

VÄG- OCH BANAVTALET

SÄRTRYCK 2015-04-01

**Kollektivavtal mellan Sveriges
Byggindustrier och
Service- och kommunikationsfacket - Seko**



Väg- och Banavtalet – Särtryck 2015-04-01

Detta dokument innehåller de delar av Väg- och Banavtalet som parterna har valt att inte lägga i avtalstrycket.

Innehållsförteckning

BI:s beteckning		Sida
Ö 5/2015	Särskilda regler för feriearbete	1
Ö 13/2014	Avbrott i beräkningsunderlaget för rättstvisters handläggning under ferieperioder	3
Ö 9/2014	Särskilda regler för feriepraktik	4
Ö 6/2014	Reviderat Väg- och Banavtal (Avtal14), slutrapport från arbetsgruppen Revidering av Väg- och Banavtalet	6
Ö 2/2014	Särskilda regler för Galaxenanställda	9
Ö 3/2013	Central styrgrupp för Anpassningsverksamheten i byggbranschen	17
Ö 20/2011	Särskilda tillägget för finansiering av vissa verksamheter av branschgemensamt intresse	20
Ö 11/2009	Sjukdom m.m. under ickesäsong för årsarbetstidsanställda	22
Ö 1/2009	Utökat mandat för MB-ledamöter och utbildning av dessa	25
Ö 1/2008	Avtal om anpassningsgruppsverksamheten inom byggsektorn	29
Ö 27/2007	Yrkesutbildningsavtalet – anvisning	36
Ö 7/2007	Plan för kompetensutveckling av skyddsombud	38
	Yrkesutbildningsavtalet	42
	Avtal om ”ömsesidigt erkännande av fack- eller yrkesutbildning inom bygg- och anläggningsteknik”	50
	Entreprenadkonsortier – rekommendation rörande hantering av anställningsförhållande m.m. vid arbete i entreprenadkonsortier	54
	Huvudavtal mellan SAF-LO av den 20 december 1938 med ändringar	56

PROTOKOLL**Ö 5/2015**

Arbetsgivarpart Sveriges Byggindustrier (BI)
Arbetsstagarpart SEKO
Ärende Särskilda regler för feriearbete.
Justeringsmän Dan Lindell
Björn-Inge Björnberg

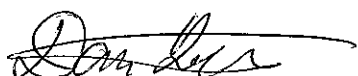
Efter förhandlingar har parterna enats om nedanstående:

§ 1

Parterna har träffat överenskommelse enligt *Bilaga 1* om regler för feriepraktik för elever på Byggprogrammet och för de elever som efter grundskolans årskurs 9 sökt till nämnda linjer samt övriga feriearbetande utan samband med yrkesutbildning fr.o.m. läsårets slut 2015 t.o.m. läsårets slut 2016.

Denna överenskommelse jämte bilaga har upprättats i två exemplar, av vilka parterna tagit vardera sitt.

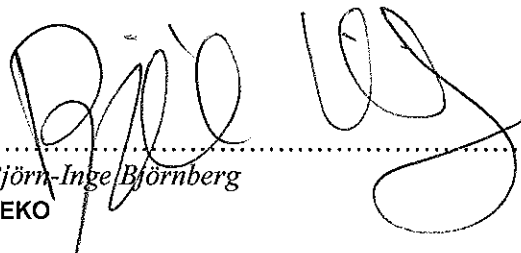
Justeras



..... 2015-02-23

Dan Lindell

SVERIGES BYGGINDUSTRIER



..... 2015-02-25

Björn-Inge Björnberg

SEKO

Bilaga 2 Ö 5/2015**ÖVERENSKOMMELSE****Feriepraktik för skolungdomar på Väg- och Banavtalet 2015/2016**

Parterna är överens om att nedanstående regler skall gälla för anställning av skolungdom för feriepraktik i utbildningen till yrkesarbetare inom Väg- och Banavtalets område under skolornas ferier fr.o.m. läsårets slut 2015 t.o.m. läsårets slut 2016.

