

Avtalsyrkanden för Byggavtalet 2025

Säkra arbetsplatser, trygga anställningsvillkor
och större avtalsfrihet i verksamheten

BYGGFÖRETAGEN



AVTAL
2025

Vi är Byggföretagen

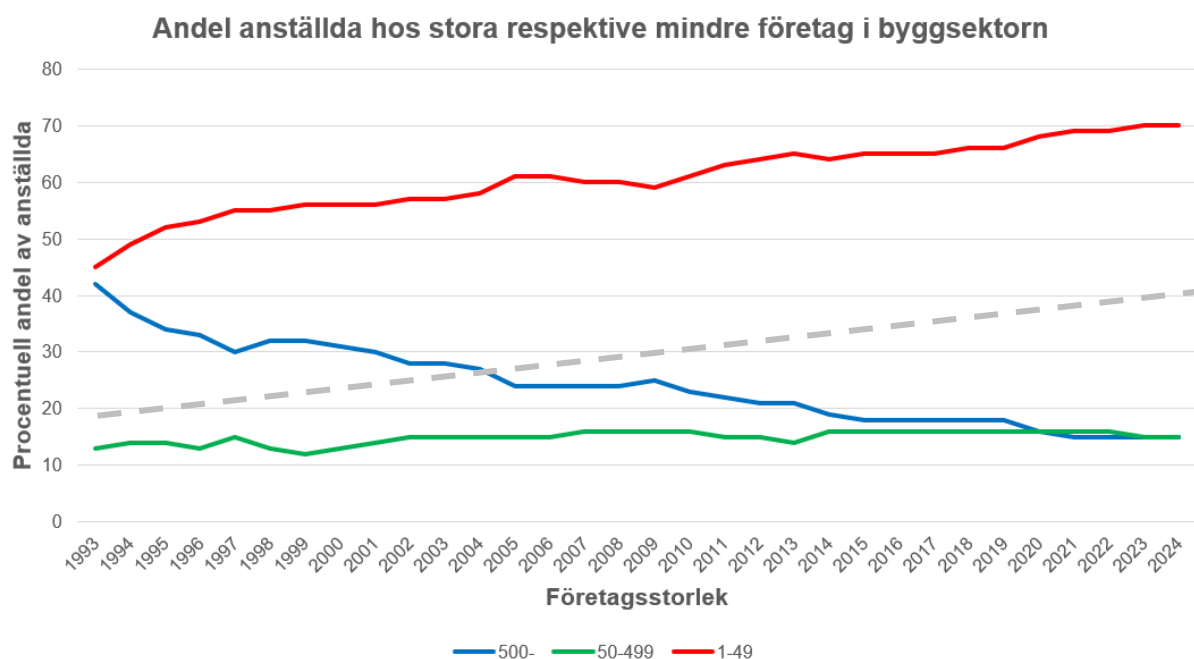
Vi bygger Sverige på schyssta grunder.

Byggföretagen – Vi bygger Sverige på schyssta grunder

Byggföretagen är en branschorganisation som samlar över 4 000 medlemsföretag inom bygg- och anläggningssektorn i Sverige.

Medlemsföretagen representerar en mångfald av aktörer – från mindre lokala entreprenörer till stora börsnoterade byggbolag. Tillsammans står Byggföretagens medlemsföretag för en betydande del av Sveriges byggande och underhåll av bostäder, lokaler och infrastruktur, och är en viktig drivkraft för landets ekonomiska och tekniska utveckling.

Byggföretagens medlemsföretag sysselsätter nära 120 000 personer i Sverige. Medlemsföretagens medarbetare är verksamma inom en mängd olika yrken och specialismråden, vilket reflekterar byggbranschens mångsidighet och komplexitet.



Andelen anställda som arbetar i större företag har minskat medan andelen anställda i mindre företag har ökat. Den streckade grå linjen anger antal medlemsföretag hos Byggföretagen, vilket 1993 var ca 1 800 och som 2024 passerade 4 000.

