

Hemställan

Vi av medlingsinstitutet utsedda medlare i tvisten mellan Sveriges Byggindustrier och Byggnadsarbetareförbundet rörande Byggavtalet, hemställer att parterna överenskommer om nedan föreslagna ändringar och tillägg i Byggavtalet, (bilaga), att gälla för perioden 1 april 2016 till och med 30 april 2017, 13 mån.

Bilagan innehåller förslag om löner, arbetstidsförkortning, nya regler om och förutsättningar för fackliga förtroendemäns fackliga arbete, en arbetsgrupp för översyn av reseersättningar och traktamente men främst ett program för ett partsgemensamt arbete som i grunden rör branschens rekryteringsmöjligheter, Byggbranschen, en framtidsbransch För män och kvinnor.

Lön och löneåtgärder träder i kraft och räknas upp i enlighet med bilagan.

Vårt förslag står i överensstämmelse med den kostnadsram som lagts fast i tidigare slutna avtal för den aktuella avtalsperioden.

Våra förslag på uppräknig av grundlönen liksom höjningen av lägsta löner för städpersonal är inte förslag om att knäsetta nya principer för att beräkna desamma, utan är i detta förslag kopplat till helheten. Antagandet av detta avtal binder parterna i dessa som i andra frågor endast för denna avtalsperiod.

Vi har under förhandlingarnas gång inte kunnat ena parterna i en mängd tvistiga frågor. Överenskommelsen omfattar endast en mindre del av vad båda parter presenterat som yrkanden. Det finns frågor och frågeområden där parterna utan tvekan har gemensamma intressen.

Trots ett omfattande arbete har lösningar på dessa områden stupat på detaljer och inte sällan på ren mistro mot andra sidans avsikter. Vi menar att ett sådant klimat är förödande för ett fruktbart förhandlingsarbete och vi manar båda sidor att snarast bjuda till för att skapa ett förtroendefullt samarbetsklimat. En viktig komponent i den svenska modellen är just ett sådant.

Det gemensamma programmet Byggbranschen, en framtidsbransch För män och kvinnor, utgör en utmärkt bas för att utveckla ett sådant samarbetsklimat men också för att undanröja hinder samt finna nya former och aktiviteter för att stimulera integrationen av nyanlända i arbetslivet. Ett inslag i detta fortsatta arbete kan vara att parterna överväger vår, Medlarnas, skiss till försökverksamhet, "Introduktionsanställningar" (bifogas) skissen ingår inte i denna överenskommelse.

Vi uppdrar åt parterna att snarast upprätta sedvanliga avtalshandlingar.

Varslade och pågående stridsåtgärder återkallas utan dröjsmål.

Stockholm den 17 april 2016



Jan Sjölin

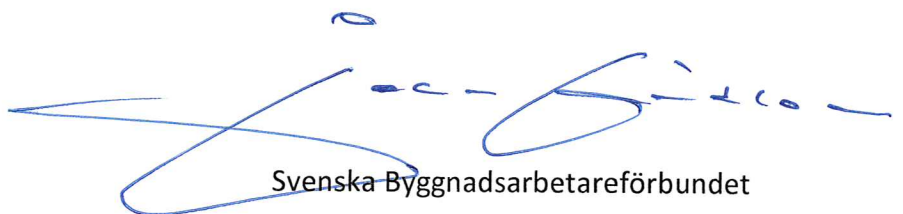


Bengt KÅ Johansson

Godkännes:



För Sveriges Byggindustrier



Svenska Byggnadsarbetareförbundet

Avtalsperiod

Avtalsperioden omfattar tiden den 1 april 2016 till och med den 30 april 2017.

Avtalsvärde

Det totala avtalsvärdet är fastställt till 2,38 procent, varav utgående lön ska uppräknas med 2,27 procent. (Avtalsvärdet motsvarar 2,2 procent under en tolv månadersperiod.)

