

Avtals- yrkanden för Byggavtalet 2023

Stärkt inflytande ger ökade möjligheter

Medlemsföretagens föreslagna utveckling av Byggavtalet

Byggföretagens medlemsföretag har genom en väl förankrad demokratiprocess beretts tillfälle att förklara vilka yrkanden om förändringar i kollektivavtalet som skulle stärka deras verksamhet. Det stora flertalet medlemsföretag, oberoende av var i Sverige de är verksamma eller storleken på företaget, berättar på olika sätt hur Byggavtalet bättre behöver kunna anpassas för företagens och deras anställdas egna behov.

En betydande del av våra små eller medelstora medlemsföretag upplever att Byggavtalet i flera delar stöptes för ett stort rikstäckande företags organisationsstruktur och i väsentliga delar speglar en svunnen tid. Inte heller större byggföretag upplever att avtalet är anpassat till nuvarande förhållanden. Man anser bestämt att kollektivavtalet behöver öppnas upp för att fler överenskommelser ska kunna göras direkt med de anställda i företaget.

De flesta medlemsföretag med annan verksamhet än traditionellt trä-, betong- och mureriarbete förklarar att de möter svårhanterliga utmaningar med avtalets tillämpning. Även den gruppen medlemsföretag menar att Byggavtalets normerande karaktär behöver gå mer mot ett modernare och öppnare avtal som tillåter ansvarsfulla lokala anpassningar.

Parterna behöver därför gemensamt förändra Byggavtalet så att det ger medlemsföretagen konkurrenskraft. Vi behöver flexibilitet och lönomodeller och nivåer som tryggar jobben och stärker kollektivavtalets ställning och därigenom medlemsföretagens långsiktiga överlevnadsförmåga. Den ökande specialiseringen i branschen och företag med skilda affärsidéer och verksamhetsupplägg förutsätter att parterna tar ett betydligt större ansvar för att kollektivavtalen anpassas för den verkligheten. Sådana förändringar ökar kollektivavtalets attraktionskraft för både företag och medarbetare.

Beslut ska fattas av dem det berör

Engagemang och delaktighet är några av byggstenarna för att skapa en miljö av arbetsglädje, innovationskraft och trygghet på en arbetsplats. Att som anställd kunna vara med och påverka hur arbetet bedrivs och vilka villkor som tillämpas är grunden i den svenska modellen.

För Byggföretagens medlemsföretag är det därför självklart att ge medarbetarna mer inflytande i verksamheten genom att både öka individens möjligheter att träffa överenskommelser med arbetsgivaren och att fortsätta stärka den fackliga representationen i företaget genom att ge MB-grupp och kontaktombud mandat i fler vardagsfrågor.

Utvecklingen av Byggavtalet måste prioriteras

2023 kan bli det tuffaste året på flera decennier för byggbranschen. Vi ser redan att antalet varsel och konkurser ökar kraftigt. Parterna har i ett sådant läge det yttersta ansvaret för att förbättra förutsättningar för att trygga jobbtillfällena och göra vad som krävs för skydda branschens framtida personalförsörjning. För Byggföretagen är det självklart att vi som parter, i varje avseende, strikt följer den nivå som sätts inom den internationellt konkurrensutsatta industrin, det så kallade märket. Detta innebär vidare att avräkning ska ske enligt principen om kurant motvaluta.

Slutligen är Byggföretagen och våra medlemsföretag helt ense med Byggnads om att arbetslivskriminalitet och oseriösa företag måste bekämpas i bred samverkan mellan arbetsmarknadens parter och rättsvärdande myndigheter. Parterna har nyligen enats i ett PM om 12 kraftfulla insatser i vår Åtgärdskommission som respektive organisation nu kommer att verkställa för att motverka arbetslivskriminalitet.

Bygg- och Installationssektorns gemensamma utgångspunkter

Lågkonjunkturen är en realitet

Kriget i Ukraina, tillsammans med energikris, kraftigt höjda räntor och råvarupriser, bidrar till att försvaga konjunkturen både nationellt och internationellt. Detta gör att byggkostnaderna ökar i en takt som historiskt sett är unik samtidigt som efterfrågan på medlemsföretagens tjänster minskar.