Medlemsföretagen vill utveckla Byggavtalet

Byggavtalet behöver utvecklas mot ett mer modernt och öppet avtal som tillåter ansvarsfulla lokala anpassningar tillsammans med berörda medarbetare. Det skapar flexibilitet och förutsägbarhet som ger medlemsföretagen konkurrenskraft och ökar anställningstryggheten.

Vi vill hitta lösningar som stärker kollektivavtalets attraktionskraft och som ger utrymme till att anställa fler medarbetare. Vi behöver lönomodeller och större avtalsfrihet som tryggar jobben och medlemsföretagens långsiktiga överlevnadsförmåga.

Den ökande specialiseringen i branschen förutsätter att kollektivavtalen anpassas för företag med skilda affärsidéer och verksamhetsupplägg.

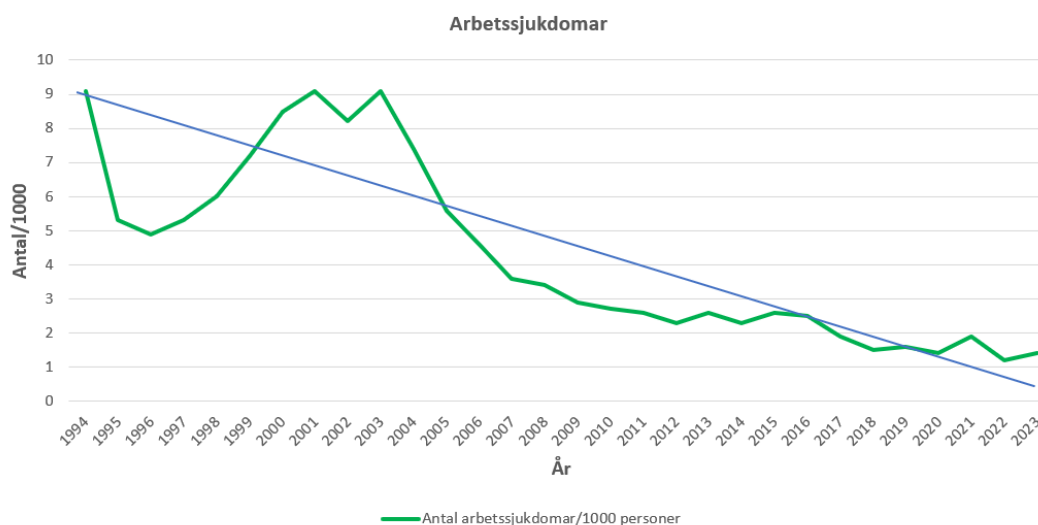
Beslut ska fattas i företaget

Engagemang och delaktighet är avgörande för att skapa en trygg arbetsplats med arbetsglädje, produktivitet och innovationskraft. För Byggföretagens medlemsföretag är det därför viktigt att ge medarbetarna ett aktivt inflytande i verksamheten. Detta kan uppnås genom att öka medarbetarnas möjligheter att individuellt eller tillsammans med kollegor komma överens med arbetsgivaren om de egna villkoren, samt genom att ge MB-grupper och kontaktombud mer mandat i vardagliga frågor.

Vi jobbar för en schysst och säker byggbransch

Byggföretagen för samman representanter från byggbranschens alla intresseområden och skapar starka nätverk och samarbeten mellan aktörer på alla nivåer. Vi anordnar rikstäckande utbildningar för att verka för god arbetsmiljö och säkra arbetsplatser.

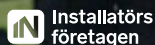
Vi arbetar för att hålla ute oseriösa aktörer och motverka dåliga attityder och vi tror på att delad kunskap och goda exempel är de bästa medlen för att utveckla branschen.



Antalet arbetsjukdomar i byggbranschen har gått ner från drygt nio per 1000 anställda 1993 till under två per 1000 år 2024.

AVTAL
2025

Bygg- och Installations- sektorn



BYGGFÖRETAGEN



Bygg- och Installationssektorns gemensamma utgångspunkter

Vår sektor -En del av samhällsbygget

Bygg- och installationssektorn är en viktig del av samhällsbygget och Sveriges ekonomi. Sektorn sysselsätter omkring 430 000 personer och står för 11 procent av Sveriges BNP. Det finns en stor potential i branschen både när det gäller att skapa nya jobb och resurser till välfärden samtidigt som vi bygger hållbara bostäder, anläggningar och infrastruktur.

