



BYGGNADS AVTALSKRAV.

Gällande Plåt- och Ventilationsavtalet gentemot
Plåt & Ventföretagen inför 2025 års avtalsrörelse

Tillsammans formar vi framtidens byggbransch

Trots att Sveriges ekonomi börjar återhämta sig är många av Byggnads medlemmar fortfarande oroliga för framtiden och jobben. Många har blivit uppsagda de senaste åren och känner oro över hur branschen kommer att se ut när byggandet tar fart igen. Är det de fuskande och kriminella företagen som kommer att ta marknadsandelar? Eller är det de seriösa företagen med egen personal och som sätter arbetstagarnas inflytande högt på agendan som går vinnande ur detta?

Som parter har vi nu en unik chans att städa bort arbetslivskriminaliteten, skapa en hållbar bransch för våra medlemmar och stärka de seriösa företagen. De kontroller som har genomförts av Svensk Bygghälsa visar på ett utbredd fusk i mångmiljonklassen. Där låga priser möjliggörs på bekostnad av de anställdas villkor och arbetsmiljö. Men ansvaret är gemensamt.

En huvuduppgift för oss som parter är att se till att branschen är attraktiv och att fler vill utbilda sig inom våra yrken. Då måste branschen göra betydligt mer än i dag. Vi är beredda att ta vårt ansvar och förutsätter att företagen är beredda att göra detsamma.

Byggnads medlemmar vill se förändring

Avtalsrörelsen handlar om att skapa ordning och reda i branschen. Att säkerställa att ingen skadas eller dör på arbetet och att våra medlemmar har en trygg tillvaro genom hela arbetslivet, från skola till ålderdom. Den handlar också om att säkra jobben för våra medlemmar. Att vi tillsammans ser till att de företag som värnar egen personal och vågar satsa på utveckling som står starka och konkurrenskraftiga för framtiden.

Högre löner

Lönegapet mellan arbetare och tjänstemän fortsätter att öka och är nu lika högt som på 1930-talet. Ojämligheten splittrar samhället och skapar otrygghet och ohälsa. Byggnads ställer sig bakom LO-samordningen i sin helhet. Våra medlemmar har drabbats hårt av det ekonomiska läget och inflationen. Genom vårt yrkande om löneökning med 4,2 procent och en låglönesatsning tar vi ett gemensamt ansvar för Sveriges ekonomi.

Stoppa kriminalitet, fusk och utnyttjande

I förra avtalsrörelsen satte Byggnads granskning av fuskande företag högst på agendan. Detta ger resultat, men det går för långsamt. Granskningarna tar tid, ofta beroende på att företagen, trots regelverket, gör vad de kan för att hålla sig undan. Här måste vi parter genom samsyn visa att regelverket ska följas och att konsekvenserna vid fördröjning och dåliga undanflykter blir omedelbara.

Ett hållbart arbetsliv

Vår bransch ska vara en attraktiv bransch för både kvinnor och män. Alla ska känna sig trygga med att det går att förena arbete med ett aktivt familjeliv. Det ska vara en bransch där högutbildad arbetskraft uppmuntras ta initiativ och känner arbetsglädje. Det ska vara en bransch som värnar arbetstagarens hälsa och välmående. En bransch där företagen kan konkurrera om arbetskraften genom goda arbetsvillkor och högt inflytande över arbetssituationen. Då kan vi både locka till oss och behålla den kompetens som ska fortsätta bygga Sverige.

Vägval för byggbranschens framtid

Vi vill de seriösa företagen premieras. De som visar vilja att utvecklas och vågar konkurrera med kvalitet, snarare än med dumpade villkor. Det är sådana företag som Byggnads medlemmar vill arbeta i. Årets avtalsrörelse handlar om att ge företagen förutsättningar att kunna konkurrera med hög kompetens och goda arbetsvillkor.

Ekonomiska yrkanden

LÖNEÖKNING

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 4,2 % dock med ett lägsta utrymme om 1 222 kr per månad räknat per individ inom avtalsområdet,

att utgående löner och samtliga nivåer i avtalet höjs med minst 4,2 %,

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

PENSION

Enligt prognoser kommer dagens pensionsavsättning inte att räcka för att arbetstagarna ska kunna leva ett drägligt liv även efter pensionering. Vi har därför påbörjat utbyggnaden av ett system där arbetsgivarna, utöver den vanliga pensionsavsättningen, även ska göra en extra pensionsavsättning. Den procentsats som avsättningen är i dag 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.