I en föränderlig omvärld är det extra viktigt för arbetsgivarparterna att fokusera på vad som krävs i kollektivavtalen för att ge en möjlighet till våra medlemsföretag att öka sin konkurrenskraft och stärka sin överlevnad i ett allt tuffare konkurrensläge.

Behovet av stärkt konkurrenskraft

Svenska företag möter ett fortsatt ökat kostnadstryck samtidigt som det råder stor osäkerhet om hur produktivitet utvecklingen kommer att se ut de närmaste åren. Om kostnadstrycket ökar utan att produktivitet utvecklingen förbättras riskerar det att över tid slå ut företag och jobb. Med tanke på detta är det viktigt att bibehålla den faktiska produktionstiden så hög som möjligt.

Bygg- och Installationssektorn är i produktivitetshänseende särskilt utsatt eftersom vi har en hög andel personalberoende arbete, låg andel automation och outvecklad digitaliseringsteknik i produktionen. Sektorn är mer än tidigare utsatt för en hårdnande konkurrens, från svenska företag som har anställda men saknar kollektivavtal och även från utländska företag som har annan kostnadsbild.

Kollektivavtal som stödjer medlemsföretagens konkurrenskraft

- **Trygga jobben och verksamheten – attraktiva kollektivavtal**
Inom sektorn måste vi gemensamt arbeta än mer fokuserat med att förändra våra kollektivavtal så att de stödjer medlemsföretagens behov av att vara konkurrenskraftiga. Utan konkurrenskraftiga företag försvinner investeringar, arbetstillfällen och grunden för Sveriges välstånd och den svenska modellen. Specialiseringen i branschen och företag med skilda affärsidéer och verksamhetsupplägg kräver att parterna tar ansvar för att kollektivavtalen anpassas till den rådande verkligheten. Sådana förändringar ökar kollektivavtalens attraktionskraft för både företag och medarbetare.
- **Medarbetare med rätt kompetens**
Flertalet av våra medlemsföretag har svårt att matcha medarbetare med rätt kompetens. För att möta branschens behov och trygga kompetensförsörjningen är det viktigt att vi attraherar rätt personer som får möjlighet att utvecklas inom sitt yrke och skapa långsiktiga karriärvägar. Till viss del handlar det om att skapa fler ingångar och ge flexibla utvecklingsmöjligheter. Ökande IT-användning och nya hjälpmedel samt digitalisering ställer nya krav på företag och medarbetare vilket i sin tur påverkar kollektivavtalen.

Svensk Bygg- och Installationssektor behöver större handlingsfrihet och mångfald. En viktig förändring handlar således om att öka flexibiliteten, i våra kollektivavtalsregler, kring att anställa och utveckla medarbetare i verksamheten.

- **Säkra arbetsmiljön**

Att ha en säker och trygg arbetsmiljö är fundamentalt för både företag och medarbetare. Detta gäller såväl de fysiska faktorerna som de psykosociala. Det bästa resultatet nås genom långsiktig lokal samverkan mellan företaget och skyddsombud på såväl företagsnivå som på den enskilda arbetsplatsen. Möjligheterna till detta lokala ansvar måste förstärkas. Alla från företagsledningen till den enskilda medarbetaren ska vara medvetna om sitt ansvar för arbetsmiljön.

- **Ordning och reda i samverkan**

Att skapa en sund konkurrens i Bygg- och Installationssektorn är en viktig uppgift för parterna. Stoppar vi inte oseriösa företag är det skadligt för hela branschen. Tillsammans måste vi utveckla kollektivavtalen så att nya, ofta mindre arbetsgivare, väljer att ansluta sig till ett väl fungerande kollektivavtalssystem.

Medlemsföretagen måste få utökad möjlighet att ta in kollektivavtalsbundna bemanningsföretag eller UE på ett enklare sätt.

Vi står upp för kollektivavtalen

Bygg- och Installationssektorns arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer har tillsammans en viktig och ansvarsfull uppgift. Vi måste gemensamt se till att vända utvecklingen så att fler företag väljer att omfattas av kollektivavtal. Ju fler företag som ansluter sig till en arbetsgivarorganisation desto mer stärks kollektivavtalets legitimitet vilket bidrar till en sund arbetsmarknad.

Parterna bör ha en gemensam målsättning – att stärka kollektivavtalens ställning. Bara tillsammans kan vi utveckla branschen och trygga jobben i Bygg- och Installationssektorns medlemsföretag.