Fortsatt lågkonjunktur för Bygg- och Installationssektorn

Den svenska ekonomin befinner sig i en djup och långvarig lågkonjunktur som enligt Konjunkturinstitutet bedöms fördjupas ytterligare innan situationen förbättras. I det svåra ekonomiska läget är det avgörande att kollektivavtalen stödjer en hållbar utveckling av medlemsföretagens verksamheter.

För att säkerställa långsiktig konkurrenskraft och möjligheten att bibehålla arbetstillfällena krävs att varje kostnadsökning uppvägs av motsvarande produktivitetsförhöjande förändring. Samtidigt behöver kollektivavtalen bli flexibla och underlätta verksamhetsnära och anpassade lösningar som kan trygga jobben och även stimulera till nyanställningar.

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.

Bygg- och Installationssektorn är i produktivitetshänseende särskilt påverkade eftersom vi har en hög andel personalberoende arbete, låg andel automation och outvecklad digitaliseringsteknik i produktionen.

Sektorn har fortfarande hård konkurrens, från svenska och utländska företag som har anställda men saknar kollektivavtal.

Sektorns kollektivavtal innehåller i vissa avseenden mindre förmånliga regler för arbetsgivaren än vad som gäller för företag som väljer att inte teckna kollektivavtal. För att värna den svenska modellen måste det vara till fördel för båda parter att omfattas av kollektivavtal.

Kollektivavtal som stödjer medlemsföretagens konkurrenskraft

Trygga jobben och verksamheten – attraktiva kollektivavtal

Inom Bygg- och Installationssektorn måste vi gemensamt arbeta fokuserat med att förändra våra kollektivavtal så att de stödjer medlemsföretagens behov av att vara konkurrenskraftiga. Den fortsatt ökade specialiseringen i branschen och företag med skilda affärsidéer och verksamhetsupplägg kräver att parterna tar ansvar för att kollektivavtalen anpassas till den rådande differentierade verkligheten.

Enmansföretag måste fortsatt kunna verka inom sektorn och tillåtas vara grogrunden för den viktiga tillväxten av nya företag. Ett kollektivavtal måste upplevas som en klar fördel för ett nyetablerat företag.

Medarbetare med rätt kompetens

Flertalet av våra medlemsföretag har svårt att rekrytera medarbetare med rätt kompetens. Våra kollektivavtal måste underlätta och stimulera anställning.

Bygg- och Installationssektorn behöver större handlingsfrihet och mångfald. En viktig förändring handlar om att öka flexibiliteten i våra kollektivavtalsregler för att kunna anställa och utveckla olika medarbetare för att stärka verksamheten.

Säkra arbetsmiljön

Att ha en säker och trygg arbetsmiljö är helt avgörande för både företag och medarbetare. Det bästa resultatet nås genom långsiktig lokal och nära samverkan mellan företaget, medarbetare och skyddsombud på såväl företagsnivå som på den enskilda arbetsplatsen. Möjligheterna till detta lokala ansvar och säkerhetsattityder måste vara i fokus hos alla.

Sund konkurrens i Bygg- och Installationssektorn

Parterna måste tillsammans och i nära samverkan med myndigheter arbeta för att hitta och motverka oseriösa företag i Bygg- och Installationssektorn.

Parterna måste också i samsyn verka för att säkrare system för ID-kontroller kan införas som standard på arbetsplatserna.

Samtidigt måste kollektivavtalen utvecklas så att de inte upplevs som svårbegripliga och onödigt administrativt betungande. Det ska vara lätt att göra rätt!

Vi står upp för kollektivavtalen

Vi måste gemensamt se till att stimulera utvecklingen så att fler företag väljer att omfattas av kollektivavtal. En hög kollektivavtalsäckning är en förutsättning för den svenska modellens fortsatta legitimitet och utveckling.

Övergripande förhandlingsmål för Bygg- och Installationssektorn:

- **Långsiktigt hållbar lönebildningsprocess**

Medlemsföretag i våra branscher har behov av att regelverken förändras så att medarbetare och företag på ett förutsägbart och tydligt sätt kan hantera lönebildningen.