RESTIDS- OCH BILERSÄTTNING

Resor direkt till tillfälliga arbetsplatser är vanligt förekommande i vår bransch och arbetstagare som företar sådan resa har rätt till ersättning för såväl restid som reskostnad om de reser utanför ordinarie arbetstid. Byggnads har ställt sig bakom LO-samordningen och samtliga utgående löner ska räknas upp med den procentsats som resulteras av industrimärket. Även krontalen för restidsersättning ska därför räknas upp.

Den som överenskommer med arbetsgivaren om att använda egen bil i tjänsten är berättigad till bilersättning. Den nuvarande nivån i avtalet har inte räknats upp sedan 2007 samtidigt som vi har sett nästan samtliga andra kostnader i samhället öka under samma tidsperiod. Nivån på bilersättning ska därför räknas upp.

Av denna anledning yrkar Byggnads

att det fastställda krontalet för restidsersättning ska räknas upp

att det fastställda krontalet för bilersättning ska räknas upp.

SEMESTER

Av lagstiftning och praxis från EU framgår att arbetstagare måste tillförsäkras en rätt till betald huvudsemester. I ljuset av detta behöver vi se över avtalets semesterregler och kontrollera dessa gentemot tvingande lag.

Av denna anledning yrkar Byggnads

att avtalets semesterregler ses över för att säkerställa att de är förenliga med gällande rätt.

UPPSÄGNINGSTID VID FULLGÖRANDE AV TOTALFÖRSVARSPLIKT

Sverige rustar upp och allmän värnplikt är återinförd. Att försvara Sverige och värna vår gemensamma säkerhet, frihet och självständighet är ett ansvar för hela samhället. Vi behöver därför se över vårt avtal för att säkerställa att de arbetstagare som genomför sin totalförsvarsplikt får det anställningsskydd som de så väl förtjänar.

Av denna anledning yrkar Byggnads

att om en arbetstagare som genomför totalförsvarsplikt sägs upp på grund av arbetsbrist börjar uppsägningstiden att löpa först efter det att arbetstagaren återupptar arbetet eller skulle ha återupptagit sitt arbete.

Arbetsmiljö och jämställdhet

FÖRETAGSHÄLSOVÅRD

Arbetet i plåt- och ventilationsbranschen är slitsamt och riskfyllt. Resultatet från de undersökningar som genomförs under den årliga arbetsmiljöveckan visar att alldeles för många arbetar med vibrerande verktyg i strid med regelverken, att arbetstagarna riskerar att skadas för livet eller dö på grund av exponering av livsfarligt damm, att så gott som samtliga arbetstagare drabbas av ergonomiska besvär av sitt arbete, och att en tredjedel sällan eller aldrig har en hälsosam arbetsbelastning. Vi ser också att många i vår bransch lider av psykisk ohälsa. Detta måste vi ta på största allvar. Vi behöver säkerställa att både begynnande skador och psykisk ohälsa upptäcks i tidigt skede. Det bästa sättet att upptäcka dessa är genom regelbundna omfattande undersökningar via företagshälsovården.

Många seriösa arbetsgivare arbetar grundligt med att anpassa företagshälsovården efter det faktiska behovet. Vi ser dock alldeles för många exempel på arbetsgivare som tecknar företagshälsovårdsavtal vars innehåll är så begränsat att arbetstagarna i praktiken inte har rätt till företagshälsovård alls. Det är helt enkelt inte motiverat att arbetsgivare kan kringgå skyldigheten att tillhandahålla företagshälsovård genom att luta sig mot avtalets nuvarande bestämmelse om ”andra förebyggande åtgärder”. De undersökningar som behöver genomföras inom ramen för företagshälsovården ska tas fram tillsammans med skyddsombuden och anpassas till de specifika risker som finns i företagets verksamhet.

Av denna anledning yrkar Byggnads

att avtalets bilaga 9 p. 6 kompletteras med en regel som tydliggör vad som ska ingå i en hälsoundersökning och att hälsoundersökningen ska innehålla de undersökningar som behövs utifrån företagets verksamhet

att avtalets bilaga 9 p. 6 ändras så att texten "Om regelbundna hälsoundersökningar inte är medicinskt motiverade, och ej heller påkallas av de anställda, kan dessa ersättas av andra förebyggande åtgärder" tas bort ur avtalet.