Samverkansavtal

Vi vill fullfölja det arbete som inletts i Bygg- och Installationssektorn som syftar till att skapa ett förhandlings-/samverkansavtal som omfattar samtliga arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. Det är vår övertygelse att ett sådant avtal kan utgöra en grund för en mer framåtsyftande sektor och mer konstruktiva avtalsförhandlingar.

Övergripande förhandlingsmål för Bygg- och Installationssektorn:

1. *Långsiktig hållbar lönebildningsprocess*

Allt fler medlemsföretag i våra branscher har behov av att regelverken förändras så att medarbetare och företag på ett förutsägbart och tydligt sätt kan hantera lönebildningen. Detta skapar möjlighet både för medlemsföretaget att anpassa sig och behålla sin konkurrenskraft samt för dess medarbetare att utvecklas i nya riktningar.

2. *Ordning och reda*

Ett allt större antal företag och medarbetare omfattas inte av våra kollektivavtal. Vi måste söka en konstruktiv dialog kring lösningar som gör att fler ser kollektivavtalen och de rättigheter och skyldigheter som dessa medför som konkurrenskraftiga både för medarbetare och för företag.

3. *Verksamhetsanpassning av arbetstider och produktion*

Det är viktigt för både företag och medarbetare att verksamheten kan anpassas till de förhållanden som råder där produktionen drivs. Det kan ske genom att öka möjligheten till verksamhetsanpassade arbetstidsregler så företagen kan säkra jobben och de anställda lokalt kan påverka sin arbetstid och få ihop sitt livspussel samtidigt som den faktiska produktionstiden bibehålls.

4. *Kompetensförsörjning*

Det är ett gemensamt intresse att fler väljer att arbeta i Bygg- och Installationssektorn. Det kan ske genom att öka andelen kvinnor, integration av nyanlända, ökad mångfald och ökad möjlighet att ta hand om personer långt ifrån arbetsmarknaden. Att säkra arbetsmiljön är ett viktigt verktyg för att skapa en attraktiv bransch att jobba i. Vi måste skapa fler ingångar och öka våra attityd- och informationsåtgärder för att få fler att välja Bygg- och installationssektorn.

5. *Kompetensutveckling*

Vi bedömer att våra företag och medarbetare behöver rustas för en allt mer föränderlig utveckling inom vår sektor. Det betyder att det måste finnas möjlighet för företagen att vid behov utbilda medarbetare för att bli mer lättroliga för framtida förändringar i verksamheten inklusive skapa nya befattningar.

6. *Reseregler i kollektivavtalen anpassade till skattelagstiftningen och branschens förutsättningar*

Våra medlemsföretag vill verka för att få resebestämmelserna att vara hållbara och miljöanpassade samt följsamma till den skattelagstiftning och de principer som gäller för tjänsteresor.



BYGGFÖRETAGEN



Byggföretagens yrkanden Avtal 2023 Byggavtalet

1 Arbetsplatsanmälan (§ 1 punkten 1)

- 1.1 Byggföretagen vill utvidga samverkan mellan arbetsgivaren och de fackliga förtroendevalda i företaget. Vi föreslår därför att nuvarande rutin med arbetsplatsanmälan utvecklas genom att information om mindre arbetsplatser delges MB-grupp eller kontaktombud i företag med en etablerad facklig representation.
- 1.2 För att få ett sammanhängande system med tidsgränser, parter och informationsmottagare bör arbetsplatsanmälningar för arbetsplatser mellan 900 och 2500 timmar skickas till representant för arbetslaget, kontaktombud, MB-grupp eller om sådan saknas till Byggnads berörda region.