Lönebestämmelser

Utgående lön för yrkesarbetare räknas upp med 4,30 kronor per timme alternativt 748 kronor per månad. Grundlön utges med 152,50 kronor per timme alternativt 26 535 kronor per månad.

Lönehöjningar sker från och med den löneperiod som börjar närmast efter den 17 april 2016. Övriga löner och ersättningar förändras i enlighet härmed och i förhållande till respektive fördelningstal.

Lönehöjningar avseende tidlön sker från och med den 18 april 2016.

Utgående lön för städpersonal räknas upp med 2,27 procent, dock lägst 610 kronor per månad.

Arbetstidsförkortning

Arbetstidsförkortning utökas med två (2) timmar från den 1 april 2017 med intjänandeår 1 april 2016 – 31 mars 2017 i enlighet med reglerna i Byggavtalet.



2016-04-15

Byggbranschen, en framtidsbransch. För män och kvinnor. Insatser för nyanlända.

Svensk byggindustri står inför stora utmaningar. I landet råder en skriande brist på bostäder. Planer finns på omfattande utbyggnader av infrastrukturen i landet; vägar, järnvägar, energianläggningar; skolor och universitet. Om dessa planer skall kunna realiseras måste byggandet öka under en följd av år. Nuvarande tendenser till brist på yrkesutbildad arbetskraft måste motverkas och produktiviteten i branschen öka.

Svensk byggindustri kan klara stora utmaningar. Den har gott rykte och hög kvalitet men konkurrensen utifrån är skarp. Nyrekrytering liksom utbildning och fortbildning i branschen måste vara i fokus framöver om svensk byggindustri inte skall förlora mark. Samverkan och gemensamma tag mellan parterna på byggmarknaden är därför absolut nödvändiga. Det finns en lång tradition av framgångsrik sådan samverkan på skilda områden mellan parterna. Framöver krävs nya initiativ i denna anda.

Ett sådant område är den låga andelen kvinnlig arbetskraft i byggindustrin. Den har ökat marginellt på senare år men uppgår alltså till mindre än 10 procent av antalet anställda. Fördomar kring kvinnors fysiska förmåga är ett problem. Det är förvisso sant att byggnadsarbete i många fall rymmer många svåra och ansträngande arbetsmoment men tekniska hjälpmedel har förändrat bilden från förr och arbetsuppgifterna i byggbranschen är i dag av så mångskiftande slag att där finns plats för alla med god utbildning och intresse för yrkesområdet, män som kvinnor. Om det finns arbetsmoment så fysiskt ansträngande att kvinnor inte klarar dem så är det knappast arbetsmoment som i det långa loppet är hälsosamma heller för män.

Särskilda insatser för att öka andelen kvinnor i byggbranschen

Det stora problemet är emellertid inte arbetsmomentens beskaffenhet eller ens arbetsmiljön när vi diskuterar att få in kvinnor i branschen. Det är utanförskap och jargong som är de verkliga problemen. Redan under grundskolan blir flickor avrådda när dom skall göra sina yrkesval, allt från yrkesvägledare till klasslärare avråder flickor som drömmer om ett byggjobb. Flickor särbehandlas både positivt och negativt mot bakgrund av deras könsidentitet, inte sin faktiska förmåga. Både under gymnasietiden och därefter fortsätter kvinnors särbehandling, då dom har mycket svårare att få både praktik och lärlingsanställning.

Mot denna bakgrund, den låga andelen kvinnor i byggindustrin, är det nödvändigt med särskilda insatser för att förändra bilden. Dessa insatser måste komma till stånd hela vägen från grundskola och gymnasieskola till yrkeshögskolor och universitet. Att det går att förändra bilden framgår av att bland dem med eftergymnasial utbildning om minst tre år så har andelen kvinnor under 20-årsperiod ökat från ca 20 till nu ca 30 procent. Men andelen kvinnliga byggnadsarbetare är alltså mycket låg.

Byggnadsindustrins Yrkesnämnd, BYN, är ett viktigt forum för diskussion och åtgärder för att förändra bilden i fråga om rekrytering av kvinnlig arbetskraft till byggindustrin. Där finns också erfarenheter av skilda slag av yrkesutbildning för byggindustrin.