- **Attraktiva kollektivavtal**

Vi måste söka en konstruktiv dialog kring lösningar som gör att fler uppfattar kollektivavtalen och de rättigheter och skyldigheter som dessa medför som konkurrenskraftiga och lätta att förstå både för medarbetare och för företag.

- **Verksamhetsanpassning av arbetstider och produktion**

Det är viktigt för både företag och medarbetare att verksamheten kan anpassas till de förhållanden som råder i det enskilda företags verksamhet.

- **Flexibilitet och specialisering**

Medlemsföretagen måste få utökad möjlighet att låna in arbetskraft mellan varandra och anlita kollektivavtalsbundna bemanningsföretag eller underentreprenörer på ett enklare sätt.

- **Kompetensförsörjning**

Det är ett gemensamt intresse för parterna att fler väljer att arbeta i Bygg- och Installationssektorn. Det kan ske genom ökad andel kvinnor, ökad mångfald, integration av nyanlända och genom att öka möjligheterna till att inkludera personer långt ifrån arbetsmarknaden.

- **Enkla reseregler i kollektivavtalen**

Våra medlemsföretag vill verka för lättillämpade reseregler som är följsamma till den skattelagstiftning och de principer som gäller för tjänsteresor.

- **Ändrad arbetstid i lagstiftning**

Om arbetstiden inom sektorns kollektivavtals tillämpningsområden förkortas genom lagstiftning eller annan reglering, ska antalet timmar arbetstidsförkortning i kollektivavtalen minskas i motsvarande mån och i den del detta inte räcker till minskas premien till extra pension.



**AVTAL
2025**

Avtalsyrkanden

Byggföretagens yrkanden Avtal 2025
– Byggavtalet

Byggföretagens yrkanden Avtal 2025 Byggavtalet

1. Allmänna yrkanden

1.1 Utmönstring av lagtext i Byggavtalet

Byggföretagen yrkar att de lagtexter och myndighetsföreskrifter som för närvarande återfinns i Byggavtalet, exempelvis lagen om anställningsskydd, tas bort ur avtalet för att undvika dubbelreglering och för att göra Byggavtalet mer renodlat och överskådligt.

1.2 Bredda partsförhållandet – möjliggör lokala lösningar och dispositiva regler

Byggföretagen vill att Byggavtalet utformas enligt principen om decentraliserat beslutsfattande. Detta innebär att arbetsgivare och arbetstagare, i samråd, ges möjlighet att enas, inte bara om löneformer, utan även om arbetstidsförläggning och andra villkor som påverkar verksamheten.

Genom att bredda partsförhållandet och möjliggöra lokala fackklubbar med beslutanderätt kan varje medlemsföretag anpassa sin verksamhet efter sina specifika behov och förutsättningar. Detta främjar både produktivitet och ett mer attraktivt kollektivavtal. Lokalt förankrade lösningar bidrar till innovation och effektivitet.

Därför yrkar Byggföretagen att fler regler i Byggavtalet görs dispositiva och att lokala fackklubbar med förhandlingsmandat möjliggörs.

1.3 Huvudsaklighetsprincipen

På flera arbetsplatser utför en och samma arbetstagare arbetsuppgifter som faller in under olika kollektivavtal. Det är ett återkommande problem, för både arbetsgivare och arbetstagare, hur de olika avtalen ska hanteras i relation till varandra vid blandad verksamhet.

Vi vill därför att parterna tillsätter en arbetsgrupp i syfte att vidga och förtydliga huvudsaklighetsprincipen för avtalsöverskridande arbeten.

2. Arbetsplatsanmälan, information, biträde och fullmakt

2.1 Arbetsplatsanmälan

Byggföretagens medlemsföretag vill minska administration och byråkrati vid tillämpning av Byggavtalet. Hanteringen kring arbetsplatsanmälan i Byggavtalet §1 punkten 1, för mindre arbetsplatser, är ett av de områden som kan förenklas. Därför yrkar Byggföretagen att tidsgränsen för när en arbetsplatsanmälan ska göras ändras till 2 500 timmar.