2 Arbetstid (§ 2)

- 2.1 Enligt nuvarande regler i Byggavtalet är den ordinarie arbetstiden måndag till och med fredag kl. 06.30 – 17.00 (exklusive raster) om ingen annan överenskommelse träffas. I vissa fall är det inte möjligt för företagen att bedriva arbete under denna tid p.g.a. beställarkrav, ordningsföreskrifter eller säkerhetsaspekter. Arbetsgivarens möjlighet att förlägga arbetstiden måste passa verksamheten i möjligaste mån. Vi vill därför att arbetsgivaren, om annan överenskommelse inte har träffats, ska ha rätt att förlägga arbetstiden med 40 timmar per vecka måndag t.o.m. fredag kl. 06.00 – 18.00. Som följd härav börjar obekvämlig arbetstid räknas från kl. 18.00.
- 2.2 Nuvarande regler i Byggavtalet (§2, pkt 1.1) innebär att den ordinarie arbetstiden, efter överenskommelse med berörd Byggnads region, kan läggas ut med i genomsnitt 40 timmar per vecka beräknat på högst sex veckor (totalt 240 timmar). Byggföretagen föreslår att motsvarande överenskommelse även ska kunna träffas med representant för arbetslaget eller MB-grupp/kontaktombud.
- 2.3 För Byggföretagen är det centralt att det finns en ordning och pedagogik när det gäller övertidsregler. För vissa verksamheter som till exempel byggnadsställningsföretag med arbeten inom pappers- och metallindustrin och kranföretag med anställda mobilkranförare finns ett tydligt behov av att konstruktivt kunna nyttja fungerande arbetstidslösningar där övertid förekommer. Det är då viktigt att företaget och deras anställda enkelt förstår vilka begränsningar som finns i lag och kollektivavtal. Av den anledningen vill Byggföretagen, utöver yrkade materiella förändringar, att parterna enas om redaktionella förändringar i avtalet för att skapa tydlighet gentemot tvingande arbetstidsregler.
- 2.4 Korridoren för beräkning av genomsnittlig veckoarbetstid inklusive övertid utökas till sex månader efter överenskommelse med berörda arbetstagar. Särskild överenskommelse utöver sex månader, upp till tolv månader, ska kunna träffas med kontaktombud, MB-grupp eller om sådan saknas, berörd Byggnads region.

- 2.5 Utöver allmän övertid kan arbetsgivare träffa överenskommelse med berörd Byggnads region om extra övertid om 150 timmar per år under särskilda omständigheter. Byggföretagen vill att regelverket ska närma sig nuvarande lagregel i Arbetstidslagen genom att sådan överenskommelse ska kunna träffas med kontaktombud, MB-grupp eller om sådan saknas, berörd Byggnads region.
- 2.6 Nuvarande reglering kring nattarbetstid stipulerar att arbetsgivaren och Byggnads region eller Byggnads centralt ska teckna överenskommelse vid arbetstidsförläggning mellan kl. 24.00 och 05.00. Byggföretagen anser att en smidigare hantering för kortare arbeten nattetid måste införas.
- 2.7 Därför yrkar Byggföretagen att enskild överenskommelse ska kunna träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare beträffande förläggning av arbetstid mellan kl. 24.00 och 05.00.
- 2.8 Bestämmelsen bör vidare ändras så att överenskommelse om nattarbete för arbetslag upp till en månad ska kunna träffas med kontaktombud, MB-grupp eller om sådan saknas, berörd Byggnads region.
- 2.9 I Byggavtalet behöver tydliggöras arbetsgivarens möjlighet att träffa överenskommelse om beredskap och i speciella fall jour med arbetstagaren, kontaktombud eller MB-grupp.
- 2.10 Det ska vara möjligt enligt Byggavtalet att träffa särskild överenskommelse om företagsanpassad arbetstidsförläggning fördelad över längre perioder upp till 12 månader. Sådan överenskommelse ska kunna träffas med kontaktombud, MB-grupp eller om sådan saknas, berörd Byggnads region.

3 Lönebestämmelser (§ 3)

- 3.1 Lönereglerna i Byggavtalet behöver tydliggöras och modifieras så att de passar alla typer av verksamheter. Parterna måste verka för att ökad transparens, förutsägbarhet, legitimitet och rättssäkerhet genomsyrar regelverket. De följande yrkandena är exempel på sådana förändringar som Byggföretagens medlemsföretag ser som nödvändiga.

Tidlön

- 3.2 Arbetsgruppen om S-yrken, tidlön och sexårsregeln slutförs och resultatet införs i avtalet. Arbetsgruppen ska inom ramen för sitt uppdrag även utreda och finna lösningar för yrkesanpassade lönesteg för företag med speciell verksamhetsinriktning.