ARBETSMILJÖ

Arbete utomhus, oftast på tak, är vanligt förekommande i branschen. Arbetstagare blir utsatta för väder och vind. Lång exponering av solstrålar kan leda till allt från milda brännskador till hudcancer. Arbete utomhus går inte att undvika men det ska vara en självklarhet att arbetstagaren skyddas så gott det går från solen.

Av denna anledning yrkar Byggnads

att arbetsgivaren ska tillhandahålla solskyddsfaktor till samtliga arbetstagare som arbetar utomhus.

TVÄTT AV ARBETSKLÄDER

Arbetsgivaren är skyldig att tillhandahålla arbetskläder och avtalet är tydligt med att dessa utgör arbetsgivarens egendom. Att en arbetstagare ska behöva ta hem och själv ansvara för tvätt av arbetsgivarens egendom är orimligt.

Av denna anledning yrkar Byggnads

att arbetsgivaren ska se till att det finns möjlighet att tvätta arbetskläder på arbetsplatsen.

ARBETSGIVARINTYG

Tyvårr är långtidssjukskrivningar ett faktum i Sverige och det är inte ovanligt att arbetstagare som blir sjukskriven i längre perioder har problem med att få ut lagstadgad ersättning. När arbetsgivaren inte tar sitt rehabiliteringsansvar tvingas arbetstagaren söka tjänstledigt från sin anställning för att i stället få ersättning från A-kassan. För att få sådan ersättning måste arbetstagaren dock skicka in ett arbetsgivarintyg. Avtalet måste därför kompletteras med en bestämmelse som ger arbetstagaren rätt att få ett arbetsgivarintyg i en sådan situation. Arbetsgivare i vår bransch behöver ta ansvar för att minska den administrativa börda som åläggs arbetstagare i sin kontakt med arbetslöshetskassan.

Av denna anledning yrkar Byggnads

att det införs en bestämmelse i avtalet som förpliktigar arbetsgivaren att utfärda arbetsgivarintyg när arbetstagaren beviljas tjänstledighet av medicinska skäl.

BERGRUMSARBETE

Det rådande säkerhetspolitiska läget gör att arbete i bergrum blir allt vanligare. Det är ett fysiskt krävande arbete som medför ökad risk för arbetstagarens hälsa. Avtalets bestämmelser om bergrumsarbete har inte ändrats sedan 60-talet och är dåligt anpassade för de förhållanden som råder i dag.

Av denna anledning yrkar Byggnads

att avtalets regler om bergrumsarbete ses över i syfte att anpassa dem efter dagens förhållanden.

EXTRA ERSÄTTNING VID TILLFÄLLIG FÖRÄLDRAPENNING

Plåt- och ventilationsbranschen behöver utvecklas för att vara en attraktiv bransch för alla. För att locka fler unga till branschen behöver vi visa att det är möjligt att förena arbete med ett aktivt föräldraskap.

Av denna anledning yrkar Byggnads

att det ska införas en skyldighet för arbetsgivaren att betala en extra ersättning till arbetstagaren när arbetstagaren är ledig med tillfällig föräldrapenning.

ARBETSTIDSFÖRKORTNING

Att anställda blir föräldrar är en naturlig del av vardagen på arbetsplatsen. Plåt- och ventilationsbranschen 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.

Tjänstledighet och permission

TJÄNSTLEDIGHET FÖR FACKLIGT OCH POLITISKT UPPDRAG

Det svenska föreningslivet är något som vi alla är stolta över. Att arbetstagare kan engagera sig fackligt eller i politiska partier för att vara med och påverka samhället på kommunal, regional eller riksdagsnivån är något som ska uppmuntras. I Byggnads övriga kollektivavtal föreligger det en rätt för arbetstagaren att vara tjänstledig för att delta i politiska val och för att utföra offentliga och fackliga uppdrag för Byggnads. Det är på tiden att arbetstagare på Plåt- & Ventilationsavtalets område ges samma rätt.

Av denna anledning yrkar Byggnads

att avtalets bestämmelse om rätt till tjänstledighet för fackligt uppdrag justeras så att rätten till deltagande i politiska val samt offentliga och fackliga uppdrag för Byggnads verkligen säkerställs.

PERMISSION

Prostatacancer är Sveriges vanligaste cancerform och nästan en av tio kvinnor drabbas av bröstcancer. För dessa två cancerformer erbjuds screeningtester av sjukvården. Regelbunden testning lyfts fram som det bästa sättet att upptäcka dessa cancerformer i ett tidigt skede. Cirka 65 procent av alla bröstcancerfall upptäcks vid mammografiscreening. Trots detta så är det många som erbjuds dessa tester som låter bli att gå. Vi behöver uppmuntra alla arbetstagare att ta dessa tester och minska de hinder som finns för att genomgå regelbunden screening.