3. Arbetstid

3.1 Genomsnittlig veckoarbetstid

Byggföretagen och våra medlemsföretag värdesätter vikten av att upprätthålla och respektera ingångna avtal. Sedan 2020 har det funnits en möjlighet att komma överens om att den ordinarie arbetstiden kan läggas ut med ett genomsnitt på 40 timmar per vecka, beräknat över en period om högst sex veckor (totalt 240 timmar).

Vi har dock noterat att dessa möjligheter sällan kommer till användning, då förslag till sådana överenskommelser ofta nekas utan sakliga skäl av Byggnads regionala företrädare. Reglerna behöver därför justeras.

Byggföretagen yrkar att representant för arbetslaget ska ges möjlighet att ingå överenskommelser om en annan beräkningsgrund för den genomsnittliga veckoarbetstiden än den nuvarande fyraveckorsperioden.

3.2 Ändrat partsskap vid kortvariga nattarbeten

Nuvarande reglering om nattarbetstid anger att arbetsgivaren och Byggnads berörda region eller Byggnads centralt ska teckna överenskommelse vid arbetstidsförläggning mellan kl. 24:00 och 05:00. Byggföretagens medlemsföretag behöver en smidigare hantering för kortare arbeten nattetid. Därför yrkar Byggföretagen att bestämmelsen ändras så att överenskommelse om nattarbete upp till en månad ska kunna träffas med kontaktombud, MB-grupp eller om sådan saknas, berörd Byggnads region.

3.3 Direktundantag vid nattarbete

Byggföretagen yrkar att det ska framgå i Byggavtalet att arbetstidslagens direktundantag avseende nattarbete kan tillämpas vid sidan av de kollektivavtalade reglerna.

4. Lönebestämmelser

4.1 Byggavtalets grundlön

Den nuvarande grundlönen på 32 799 kronor per månad för yrkesarbetare påverkar lönenivån för alla yrken och utgör en betydande tröskel för att rekrytering, särskilt för mindre företag och vid anställning av ungdomar eller personer långt från arbetsmarknaden. En mer hållbar grundlönenivå skulle generellt och tydligt underlätta anställning av egen personal och därmed bidra till att stärka branschen kompetensförsörjning. Byggföretagen yrkar därför att Byggavtalets grundlön ska frysas på nuvarande nivå.

4.2 Öka möjligheten för företagsanpassade löneformer

Byggföretagen yrkar att arbetsgivare och arbetstagare i större omfattning ges möjlighet att i samråd komma överens om vilken löneform som ska tillämpas på arbetsplatsen eller inom företaget. Genom att decentralisera beslutet om löneformer kan varje verksamhet anpassa lönebildningen efter sina specifika behov och förutsättningar. Detta kan i sin tur bidra till att öka produktiviteten, lönsamheten och trivseln på arbetsplatsen.

4.3 Rörlig del vid tidlön

Byggföretagen yrkar att en tidlön ska kunna kompletteras med en större rörlig lönedel än idag utan att tidlönen därmed ska betraktas som prestationslön.

4.4 Höjning av timgränsen vid prestationslön

I 2020 års avtalsförhandlingar enades parterna om att flytta timgränsen för lokal part vid prestationslöneförhandling från 900 till 2 500 timmar. Erfarenheten har visat att de lokala parterna, företaget och arbetslaget, har hanterat den nya timgränsen på ett ansvarsfullt sätt.

Förändringen av partsförhållandet har således fungerat väl, och därför är det nu dags att ta nästa steg i utvecklingen. Därför yrkar Byggföretagen att timgränsen ska höjas ytterligare till förslagsvis 5 000 timmar.

4.5 Överenskommelse om fast del och utbetalningsnivå fastställs i företaget

Byggföretagen yrkar att när överenskommelse om prestationslön träffats ska företagets tidlön gälla som fast del och utbetalningsnivå, såvida ingen annan särskild överenskommelse träffas därom med arbetslaget.

Vid oenighet i prestationslöneförhandlingar tillämpas företagets tidlön som fast del och utbetalningsnivå. Fast del och företagets tidlön kan utbetalas som månadslön.