Prestationslön

- 3.3 Ge arbetslaget möjlighet att ta med sin utbetalningsnivå och fast del till ett angränsande statistikområde när företagets huvudsakliga verksamhet bedrivs i ett annat statistikområde. Inrapportering av lön ska i sådant fall ske där företaget bedriver sin huvudsakliga verksamhet.
- 3.4 Timgränsen 900 timmar i §3 p.2.2.1.1 justeras till 2500 timmar.

- 3.5 Vid fastslagen ersättning i form av utbetalningsnivå vid olika typer av ackord och andra prestationslöner bör möjlighet finnas för arbetsgivaren att erlægga en fastställd preliminär delutbetalning som månadslön.

Löneöverenskommelser

- 3.6 Löneöverenskommelser kan tecknas av arbetslag upp till 2500 timmar per arbetsplats. Det är därför naturligt att löneöverenskommelse om flera arbetsplatser under 2500 timmar ska kunna träffas mellan arbetsgivaren och representant för arbetslaget.
- 3.7 För att nå en likvärdig hantering för medarbetare och arbetsgivare med harmonisering mot TBM-regelverket ska Byggserviceverksamhet i avtalet utökas till 2500 timmar.
- 3.8 Parterna införde i Byggavtalet 2020 en möjlighet för företag med verksamhet i fler regioner att träffa en Riksöverenskommelse med Byggnads. Byggföretagen kan konstatera att ingen sådan överenskommelse har tecknats. Det är därför angeläget att flytta ut mandatet att träffa en löneöverenskommelse, för hela eller delar av landet, även till MB-grupp.

Särskilda regler och villkor för vissa yrken

- 3.9 I samband med tecknandet av Byggavtalet 2020 tillsatte parterna en arbetsgrupp för att utreda villkoren för kranföretag och kranförare. Byggföretagen föreslår att vi till arbetsgruppens uppdrag tillför även villkor för betongpumpbilsförare och förare av grundläggningsmaskiner samt liknande verksamheter med behov av anpassade regler. För dessa yrken behöver även utbildningstider och utbildningssteg i Yrkesutbildningsavtalet 2020 justeras. Arbetet i arbetsgruppen ska starta snarast efter avtalsrörelsen.

Personligt lönetillägg

- 3.10 På våra arbetsplatser utges med kollektivavtalsparternas kännedom och acceptans olika typer av personliga tillägg. Några exempel på sådana tillägg i andra kollektivavtal i byggsektorn är: Behörighet, mobilitet, handledning, branschfarenhet, särskilt delegerad ansvarsfunktion inom företaget, särskilda dokumenterade färdigheter, relevant fortbildning, självständighet i arbetet, förmåga att sköta kundrelationer.
- 3.11 Byggföretagen vill tydliggöra arbetsgivarens möjlighet att kunna utge personliga tillägg i Byggavtalet.

Granskning genom Lösen

- 3.12 Byggföretagen vill utveckla och förenkla inrapporteringsystemet Lösen så att det underlättar registrering för företag som inte har system med digital automatiserad rapportering. Vi vill åstadkomma detta genom att dels ackreditera fler lönesystem, dels effektivisera och modernisera de manuella registreringsmodellerna.

- 3.13 Parterna ska regelbundet redovisa och utbyta information om det aktuella lösenregistreringsläget för Byggföretagens medlemsföretag respektive hängavtalsbundna företag för att statistiken ska ge en så rättvisande bild som möjligt och utgöra underlag för välriktade åtgärder vid brister.

4 Reseersättning och traktamente (§6)

- 4.1 Nuvarande minsta avståndet för reskostnadsersättning från bostad till arbetsplats höjs till 10 km.
- 4.2 Ett förtydligande införs i Byggavtalet att samråd även kan ske under pågående förrättning.
- 4.3 Regeln om central anläggning anpassas så att reskostnadsersättning överensstämmer med skattereglerna för motsvarande avdragsrätt och vad som ska anses vara egentligt tjänsteställe för arbetstagare.
- 4.4 Byggföretagen vill införa en generell möjlighet att vid anställningens ingående ge arbetsgivare och arbetstagare möjlighet att komma överens om att fastställa tillfällig bostad. Nuvarande regler har hämmande effekt för sysselsättningen i branschen där bostadens belägenhet riskerar att bli avgörande för om anställningen är möjlig eller inte.