Av denna anledning yrkar Byggnads

att permission ska beviljas vid mammografiscreening och screening för prostatacancer.

Kompetensförsörjning

UTBILDNINGSAVTALET

När nuvarande text infördes i utbildningsavtalet fanns inte ventilationsmontör som valbar inriktning på gymnasiet. Med anledning av detta behöver därför avtalstexten justeras så att det är samma regler för den som genomför sin utbildning via gymnasieskola oavsett om man valt att läsa till byggnadsplåtslagare eller ventilationsmontör.

Av denna anledning yrkar Byggnads

att texten i utbildningsavtalets punkt 6.1 om 3-årig gymnasieutbildning tillförs även i punkt 6.2 samt att den kompletterande utbildningen utökas från två [2] veckor till tre [3] veckor.

Stopp för fusk, kriminalitet och utnyttjande

FÖRDJUPAD KONTROLL

Regelverket om fördjupad kontroll har varit i kraft i snart två år. Under dessa två år har ett antal hanteringsproblem och oklarheter i regelverket upptäckts. Dessa behöver rättas till för att kontrollen ska effektiviseras.

Den administrativa hanteringen av tillsynsavgiften har visat sig vara enormt stor och tidskrävande. Det är inte rimligt att så mycket tid och resurser ska läggas på den frågan, tid och resurser som i stället hade kunnat läggas på att städa bort fler kriminella och fuskande företag från vår bransch.

Ett företag som struntar i en begäran om fördjupad kontroll har oftast något att dölja. När detta sker ska regelverket om granskningsförfarande på arbetsplatsen organiserat av huvudentreprenören, HEA-granskning, användas som nästa steg. För att säkerställa att inte en sådan granskning är mindre omfattande behöver de två regelverken synkroniseras så att det är samma dokumentation som ska lämnas över oavsett vilket av regelverken som används.

Av denna anledning yrkar Byggnads

att regelverket justeras när det gäller omfattning, tidsintervaller och dokumentationskrav

att tillsynsavgiften tas in via det särskilda tillägget

att dokumentationskraven vid en HEA-granskning ska vara samma som vid en begäran om fördjupad kontroll.

HUVUDENTREPRENÖRSANSVARET

I Arbetsdomstolens dom AD 2023 nr 68 blev förhandlingsskyldigheten vid anlitan­de av underentreprenörer klarlagd. En sådan förhandlingsskyldighet behöver dock kompletteras med en möjlighet att kontrollera så att inga brott mot förhandlingsskyldigheten har begåtts.

Arbetet med att välja ut vilka företag som ska granskas genom en fördjupad kontroll startar ofta med en begäran om att få veta vilka företag som är eller har varit verksamma på en arbetsplats, dvs en begäran om att få ut en underentreprenörsförteckning, HEA-lista. För att göra urvalet av vilket eller vilka företag som ska kontrolleras så behöver vi uppgift om hur många arbetstagare som har varit inloggade på arbetsplatsen från ett visst företag.

Av denna anledning yrkar Byggnads

att samtliga företag som är eller har varit inloggade på arbetsplatsen ska namnges på HEA-listan

att HEA-listan även ska innehålla uppgift om hur många individer som har varit inloggade från varje företag.

MBL 26 §

Det rekommendationsavtal som ska träffas mellan LO respektive PTK och Svenskt Näringsliv om villkoren för att frigöra sig från kollektivavtalsbundenhet i samband med utträde ur en arbetsgivarorganisation behöver omgående implementeras i vårt kollektivavtal.

Av denna anledning yrkar Byggnads

att Plåt & Ventföretagen via Svenskt Näringsliv medverkar till konstruktiva förhandlingar i frågan samt att det resultat som förhandlingarna leder till omedelbart ska implementeras i vårt kollektivavtal.

Digitalisering

Den digitala utvecklingen sätter både arbetsmetoder och integriteten i fokus. Vi behöver arbeta tillsammans i dessa frågor som i allra högsta grad påverkar våra medlemmar.

Av denna anledning yrkar Byggnads

att den arbetsgrupp som beslutades om genom Avtal 2020 påbörjar sitt arbete.

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 2025

Mottages

Emil Persson

Avtalssekreterare

Svenska Byggnadsarbetareförbundet

Plåt & Ventföretagen