4.6 ”23-kronan” och ”10-kronan” utmönstras

Tillägget för mellanskillnaden mellan arbetad tid och fördelad tid har tjänat ut sitt syfte och kan vara kontraproduktiv genom att motverka anställning av lärlingar. Vid regelns införande var avsikten att den skulle utmönstras över tid, men detta har ännu inte skett. Byggföretagen föreslår därför att utsedda handledare för lärlingar och APL-elever i stället kan erbjudas lönetillägg och yrkar att lärlingstillägget utmönstras ur avtalet.

4.7 Överenskommelse om lönetillägg ska kunna träffas med arbetstagarna

Parterna har gemensamt konstaterat att medlemsföretagen sedan länge tillämpar traditionella lönetillägg, samtidigt som nya former av lönetillägg utvecklats som svar på krav i produktionen. Under avtalsförhandlingarna 2023 enades parterna om regler och kriterier för hur lönetillägg ska utformas. Vid en stor mängd centrala konsultationer har de centrala parterna hanterat frågor om lönetillägg i samförstånd. Trots samsynen har det framkommit att flera av Byggnads regioner motverkar tillämpning av lönetillägg.

Mot bakgrund av att detta yrkar Byggföretagen att överenskommelser om lönetillägg, i enlighet med av parterna framtagna gemensam handledning, ska träffas inom företaget mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, alternativt med en representant för arbetslaget.

4.8 Utbildningstid för grundläggare

Förutsättningarna för utbildning och yrkesverksamhet fram till yrkesbevis inom grundläggning behöver ses över. Yrkesutbildningsavtalet 2020 klargjorde att yrkesutbildningen inom detta område skiljer sig väsentligt från maskinföraryrket i allmänhet. Grundläggning nämns inte särskilt i yrkesutbildningsavtalet, och yrket har i yrkesnämnden (BYN) hittills hanterats under benämningen "maskinförare grundläggning".

Branschorganisationen Svensk Grundläggning har till Byggbranschens Yrkesnämnd framfört att utbildningstiden för maskinförare inom grundläggning inte är tillräcklig.

Byggföretagen yrkar därför att en arbetsgrupp tillsätts för att utreda och lämna förslag på omfattningen av grundutbildning och kvalificeringstid för grundläggningsarbetare, samt på vilket sätt de olika maskinslagen inom pålning, borring, spontning och kalkcement kan integreras under kvalificeringstiden. Arbetsgruppen bör samtidigt beredas tillfälle att se över liknande frågeställningar för andra yrkeskategorier.

4.9 Lönereglerna för tornkran- och maskinförare behöver förändras

Med nuvarande regler är medarbetarens lön i vissa situationer beroende av lönen för medarbetare i andra företag. Reglerna är komplicerade och skapar oförutsägbarhet för både arbetsgivare och arbetstagare.

Byggföretagen yrkar att tornkran- och maskinförare ska utgöra en egen tidlönegrupp utan koppling till arbetslaget hos annan arbetsgivare.

4.10 Byggservice

Byggföretagen yrkar att begreppet byggservice ska omfatta arbetsplatser upp till 2 500 timmar.

4.11 Översyn av dykbilagan

Nuvarande regelverk för dykeriarbete är inte anpassat till branschens utveckling. Byggföretagen yrkar därför på att en arbetsgrupp tillsätts för att genomföra en översyn, modernisering och utveckling av reglerna för dykeriarbete, så att dessa blir moderna och tillämpbara för företagen.

5. Frånvaro och ledighet

5.1 Om arbetstidsförkortning införs genom lagstiftning

Byggföretagen motsätter sig att förkortad arbetstid genomförs genom lagstiftning. Om så sker, och det får genomslag i kollektivavtalet, ska avtalad arbetstidsförkortning minskas i motsvarande mån, och i den del detta inte räcker till måste det säkerställas att regleringen blir kostnadsneutral.

6. Reseersättning och traktamente

6.1 Brytgränsen för reskostnadsersättning behöver höjas

Reglerna för reskostnadsersättningar behöver förändras i takt med utvecklingen i samhället i stort. Ur ett hållbarhetsperspektiv bör parterna sänka incitamenten för resa med egen bil vid kortare sträckor.