5 Bilaga E, Fackligt förtroendevalda och fullmakter

- 5.1 Processen att utse förtroendevalda med fullmakt går alldeles för långsamt. Företagen utbildar i många fall förtroendevalda med avsikt att erhålla en eller flera fullmakter, men fullmakterna uteblir trots satsningen på den förtroendevalde. Det ligger i parternas intresse att fackliga förtroendevalda i företaget får mandat av Byggnads region att hantera sina vardagsfrågor. För att processen med ökat inflytande i det egna företaget ska effektiviseras, förutsätts att fullmakt ges från Byggnads region efter partsgemensamt beslutad och fullgjord utbildning.

6 En säker arbetsplats

- 6.1 En ny text om arbetsmiljö ska införas i Byggavtalets Ordningsregler § 11: "Det är av största vikt att arbetstagare, både för egen och andras del, aktivt bidrar i arbetsmiljöarbetet och följer arbetsplatsens skyddsregler och Arbetsmiljöverkets föreskrifter." Parterna ska aktivt verka för detta på arbetsplatsen.
- 6.2 Tyvärr sjunker organisationsgraden i byggbranschen på ett oroväckande sätt. För arbetsmiljöarbetet innebär det att facket möjligheter att utse skyddsombud bland de anställda i företaget begränsas då Byggnads endast tillåter medlemmar i facket att tillträda rollen som skyddsombud. Skyddsombuden företräder dock alla arbetstagare på arbetsplatsen, inte bara de fackliga medlemmarna, varför det kan vara naturligt att även oorganiserade arbetstagare kan utses till skyddsombud och erhålla adekvat utbildning.

- 6.3 I de situationer där den fackliga parten inte har utsett ett lokalt skyddsombud på aktuell arbetsplats inom tre månader från det att representant för arbetstagarna har begärt det ska arbetstagarna i samråd med arbetsgivaren kunna utse skyddsombud förutsatt att relevant skyddsombudsutbildning går att tillhandahålla.

7 Ordningsregler (§ 11)

- 7.1 Byggföretagen vill att ordningsreglerna i § 11 kompletteras med en skrivning om att:

Arbetsgivaren tillhandahåller nödvändiga arbetsredskap och verktyg. Arbetstagaren ska bruka och vårda tillhandahållen utrustning med omsorg och aktsamhet. Utkvitterad utrustning ska återlämnas i samband med anställningens upphörande såvida inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om annat.

8 Huvudsaklighetsprincip

- 8.1 På flera arbetsplatser utför en och samma arbetstagare arbetsuppgifter som faller in under olika kollektivavtal. Det är ett återkommande problem, för vissa arbetsgivare och arbetstagare, hur de olika avtalen ska hanteras i relation till varandra.
- 8.2 Vi anser att det kollektivavtal under vilket verksamheten huvudsakligen bedriver arbete ska vara det avtal som tillämpas oavsett vilken arbetsuppgift som för tillfället utförs. Vi vill därför att parterna fullföljer den arbetsgrupp där berörda fackförbund och arbetsgivarorganisationer ingår, i syfte att skapa en tydligare huvudsaklighetsprincip för avtalsöverskridande arbeten. Parterna bör utfärda ett styrande tilläggsdirektiv till gruppen i syfte att nå en skyndsam överenskommelse.

9 Avtal om anställningsskydd

- 9.1 Regelverket om visstidsanställningar i Avtal om anställningsskydd upplevs av många företag som krångliga och i princip omöjliga att tillämpa. Företagen undviker därför att anställa tidsbegränsat trots att behovet många gånger är ytterst relevant och befogat. Med en tydlig och enkel möjlighet att anställa personal på viss tid kan i förlängningen företagen utöka andelen egna anställda, vilket skulle kunna främja en sund byggbransch. Byggföretagen vill vidga möjligheten till anpassade visstidsanställningar.

10 In- och utlåning (Bilaga A3 punkterna 4-6)

- 10.1 Maskinentreprenörernas kollektivavtal är snarlika Byggavtalet och Väg- och Banavtalet. För att underlätta för medlemsföretagen och deras personal vill vi att in- och utlåningsreglerna även ska omfatta företag som är bundna av Maskinentreprenörernas avtal.

- 10.2 Byggföretagen vill att utlåning mellan 3 och 8 veckor ska kunna ske genom att informera kontaktombud eller MB-grupp. Vid utlåning överstigande 8 veckor ska förhandling ske med kontaktombud, MB-grupp eller om sådan saknas, berörd Byggnads region.