Byggyrkesnämnden har börjat att arbeta med dessa frågor. Redan idag är BYNs representanter från parterna ute och informerar i skolorna och har utarbetade kanaler för att kunna stötta och påverka så tidigt som möjligt. Yrkeslärarna är en viktig nyckelgrupp för att nå framgång. Här finns utarbetade kontakter på i stort sett varje byggprogram i landet.

- Parterna i byggavtalet ska ta initiativ till överläggningar med övriga partsrepresentanter inom byggindustrin om de ytterligare initiativ och utbildningar som bör komma till stånd för att bredda och vidga rekrytering till byggyrkena.
- Parterna måste arbeta aktivt för att kvinnorna skall ha lika goda möjligheter att få anställning som sina manliga kollegor
- Parterna måste arbeta aktivt med stödjande åtgärder för de kvinnor som vill ha eller som får anställning
- Parterna måste arbeta aktivt mot alla typer av särbehandling och kraftfullt agera mot sexuella trakasserier när sådana förekommer

Lärlingar

Det är ett problem att placeringen av lärlingar är så konjunkturberoende i en bransch som är så konjunkturkänslig. I högkonjunktur är det relativt enkelt att hitta utbildningsanställningar, i lågkonjunktur är det betydligt svårare. I rådande konjunktur lider vi brist på byggnadsarbetare, mycket på grund av tidigare lågkonjunktur där de som valde byggarbete inte fick fotfäste utan försvann till andra branscher. Problemet kompliceras av att utländska entreprenörer i knappast någon utsträckning alls tar emot lärlingar. I små företag finns ytterligare en dimension. Det blir mer krävande att på ett seriöst sätt ta sig an en lärling där, eftersom små kunder ofta ifrågasätter att man har med en lärling som utför arbete. Dels ifrågasätts kostnaden, dels kvalitén på arbetet. Det är en överlevnadsfråga för branschen att hitta lösningar som överbrygger dessa problem. En åtgärd som nu kan övervägas är att tillsätta en arbetsgrupp som under avtalsperioden gör en utredning och kommer med förslag rörande lärlingar på byggområdet.



Många nyanlända till svensk arbetsmarknad

Sverige står under de närmaste åren inför uppgiften att inlemma en stor kader av unga människor med bristande utbildningsbakgrund på den svenska arbetsmarknaden. Regeringen har understrukt nödvändigheten av att arbetsmarknadens parter tar aktiv del i dessa strävanden. Parterna på byggområdet har i kontakterna med regeringen markerat sin beredvillighet att medverka. Med den erfarenhet av yrkesutbildning och lärande som återfinns hos parterna bör ambitiösa mål nu sättas upp för hur man skall kunna bidra.

En utgångspunkt bör vara att bland de många nytillkomna finns många som har intresse av att söka sig till byggbranschen. Man kan också utgå ifrån att det bland dessa finns relativt många som i varierande grad har erfarenhet från byggområdet. Ett antal kan bedömas ha en bred yrkeserfarenhet av byggande medan andra mer tillfälligt kan ha arbetat på byggområdet eller i övrigt gärna vill söka sig till branschen.

Vid utformningen av skilda utbildningssteg bör inriktningen vara att i möjligaste mån koppla an till de utbildningar som redan tillämpas i branschen. Validering av yrkeskunskaper och erfarenheter är en viktig del av det som branschen kan och bör medverka i. I dag sker arbetet med att ta fram riktlinjer för hur en validering bör se ut samt godkännandet av valideringsutförare inom ramen för BYN. En validering bör börja med en självskattning där individen får beskriva sin erfarenhet och utbildning. Därefter kan kanske en kortare provanställning komma i fråga, där en utländsk byggnadsarbetare får möjlighet att i praktisk handling visa sina kunskaper i närvaro av en handledare. Så bedrivs idag valideringar på några håll i landet, men då inte i befintlig produktion utan i en konstruerad byggmiljö.