Byggföretagen yrkar därför att nuvarande minsta avstånd för reskostnadsersättning från bostad till arbetsplats höjs till 10 km.

6.2 Förtydliga möjligheten till samråd vid förrättning i efterhand

Byggföretagen yrkar att reglerna i § 6 om förrättningstillägg förtydligas, så att det klart framgår att samråd kan hållas även efter att arbetet har påbörjats på förrättningsorten.

7. Ordningsregler

7.1 Översyn av vissa ordningsregler

Parterna bör tillsätta en arbetsgrupp för att se över och modernisera reglerna om överdragskläder och verktyg i ordningsreglerna. Gruppen behöver, gällande verktyg, se över ansvarsfrågor, arbetsmiljö och säkerhet, försäkring och ägande, eventuellt depositionsansvar samt framtida behov av egna verktyg.

8. Anställningsformer, anställningsskydd mm

8.1 Byggnads bör ansluta sig till huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd

Byggföretagen uppmanar Byggnads att ansluta sig till huvudavtalet för att skapa likvärdiga villkor för medarbetare och medlemsföretag som omfattas av Byggföretagens andra kollektivavtal, såsom Väg- och Banavtalet och Tjänstemannaavtalet. Genom anslutning säkerställs förbättrad trygghet vid omställning, stärkt kompetensutveckling och ökad konkurrenskraft för företagen, vilket gynnar både arbetstagare och arbetsgivare.

8.2 Anställningsskyddslagens treundantag införs, om huvudavtalet inte antas

Enligt anställningsskyddslagen har arbetsgivare rätt att undanta tre medarbetare från turordningen vid uppsägningar på grund av arbetsbrist.

Den nuvarande regleringen i Byggavtalet innebär dock att denna rättighet är betydligt mer begränsad än vad lagen medger. Byggföretagen är av uppfattningen att det inte ska vara mindre flexibelt att omfattas av Byggavtalet än att stå helt utanför den svenska kollektivavtalsmodellen.

Byggföretagen yrkar därför att Byggavtalet anpassas så att undantagsreglerna överensstämmer med de möjligheter som ges enligt anställningsskyddslagen.

8.3 Lärlingar ska kunna provanställas upp till 12 månader

För att stimulera ett ökat intag av lärlingar till branschen bör samtliga lärlingsanställningar kunna inledas med en provanställningsperiod om maximalt 12 månader. Detta bör gälla inte bara för lärlingar under grundutbildning, som är fallet idag, utan även för lärlingar under kvalificeringstiden.

8.4 Förtydliga möjligheten till förlängd provanställning vid frånvaro

Avtal om provanställning får tillämpas under en period om högst sex månader. Arbetsdomstolen har klargjort att det är möjligt att erbjuda medarbetare en förlängning av provotiden i stället för att avbryta anställningen. Byggföretagen yrkar att denna möjlighet tydliggörs i Byggavtalet.

8.5 En branschanpassad anställningsform för tidsbegränsade anställningar

Byggföretagens medlemsföretag upplever att Byggavtalets regler för tidsbegränsade anställningar är komplexa och svårtolkade. Detta skapar en ökad risk för felaktig tillämpning av avtalet, vilket i sin tur avskräcker företagen från att anställa, trots att det finns ett tydligt behov av arbetskraft.

Tidsbegränsade anställningar är normalt en viktig inkörsport till arbetsmarknaden och kan ge fler personer möjlighet till en tillsvidareanställning. Genom att förenkla och anpassa regelverket för tidsbegränsade anställningar till branschens specifika behov kan fler företag i branschen våga rekrytera personal. En förenkling kan även bidra till företaget utökar sin arbetsstyrka permanent.

Byggföretagen yrkar att nuvarande regler för tidsbegränsade anställningar i Byggavtalet ersätts med en branschanpassad visstidsanställning. Visstidsanställningen syftar till att skapa ett enklare, tydligare och mer användarvänligt regelverk som främjar nyanställningar och stärker branschens kompetensförsörjning.

