



BYGGNADS AVTALSKRAV.

Gällande Glasmästeriavtalet gentemot
Glasbranschföreningen inför 2025 års avtalsrörelse

Tillsammans formar vi framtidens glasbransch

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 som bygger 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 byggbransch 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 vår bransch 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 branschens 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

UTGÅENDE LÖN

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 grundlön minst höjs med samma nivå som utgående lön.

TIDLÖN

Glasmästeriavtalet möjliggör för arbetstagare och arbetsgivare att träffa överenskommelse om tidlön utöver avtalets grundlön. Dessvärre är regelverket otydligt och saknar tydliga riktlinjer för lönesättningen. Det föreligger därför en risk att löner sätts på ett sätt som inte är förenligt med avtalet.

Av denna anledning yrkar Byggnads

att tidlönebestämmelsen i § 3 a) förtydligas genom att det i avtalet införs tydliga regler om hur tidlön ska sättas.

GRUNDLÖN

Byggnads och Glasbranschföreningen har ett gemensamt ansvar för att säkerställa branschens attraktivitet och kompetensförsörjning. Bra löner och anställningsvillkor ger status för branschen vilket i sin tur ökar attraktiviteten och underlättar den framtida kompetensförsörjningen.

Branschen blir inte mer attraktiv av att kollektivavtalet inte tydligt värderar skickliga yrkesarbetare med lång yrkeserfarenhet eller nyutbildade glasmästare med yrkesbevis. För att få fler välutbildade och kompetenta yrkesarbetare till branschen så behöver vi som parter ta tillfället i akt och teckna kollektivavtal som höjer deras status.

Av denna anledning yrkar Byggnads

att grundlönen ska höjas mer än utgående lön

att arbetstagare med yrkesbevis eller lång erfarenhet av yrket ska garanteras högre lön än grundlön.

ACKORD

Ackordet som löneform skapar mervärde både för arbetstagare och arbetsgivare i och med att det finns tydliga incitament att arbeta effektivt.

En förutsättning för att kunna arbeta effektivt är att ackordsreglerna är enkla och tydliga för både arbetstagare och arbetsgivare. Gällande bestämmelser i avtalet lämnar dock utrymme för olika tolkningar om när ackordsarbete är lämpligt.

Av denna anledning yrkar Byggnads

att premieackordsbestämmelsen i § 3 b) kompletteras med tydliga regler för när ackord ska användas.

LÄRLINGSLÖN

Lärlingar är branschens framtid, det är bland dem vi finner nästa generation glasmästare. För att attrahera fler lärlingar till branschen så måste arbetsgivarna erbjuda goda villkor som får potentiella glasmästare att inte välja bort branschen.

Att se över fördelningstalen för lärlingslön är en bra början på att göra branschen mer attraktiv.

Av denna anledning yrkar Byggnads

att fördelningstalen för lärlingslöner ses över och omarbetas.

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 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.

ERSÄTTNING VID RESOR

Regler om resekostnadsersättning i Glasmästeriavtalet utgår från företagets verkstad. Branschen har förändrats, det finns idag företag vars arbetstagare i stor omfattning åker direkt från bostaden till en tillfällig arbetsplats. Att reseersättningen beräknas från verkstaden och inte för den faktiska resvägen är inte en rättvis konstruktion.

Ett annat problem för arbetstagaren vid arbete utanför arbetsgivarens verkstad är tillgången till och kostnaden för parkering. Det är inte rimligt att den anställde själv ska behöva ombesörja parkering och betala för den då arbetstagaren beordras av arbetsgivaren till en tillfällig arbetsplats.

Byggnads konstaterar att det även blivit allt vanligare att arbetstagare beordras att på sin fritid resa till tillfälliga arbetsplatser som ligger långt ifrån bostaden eller verkstaden. Det är inte acceptabelt att arbetstagaren ska behöva använda sin lediga tid för att resa till arbetsplatser som ligger långt ifrån bostaden eller arbetsgivarens verkstad utan att erhålla ersättning för denna resa.