- 1 Praktikplatsen enligt följande överenskommelse tillkommer i första hand dem, som år 2015/2016 fullföljt första eller andra året relevanta program i gymnasieskolan.
- 2 Anställningen skall vara ett led i utbildningen. Arbetsgivaren skall därför i samråd med berörda arbetslag tillse att lämpliga arbetsuppgifter ordnas för dem, som anställts för sådant praktikarbete. Det bör observeras att minderårighetskungörelsen gäller när eleverna inte arbetar under skolans ledning.
- 3 Avtal om ifrågavarande anställning får endast ingås för viss tid, så att anställningen automatiskt upphör då tiden utlöper och särskilt besked enligt avtalet om anställningsskydd sålunda ej erfordras. Om praktiktiden är avsedd att omfatta tid såväl före som efter byggsemestern å arbetsplatsen ifråga, skall särskilda avtal om anställningen träffas för de båda tidsperioderna.
- 4 Överenskommelse om fortsatt anställning som traditionell lärling får i undantagsfall träffas efter godkännande av den lokala Byggyrkesnämnden.
- 5 Tillgodoräknande av tid från ifrågavarande anställning såsom lärotid får endast ske i den omfattning som den lokala Byggyrkesnämnden beslutar. Parterna är ense om att genom Byggyrkesnämnden utfärda riktlinjer härom.
- 6 Utgående lön får inte understiga:

Elev som genomgått andra året på Byggprogrammet i gymnasieskolan	92 kr/tim
Elev som genomgått första året i gymnasieskolans Byggprogram	83 kr/tim
Övriga	74 kr/tim

Semesterersättning enligt lag utbetalas av företaget.
- 7 Reskostnadsersättning utges enligt avtal såvida företaget ej bekostar eller ombesörjer resa på annat sätt.
- 8 Helglön utges inte vid feriearbete enligt denna överenskommelse.
- 9 Beträffande anställningsvillkoren i övrigt gäller Väg- och Banavtalet.

Anmärkning

Parterna är överens om att lärlingsanställning i enlighet med Yrkesutbildningsavtalet kan ske utan att någon uppsgds företrädesrätt enligt Avtal om anställningsskydd åtsidosätts.



PROTOKOLL

Ö 13/2014

Arbetsgivarpart	Sveriges Byggindustrier (BI)
Arbetstagarpart	Service och Kommunikationsfacket- Seko
Ärende	Avbrott i beräkningsunderlaget för rättstvisteras handläggning under ferieperioder
Justeringsmän	Ola Brinnen Björn-Inge Björnberg

BI och SEKO är överens om att avbrott i talefrister skall göras för nedan nämnda perioder avseende samtliga mellan parterna förekommande ärenden i kap 17 (förhandlingsordningen) Väg- och Banavtalet.

Undantaget gäller såväl lokalt som centralt.

I beräkningsunderlaget för talefrister utgår för sommarperioden alla dagar fr o m vecka 25 t o m vecka 32.

Beträffande jul- och nyårshelgerna görs motsvarande avbrott för telefrister innefattande samtliga dagar som infaller fr o m vecka 51 t o m vecka 1 2015.

Bakgrunden till överenskommelsen är parternas begränsade möjligheter att upprätthålla nivån för sedvanlig bevakningsrutin av ärenden under dessa perioder.

Denna överenskommelse gäller tillsvidare men en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

Denna överenskommelse har upprättats i två exemplar, av vilka parterna tagit vardera sitt.

Justeras

Stockholm 2014-06-30

Stockholm 2014

0701

Ola Brinnen

Sveriges Byggindustrier

Björn-Inge Björnberg

SEKO

PROTOKOLL**Ö 9/2014**

Arbetsgivarpart Sveriges Byggindustrier (BI)
Arbetstagarpart SEKO
Ärende Särskilda regler för feriearbete.
Justeringsmän Dan Lindell
Björn-Inge Björnberg

Efter förhandlingar har parterna enats om nedanstående:

§ 1

Parterna har träffat överenskommelse enligt *Bilaga 1* om regler för feriepraktik för elever på Byggprogrammet och för de elever som efter grundskolans årskurs 9 sökt till nämnda linjer samt övriga feriearbetande utan samband med yrkesutbildning fr.o.m. läsårets slut 2014 t.o.m. läsårets slut 2015.

Denna överenskommelse jämte bilaga har upprättats i två exemplar, av vilka parterna tagit vardera sitt.

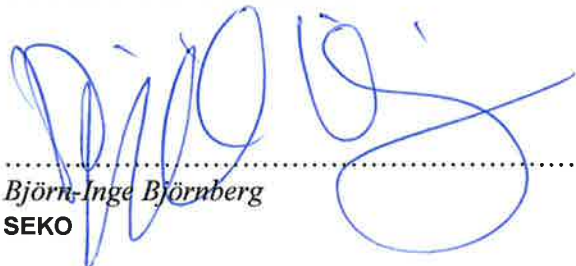
Justeras



..... 2014-04-23

Dan Lindell

SVERIGES BYGGINDUSTRIER



..... 2013-01-05 07

Björn-Inge Björnberg

SEKO

Bilaga 2 Ö 9/2014**ÖVERENSKOMMELSE****Feriepraktik för skolungdomar på Väg- och Banavtalet 2014/2015**

Parterna är överens om att nedanstående regler skall gälla för anställning av skolungdom för feriepraktik i utbildningen till yrkesarbetare inom Väg- och Banavtalets område under skolornas ferier fr.o.m. läsårets slut 2014 t.o.m. läsårets slut 2015.