11 Bilaga D, Branschöverenskommelsen, 38-40 §§ MBL

- 11.1 Maskinentreprenörerna kontrollerar sina medlemsföretag på ett liknande sätt som Byggföretagen. För att underlätta för medlemsföretagen och minska onödig administration vill vi att företag som är medlemmar i Maskinentreprenörerna ska likställas med företag som är medlemmar i Byggföretagen vid tillämpning av reglerna i Bilaga D.
- 11.2 Byggföretagen vill vidare att i fall där primär förhandling har fullgjorts avseende anlåtande av underentreprenör eller bemanningsföretag och en veto-situation inte varit vid handen, ska underentreprenören eller bemanningsföretaget påföras den anlåtande partens UE-förteckning om företaget så begär.
- 11.3 Vid primär förhandling enligt Bilaga D punkten 5 (MBL 38 §) ska, i företag där sådan finns, MB-grupp eller kontaktombud vara part.

12 Kompetensförsörjning

Parterna har ett ansvar att lyfta fram de trygga och bra villkor som gäller för både tjänstemän och yrkesarbetare på våra medlemsföretags arbetsplatser. Våra yrken ska vara ett naturligt första val för unga i skolåldern, oberoende av social status, bakgrund, kön eller annan grund. En viktig förutsättning för detta är att vi gemensamt tar ansvar för att ge en rättvisande bild av våra villkor, yrken och arbetsplatser.

Det är vidare viktigt att vi tar ansvar för att nyanställda har en anställningstrygghet och kompetensutvecklingsmöjligheter som klarar svängningar i konjunkturen. Olika typer av nya verktyg som till exempel Etableringsanställningar, Korttidsarbete och andra stöd borde komplettera våra tidigare beslutade system för yrkesorienteringspraktik och yrkesintroduktionsanställning.

Det är prioriterat att sänka trösklarna in på byggarbetsmarknaden, bland annat genom förändrade anställningsskyddsregler i enlighet med det nya Huvudavtalet. Ökad anställningsbarhet kan också skapas genom en möjlighet till längre provanställning för lärlingar samt vuxenutbildning och omställningsregler som gör att även grupperna äldre personer och anställda i andra yrken, kan söka sig till oss.

Regleringen i Byggavtalet om ersättning till arbetslaget för att laget ska ta emot lärlingar är utdaterade och kontraproduktiva. De snarare förhindrar ungdomar att få möjlighet att etablera sig i vår bransch. I stället borde parterna förtydliga möjligheten till ekonomiskt incitament för handledare genom ett personligt lönetillägg.

Sammantaget föreslår Byggföretagen att:

- Vi parter gemensamt utökar möjligheten till provanställningar för samtliga lärlingar till 12 månader.
- Parterna uppvaktar berörda myndigheter för att tydliggöra och förbättra stödformerna i samband med anställning av personer utan relevant utbildning och/eller tidigare erfarenhet av arbete i branschen.
- Byggnads rekommenderas att anta Huvudavtalet.
- Parterna ansluter sig till Etableringsanställningsöverenskommelsen.
- Parterna tecknar tillsvidareöverenskommelse om Korttidsarbete.
- Parterna och BYN får i uppdrag att ytterligare förstärka den redan påbörjade informationskampanjen i BYN om villkoren, våra yrken och vägarna in i byggbranschen på ett rättvisande och positivt sätt.
- Parterna utmönstrar utdaterade ersättningar till arbetslaget för att acceptera lärlingar för att förtydliga möjligheten att utge ersättning till handledare som godkänner lärlingars utbildningsresultat i grundutbildning för företagslärlingar samt till de handledare som ska finnas till hands under lärlingens kvalificeringstid.

13 Konsekvensändringar

Konsekvensändringar som är föranledda av våra yrkanden justeras i Byggavtalet.

14 Övriga materiella förändringar

De förändringar som skett mellan parterna i överenskommelser eller genom ny lagstiftning arbetas in i Byggavtalet.

Stockholm den 14 februari 2023

Emottaget den 14 februari 2023

Mats Åkerlind
Vice VD, Förhandlingschef

Torbjörn Hagelin
Avtalssekreterare