För personer helt utan erfarenhet bör det också, mot bakgrund av den erfarenhet som finns bland yrkesarbetare, vara möjligt att utforma kortare praktikavsnitt, ett slags "prova-på-jobb", för att ge ett antal ungdomar möjlighet till kontakt med svenskt arbetsliv på ett viktigt yrkesområde. Parterna är införstådda med att nya åtgärder av detta slag kan medföra problem som inte omedelbart kan förutses. Detta bör dock inte utgöra hinder för att verksamhet kan påbörjas. Vissa problem får lösas efter hand som de uppkommer.

Till sin hjälp ska, i detta arbete, parterna tillsätta en styrgrupp som får i uppdrag att i nära kontakt med myndigheter och branschens egna organ på området överblicka och ta initiativ på detta område. En viktig del av gruppens arbete bör vara att söka kanalisera utbildningsstöd och arbetsmarknadsmedel till denna parternas verksamhet. För att snabbt komma igång med arbetet bör styrgruppen ta i anspråk det kunnande och den erfarenhet som finns i branschens egna organ, bl.a. BYN. Kompetens utifrån bör också knytas till arbetet.



Delegering av mandat genom fullmakt till facklig förtroendeman

Allmänna förutsättningar

Byggbranschen är under förändring, både företag och Byggnads möter nya utmaningar. Det blir allt fler företag i branschen vilket medför att konkurrensbilden ökar, samtidigt ställs det allt mer krav på företagen avseende produktivitet, lönsamhet, arbetsmiljö, etik, mångfald, hållbarhet och socialt ansvarstagande. Detta ställer nya krav på arbetsmarknadens parter, Byggnads och Sveriges Byggingustrier, som gemensamt behöver möta branschens förändringar.

Målsättningen med delegering av mandat till facklig förtroendeman är därför att fördjupa samverkan mellan Byggnads fackliga organisation och företaget. Därigenom skapas förutsättningar för att öka samverkan mellan Byggnads förtroendevalda och företaget och genom detta skapa förutsättningar för gemensamt ansvarstagande och samverkan för företagets konkurrenskraft och de anställdas anställningstrygghet.

Delegering av mandat genom fullmakt

Byggnads har, i företag där MB-organisation finns i enlighet med reglerna i Byggavtalet Bilaga C, rätt att genom fullmakt delegera mandat till facklig förtroendeman utöver vad som framgår av Byggavtalet. I övriga företag kan Byggnads delegera sådant mandat till facklig förtroendeman efter skriftlig överenskommelse med företaget.

Överläggning

Inför att berörd Byggnads Region första gången avser att genom fullmakt delegera mandat till facklig förtroendeman bör Byggnads Region först kalla företaget till en överläggning för att parterna ska enas om hur det praktiskt ska fungera i företaget. Målet är att parterna ska träffa en skriftlig överenskommelse med gemensamma principer för delegering av mandat genom fullmakt.

Förändringar av § 1

En ny punkt 4 införs.

4. Delegering av mandat genom fullmakt

I företag där MB-organisation finns i enlighet med reglerna i Bilaga C har Byggnads rätt att genom fullmakt delegera mandat till facklig förtroendeman i överläggning eller förhandling i de fall Byggnads Region pekas ut som part enligt detta avtal. I övriga företag kan Byggnad delegera sådant mandat till facklig förtroendeman efter skriftlig överenskommelse med företaget.

När fullmakt ges gäller en fortsatt oinskränkt rätt för facklig förtroendeman att begära biträde av Byggnads Region på orten i enlighet med punkten 3 ovan.

Förändringar av Bilaga E

Punkten 2

Punkten 2 skrivs om enligt följande:

2 Utseende av facklig förtroendeman samt information om fullmakt

Byggnads region ska skriftligen informera arbetsgivaren om vem som utsetts till facklig förtroendeman och samtidigt precisera förtroendemans fackliga uppdrag på arbetsplatsen. Byggnads region ska även skriftligen informera arbetsgivaren om facklig förtroendeman på arbetsplatsen genom fullmakt delegerats ett utökat mandat samt omfattningen av detta mandat.