- 1 Praktikplatsen enligt följande överenskommelse tillkommer i första hand dem, som år 2014/2015 fullföljt första eller andra året relevanta program i gymnasieskolan.
- 2 Anställningen skall vara ett led i utbildningen. Arbetsgivaren skall därför i samråd med berörda arbetslag tillse att lämpliga arbetsuppgifter ordnas för dem, som anställts för sådant praktikarbete. Det bör observeras att minderårighetskungörelsen gäller när eleverna inte arbetar under skolans ledning.
- 3 Avtal om ifrågavarande anställning får endast ingås för viss tid, så att anställningen automatiskt upphör då tiden utlöper och särskilt besked enligt avtalet om anställningsskydd sålunda ej erfordras. Om praktiktiden är avsedd att omfatta tid såväl före som efter byggsemestern å arbetsplatsen ifråga, skall särskilda avtal om anställningen träffas för de båda tidsperioderna.
- 4 Överenskommelse om fortsatt anställning som traditionell lärling får i undantagsfall träffas efter godkännande av den lokala Byggyrkesnämnden.
- 5 Tillgodoräknande av tid från ifrågavarande anställning såsom lärotid får endast ske i den omfattning som den lokala Byggyrkesnämnden beslutar. Parterna är ense om att genom Byggyrkesnämnden utfärda riktlinjer härom.
- 6 Utgående lön får inte understiga:

Elev som genomgått andra året på Byggprogrammet i gymnasieskolan	90 kr/tim
Elev som genomgått första året i gymnasieskolans Byggprogram	81 kr/tim
Övriga	72 kr/tim

Semesterersättning enligt lag utbetalas av företaget.
- 7 Reskostnadsersättning utges enligt avtal såvida företaget ej bekostar eller ombesörjer resa på annat sätt.
- 8 Helglön utges inte vid feriearbete enligt denna överenskommelse.
- 9 Beträffande anställningsvillkoren i övrigt gäller Väg- och Banavtalet.

Anmärkning

Parterna är överens om att lärlingsanställning i enlighet med Yrkesutbildningsavtalet kan ske utan att någon uppsgds företrädesrätt enligt Avtal om anställningsskydd åtsidosätts.



PROTOKOLL

Ö 6/2014

Arbetsgivarpart	Sveriges Bygginstrumenter
Arbetsgagarpart	Service och Kommunikationsfacket - Seko
Ärende	Slutrapport från Arbetsgruppen Revidering av Väg- och Banavtalet samt överenskommelse om Väg- och Banavtalet 2014-2016.
Justeringsmän	Ola Brinnen Martin Ulfving Björn-Inge Björnberg Per-Ove Andersson

Bakgrund

I avtalsförhandlingarna 2012 träffade Seko och Sveriges Bygginstrumenter en överenskommelse om att tillsätta en arbetsgrupp "Arbetsgruppen revidering av Väg- och Banavtalet". Se direktivet bilaga 1. Syftet med arbetsgruppens arbete var att revidera Väg- och Banavtalet. Arbetsgruppen har arbetat fram ett förslag till nytt Väg- och Banavtal 2014-2016 som bifogas som bilaga 2.

Arbetsgruppen har bestått av följande personer:

Ola Brinnen, Sveriges Bygginstrumenter
Linda Stjerna, Sveriges Bygginstrumenter (t o m december 2013)
Martin Ulfving, Sveriges Bygginstrumenter (fr o m januari 2014)
Björn-Inge Björnberg, Seko
Per-Ove Andersson, Seko

Arbetsgruppen har haft ett flertal sammanträden under perioden maj 2012 till maj 2014.

Arbetet i arbetsgruppen

Arbetsgruppen har gått igenom avtalstexter, överenskommelser och protokoll från 1990 fram till och med 2013 års avtalsuppgörelser. Ambitionen har varit att fånga upp alla relevanta avtal och överenskommelser mellan parterna. Dessa har i möjligast mån inarbetats i det nya avtalet. Om detta inte har varit möjligt eller lämpligt har de lämnats utan åtgärd. Se vidare en sammanställning över alla identifierade Överenskommelser, Bilaga 3.

Arbetsgruppen har även i möjligaste mån arbetat in "anmärkningar" och "anteckningar" i avtalstexten. Språket har moderniserats och avtalets disposition har ändrats. Vissa kapitel har fått ny plats i det nya avtalet.

