regler om resor och traktamenten för att kapa kostnaderna. Därför måste vi enas om hur reglerna ska tolkas.

Vi vet att ju fler företag som finns på en arbetsplats, desto lättare blir det att fuska. Genom att begränsa möjligheten att ta kontraktet i ett företag och sedan låta ett annat företag utföra arbetet, så kapar vi möjligheten till fusk. Det ska löna sig för företag att utföra arbetet i egen regi med egen personal.

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 de som inte sköter sig stängs ute från våra arbetsplatser. Vår vision är att vår granskningsprocess ska vara ett "reningsbad". Företag ska granskas i sömmarna och tillsammans ska vi se till att alla följer de spelregler vi har kommit överens om. På det sättet får vi en renare bransch med seriösa företag.

Byggnads gjorde ett allvarligt försök att lösa detta redan innan årets avtalsrörelse. Genom att skapa *Åtgärdscommissionen* visade vi att vi båda ville ta de steg som behövs för att företag som tecknar kollektivavtal också följer det. Dessvärre tvingades vi inse att vi inte ville samma sak. Trots alla ord och fagra löften står vi kvar på samma ruta nu som förut. Problemen kvarstår och de enda som tjänar på det är de kriminella företag som kan fortsätta konkurrera ut seriösa företag och utnyttja skyddslösa arbetare. Därför ser vi nu ingen annan utväg än att sätta frågan högst upp på agendan i årets avtalsrörelse.

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.

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 det sker en låglönesatsning för städpersonal,

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

att avtalets grundlön minst höjs med samma nivå som utgående lön,

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

Arbete med egen personal

En stor del av den oreda vi ser i branschen hör ihop med att antalet företag på våra arbetsplatser blir allt fler. Ju fler företag som är verksamma på en arbetsplats, desto svårare blir det att kontrollera att inga företag fuskar.

Av denna anledning yrkar Byggnads

att ett företag, för att få anlita en underentreprenör eller bemanningsföretag, måste utföra huvuddelen av arbetet med egen yrkesutbildad eller yrkeskunnig personal.

Bemanningsföretag

I medbestämmandelagens regler som gäller anlitande av underentreprenörer och bemanningsföretag finns ett regelverk som innebär att ett företag alltid måste förhandla innan företaget anlitar ett bemanningsföretag. Detta återspeglas inte i nuvarande regelverk i Bilaga D eftersom bemanningsföretag som är medlemmar i Byggföretagen ingår i frikretsen och bemanningsföretag som är bundet av hängavtal kan föras upp på en underentreprenörsförteckning.

Av denna anledning yrkar Byggnads

att ett anlitande av ett bemanningsföretag alltid ska föregås av en förhandling med berörd Byggnads region.

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 de anställda. 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 tidspannet för förläggning av ordinarie arbetstid inklusive individuell överenskommelse ska ändras så att ordinarie arbetstid endast kan förläggas på dagtid måndag till fredag om inte annan överenskommelse träffas med Byggnads region. I de fall överenskommelse kan träffas mellan arbetsgivaren och representant för arbetslaget så ska denna representant vara utsedd av berörd Byggnads region.

Dygnsvila och veckovila

Byggavtalets arbetstidsbestämmelser är i dag en blandning av regler som övervakas av oss parter och regler som övervakas av Arbetsmiljöverket. Detta skapar oreda och oklarheter.

Av denna anledning yrkas Byggnads

att Byggavtalet kompletteras med regler om dygnsvila och veckovila.

Granskning

Alla undersökningar visar att det behövs fler kontroller för att få bukt med det utbredda fusket. Kontrollerna måste också gå att genomföra på ett snabbare sätt. 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 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 uppräkningslista 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,

att Lösen kompletteras så att även stupstockslön redovisas in fast under en egen kategori, och att det inte förs in i statistikunderlaget.

In- och utlåning

Alltför ofta ser vi exempel på företag som kringgår regelverket vid in- och utlåning. Främst handlar det om att stycka upp in- och utlåning i upprepade korta perioder för att på så sätt kringgå förhandlingskyldigheten. Personal som lånas in för kortare perioder får heller inte lika lön som övriga i arbetslaget.

Av denna anledning yrkas Byggnads

att förhandlingskyldighet införs även vid kortvarig in- och utlåning,

att inlånad personal garanteras lika lön som övriga i arbetslaget.

Resor och traktamenten

När ersättningen för dagliga resor höjs så minskar samtidigt antalet ersättningsbara kilometer per dag. Detta innebär att de arbetstagare som har långt till arbetsplatsen inte får sina resor betalda.

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 begränsningen för reskostnadsersättning vid dagliga resor till traktamentsnivån tas bort,

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

Lön för vissa grupper

Låglönekonkurrensen och kriminaliteten i branschen har fört med sig ett allt hårdare klimat för företagen. Detta har bland annat resulterat i att vissa företag försöker kringgå och feltolka avtalets regler för att pressa kostnaderna nedåt. Företag säger också upp egna förare av kran och maskin ena dagen för att andra dagen ta in dessa via en underentreprenör med betydligt lägre lön. Företag använder sig av hårklyveri för att tolka texten om lägsta tidlön för sin egen vinning. De yrkesgrupper som tjänar allra minst i vår bransch halkar efter år efter år.

Av denna anledning yrkas Byggnads

att bestämmelsen om hur tidlön sätts ska tydliggöras,

att lägsta utgående lön för förare av kran och maskin hos underentreprenör som kör åt arbetslag ska vara 1,x % av utbetalningsnivån i aktuellt lönestatistikområde,

att avtalet kompletteras med möjlighet för regionen och företaget att träffa överenskommelse om individuella lönetillägg,

att lönebestämmelserna för dykeriarbete ses över,

att fördelningstalen för städpersonal höjs.

Lönespecifikationer och arbetsgivarintyg

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 Byggavtalet 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

att det tydliggörs att arbetsgivarens skyldighet att ge ut arbetsgivarintyg är sanktionerad med skadestånd.

Ett friskt arbetsliv

Hälsundersökning

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

Klimatanläggning i torn- och mobilkran

Arbetsmiljön för våra kranförare blir alltmer ansträngd. Att sitta instängd i ett litet utrymme flera timmar åt gången där minsta misstag kan få ödesdigra konsekvenser ställer höga krav på möjligheten att behålla skärpan och koncentrationen. Trots detta finns det i dag inget krav på att alla förarhytter ska ha klimatanläggning.

Av denna anledning yrkar Byggnads

att klimatanläggning i torn- och mobilkran ska vara obligatorisk.

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. 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.

Kontaktuppgifter till Bas-U

Alla ska känna till vem som är högst ansvarig för arbetsmiljön på arbetsplatsen. Denna person ska också vara lätt att kontakta. När Arbetsmiljöverket och regionala skyddsombud ska inspektera arbetsmiljön på arbetsplatsen vet de inte vem de ska kontakta.

Av denna anledning yrkar Byggnads

att kontaktuppgifter till Bas-U ska anslås så att de är väl synliga för besökare till arbetsplatsen.

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 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 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 14 februari 2023

Mottages

Torbjörn Hagelin

Avtalssekreterare
Svenska Byggnadsarbetareförbundet

Mats Åkerlind

Förhandlingschef
Byggföretagen