Punkten 9.1

Punkten 9.1 kompletteras med följande text sist i punkten:

I de fall facklig förtroendeman med särskild fullmakt företräder Byggnads Region i en överläggning eller förhandling på den arbetsplats där den facklige förtroendemannen är verksam ska ersättning utgå till den fackliga förtroendemannen enligt punkten a eller b.

I de fall facklig förtroendeman med särskild fullmakt efter överenskommelse med arbetsgivaren företräder Byggnads Region i en överläggning eller förhandling på annan arbetsplats än den arbetsplats där den facklige förtroendemannen är verksam ska ersättning utgå till den fackliga förtroendemannen enligt punkten a eller b.

Anteckning till förhandlingsprotokollet

Om facklig förtroendeman är part vid en prestationslöneförhandling eller prestationslöneavstämning via fullmakt på arbeten över 900 timmar eller efter överenskommelse med arbetsgivaren på andra arbetsplatser än den egna ska parallelltidsersättning utgå, om FFV endast biträder regionens ombudsman vid en sådan förhandling gäller AD 2015 nr 43, dvs. FMÖ i lydelsen före 2010.

Text i avtalet som idag hänvisar till facklig förtroendeman med särskild fullmakt ska tas bort ur avtalet, ex § 2 1.7.3 och 1.7.4.

Utbildning

Facklig förtroendeman som genom fullmakt delegeras utökat mandat ska ha nödvändig kompetens för att handlägga de frågor som denne får ansvar för. Facklig förtroendeman har därför rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner för nödvändig utbildning i enlighet med reglerna i Byggvtalet Bilaga E och FML. Parterna ska uppta överläggningar direkt efter avtalsförhandlingarnas slutförande för att klargöra vilken komplettering av nu gällande utbildning som är nödvändig.



Arbetsgrupp för översyn av reglerna om reseersättning och traktamente

Parterna tillsätter en partsgemensam arbetsgrupp för att se över Byggavtalets regler om resekostnadsersättningar och traktamente så att de är utformade så att det är lätt att göra rätt och så att inte arbetsgivare och arbetstagare riskerar skattekonsekvenser till följd av felaktig tillämpning. Arbetsgruppen bör arbeta fram gemensamma tillämpningsanvisningar och illustrationer över hur skatt och arbetsgivaravgifter ska beräknas på utbetalt ersättning i olika situationer.

Arbetsgruppens arbete ska vara klart senast den 16 december 2016.



Medlarnas skiss till en treårig försöksverksamhet med "introduktionsanställning".

Introduktionsanställning är en planlagd arbetsintroduktion med utsedd handledare. Arbetsuppgifterna kan ligga inom arbetarområdet eller variera mellan arbetar- och tjänstemannaområdet.

Avtal får träffas om tidsbegränsad introduktionsanställning av långtidsarbetslösa och nyanlända utan tidigare erfarenheter i branschen. Anställningstiden får vara högst 12 månader under en period om tre (3) år. Sådan introduktionsanställning kan avbrytas i förtid med en ömsesidig uppsägningstid om en (1) månad.

Introduktionsanställning ska inte användas för att anställa arbetslösa med bakgrund i den svenska byggbranschen, inte heller för elever som genomgått gymnasieskolans byggprogram. Anställningen får inte medföra att den anställde permanent utför ordinarie arbetsuppgifter som yrkesarbetare. I dessa fall gäller de ordinarie anställningsformerna samt lönebestämmelser som framgår av byggavtalen.

Introduktionsanställd ska erhålla en individuellt bestämd fast lön om xx procent av byggavtalets grundlön för yrkesarbetare enligt § 3 punk 9.2

Verksamheten ska fortlöpande utvärderas av parterna gemensamt.

Vid införande av introduktionsanställning i företaget ska samråd ske med MB-gruppen.