9. In- och Utlåning

9.1 Ändrade tidsfrister för förhandling vid utlåning

Byggföretagens medlemmar uttrycker ett stort behov att göra reglerna för utlåning mer flexibla. Byggföretagen yrkar därför att utlåning upp till sex veckor ska kunna ske genom överenskommelse med arbetstagaren. Utlåning upp till 12 veckor ska föregås av förhandling med MB-grupp, kontaktombud eller om sådana saknas berörd Byggnads region.

10. Anlitanden

10.1 Förenklat anlitande av underentreprenörer bundna av närliggande kollektivavtal

Byggföretagens medlemsföretag upplever att en oproportionerligt stor mängd tid och resurser krävs för att hålla primärförhandlingar vid anlitande av underentreprenörer som redan är bundna av kollektivavtal för ifrågavarande arbete genom hängavtal eller medlemskap i andra arbetsgivarorganisationer inom Svenskt Näringsliv.

Byggföretagen yrkar därför att reglerna i bilaga D revideras så att medlemsföretag på ett förenklat sätt kan anlita underentreprenör som är kollektivavtalsbunden eller medlem i annan arbetsgivarorganisation, utan omfattande förhandlingsinsatser.

11. Personalutrymmen

11.1 Bestämmelsen om daglig städning ändras

Byggavtalets regler om daglig städning behöver utmönstras och ersättas med en hänvisning till vid var tid gällande arbetsmiljöföreskrift avseende underhåll och städning på arbetsplatsen.

12. Partsgemensamma insatser

12.1 Samverkan mot arbetslivskriminalitet – krav på myndighetsstöd och digitala verktyg

Byggföretagen, medlemsföretagen och Byggnads gör redan idag betydande insatser för att bekämpa arbetslivskriminalitet inom byggbranschen. Byggföretagen föreslår att parterna gemensamt uppvaktar berörda myndigheter för att uppmana dem att intensifiera sitt arbete mot kriminella aktörer i byggbranschen.

Kollektivavtalen täcker inte hela byggarbetsmarknaden och ger inte parterna möjlighet att ingripa vid tex ekonomisk brottslighet, svartarbete och olaglig arbetskraft.

Byggföretagen föreslår att parterna gemensamt arbetar för att myndigheterna ska möjliggöra tillgång till relevant information via digitala verktyg såsom API:er. Detta skulle stärka kontrollfunktionerna och effektivisera myndigheternas och vårt gemensamma arbete med att motverka oegentligheter inom branschen.

12.2 Tillsammans för en bättre arbetsplats – fokus på säkerhet och egenansvar

Byggföretagen ser ett behov av att stärka säkerhetskulturen på arbetsplatserna. Arbetsgivaren har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön på arbetsplatsen och där startar arbetet med en god säkerhetskultur. Avgörande för ett framgångsrikt arbete är att ha gemensamma värderingar, attityder och kunskap för att skapa en säker arbetsplats, vilket alla på arbetsplatsen i samverkan behöver bidra till. Det är viktigt att det finns ett tydligt stöd från parterna och i kollektivavtalen att gemensamt verka för en god säkerhetskultur.

Arbetsmiljölagen stipulerar medarbetarens skyldighet till medverkan i arbetsmiljöarbetet och deltagande i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Medarbetaren ska följa givna föreskrifter, använda skyddsanordningar och iaktta den försiktighet som krävs för att förebygga ohälsa och olycksfall. Det är viktigt att parterna kommunicerar en tydlig samsyn i att dessa regler efterföljs.

I takt med den ökande förekomsten av droger följer ett växande arbetsmiljöproblem. Byggföretagen föreslår att parterna gemensamt kommunicerar en samsyn i strävan mot nolltolerans mot droger på våra arbetsplatser.

Byggföretagen föreslår därför följande:

- En gemensam kampanj mot droger för att skapa en säkrare och bättre arbetsmiljö.
- Införande av ordningsregel som tydligare främjar egenansvaret hos medarbetarna.

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 ska arbetas in i Byggavtalet.

Stockholm den 11 februari 2025

Emottaget den 11 februari 2025

Mats Åkerlind

Emil Persson

Vice VD, Förhandlingschef

Avtalssekreterare