Av denna anledning yrkar Byggnads

att resekostnadsersättning till tillfällig arbetsplats ska utgå för den faktiska resvägen

att arbetsgivaren ska tillhandahålla parkering samt stå för parkeringskostnader vid den tillfälliga arbetsplatsen

att arbetstagare som beordras att utföra resa utanför ordinarie arbetstid till tillfällig arbetsplats ska erhålla ekonomisk ersättning för restiden om resan överstiger 20 kilometer oavsett om resan företas direkt från hemmet eller från verkstaden.

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 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 glasbranschen 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 byggnadsarbetare riskerar att skadas för livet eller dö på grund av exponering av livsfarligt damm, att så gott som samtliga arbetstagare drabbats 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 alternativt att arbetsgivare menar på att det inte finns någon efterfrågan för företagshälsovård på arbetsplatsen. 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 Bilaga 3 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 Bilaga 3 ändras så att de anställda arbetstagarna får ett större inflytande över vad i företagshälsovården som ska upphandlas.

att det av Bilaga 3 framgår att den företagshälsovård som anlitas ska vara godkänd och certifierad av Sveriges Företagshälsor

att det av Bilaga 3 § 3 framgår att arbetstagaren ska erhålla samtliga sina journaler vid eventuellt byte av företagshälsovård.

EXTRA ERSÄTTNING VID TILLFÄLLIG FÖRÄLDRAPENNING

Byggbranschen 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. 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 ledig med tillfällig föräldrapenning inte ska medföra minskning av arbetstidsförkortningen.

OMKLÄDNINGSRUM

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 arbetstagare, oaktat deras könsidentitet eller könsuttryck, 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 för samtliga arbetstagare oavsett deras könsidentitet eller könsuttryck vilket bland annat inkluderar att det ska finnas avskilda utrymmen för ombyte och att duschutrymmena ska gå att låsa.

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.

Långsiktig kompetensförsörjning

UTVECKLINGSAVTALET

Den 1 mars 1986 antogs Utvecklingsavtalet i byggnadsindustrin. Syftet med avtalet är att parterna tillsammans ska verka för utveckling, effektivisering, kompetensförsörjning samt goda villkor och trygga anställningar i branschen. Tyvärr ser Byggnads att avtalet oftast glöms bort av parterna. Ett enkelt sätt att lyfta Utvecklingsavtalets status är att föra in det i Glasmästeriavtalet.

Av denna anledning yrkar Byggnads

att Utvecklingsavtalet i byggnadsindustrin förs in i Glasmästeriavtalet som en egen bilaga.

Stopp för fusk, kriminalitet och utnyttjande

ANLITANDE AV UNDERENTREPRENÖR

En stor del av arbetet i vår bransch utförs i entreprenadform, antingen att arbetsgivaren anlitas för utförande av visst arbete eller att arbetsgivaren anlitar ett företag för utförande av visst arbete. Anlitande av underentreprenörer skapar tyvärr risker för utnyttjande av arbetstagare genom kringgående av deras rättigheter.

Glasmästeriavtalet är det enda av Byggnads avtal som inte har en specifik bilaga som reglerar anlitandeförfarandet av underentreprenörer. I stället framgår anlitandeförfarandet som en protokollsanteckning till Glasmästeriavtalets Bilaga 2. För att göra reglerna tydligare och enklare att följa samt för att minska antalet oseriösa aktörer i branschen så måste parterna tillsammans tydliggöra anlitandeförfarandet i form av en egen bilaga.

Av denna anledning yrkar Byggnads

att förfarandet vid anlitande av underentreprenörer ska regleras i en egen bilaga till Glasmästeriavtalet och skrivas om för att bättre motsvara de regler som finns i övriga branscher inom bygg- och installationssektorn.

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.

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 Glasmästeriavtalet.

Av denna anledning yrkar Byggnads

att Glasbranschföreningen 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 13 februari 2025

Mottages

Emil Persson

Avtalssekreterare
Svenska Byggnadsarbetareförbundet

Torbjörn Carlberg

Förhandlingschef
Glasbranschföreningen