I vissa fall har parterna genomfört även sakliga ändringar. Dessa är:

1. 5.1 Arbetsplatsanmälan, protokollsanteckning 3 gällande specificering av anmälan i samband med mark- och grundarbeten, borttaget.
2. 5.2.13 "Förhandlingsordning" borttagen.
3. 5.6 Förhandlingsordningen (protokollsanteckning) "Särskild nämnd" (sid 64) är borttagen.
4. 5.6 d2 Anmärkning i Förhandlingsordningen: "skiljenämnden" borttagen.
5. 5.3 b8 och b9 Vissa avdrag borttagna.
6. 5.13 § 6 b "Skiljenämnd" är borttagen.
7. 5.10 Ändring i Semesteravtalet. § 6 första strecksatsen: "annan semesterlön än sådan som avser sparad semester" utgår.
8. Ny text om beräkning av månadslön då en arbetstagare inte är anställd hel månad. Nya regler införda i kap 3 § 18 d.
9. Protokollsanteckning från 1996 ang definition av utgående lön: "Utgående ackordslön" resp "Utgående resultatlön" upphör. Nya regler införda i kap 3 § 42.

Hänvisningarna ovan avser 2007 års avtal.

Överenskommelse

1. I och med denna överenskommelse antas Väg- och Banavtalet 2014-2016 med ikraftträdande 2014-05-01.
2. Utöver ovan särskilt angivna ändringar har inte parternas ambition varit att genomföra materiella ändringar. Det innebär att om det skulle uppstå en tolkningsvist i de delar där inga materiella ändringar avsetts, den ursprungliga texten ska läggas till grund för tolkningen.
3. De Överenskommelser och andra avtal, som fortsätter att äga giltighet jämte Väg- och Banavtalet 2014-2016, återfinns i ett särtryck och är förtecknade i Bilaga 3. Övriga Överenskommelser som inte upptagits eller behandlats i revideringen kan fortfarande äga viss giltighet. Dessa kan ha betydelse för tolkning av tvister som uppstått före ikraftträdandet, eller som stöd i en tolkningstvist enligt p.2 ovan.

SVERIGES BYGGINDUSTRIER:

Stockholm den ¹⁴/₅ 2014



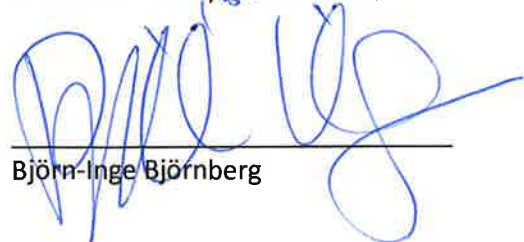
Ola Brinnen



Martin Ulfving

Service och Kommunikationsfacket - Seko

Stockholm den ¹⁴/₅ 2014



Björn-Inge Björnberg



Per-Ove Andersson

Avtalsrörelsen 2012

Väg- och Banavtalet

2012-02-20

Dokumentnamn: VBA 2012 - 015 - 01 Direktiv arbetsgrupp revidering av Väg-och Banavtalet .docx**Arbetsgrupp revidering av Väg- och Banavtalet**

Väg- och Banavtalet trycktes 2007 och en hel del förändringar har skett sedan dess. Parterna har med anledning av dessa förändringar enats om att det är aktuellt att göra ett nytryck av Väg- och Banavtalet. Parterna har även enats om att trycka avtalet även i fickformat.

Med anledning av behovet av nytryck så har parterna enats om att tillsätta en arbetsgrupp som ska arbeta fram ett förslag till revidering av Väg- och Banavtalet inför nytrycket. Revideringen innebär att arbetsgruppen bland annat ska revidera kapitelindelningen, avtalets struktur, språklig översyn, genomgång av hänvisningar, översyn "lokal part", föra in relevanta överenskommelser i avtalet samt att föra in eventuella förändringar i och med 2013 års avtalsrörelse. Förändringarna är endast av redaktionell karaktär och ska inte innebära några förändringar i sak, såvida inte parterna är överens om annat.

Fördelning av kostnader

Parterna svarar för kostnaderna i förhållande till antal beställda exemplar.

Arbetsgruppens sammansättning

Arbetsgruppen ska bestå av 1-2 personer från respektive part.

Tidplan

Arbetet påbörjas under våren 2012 och ska slutföras efter avtalsförhandlingarna 2013, dock senast den 31 maj 2013.



PROTOKOLL

Ö 2/2014

Arbetsgivarparter	Sveriges Byggindustrier (BI) Målaremästarna Plåtslageriernas Riksförbund (PLR) Glasbranschföreningen, (GBF) VVS Företagen Elektriska Installatörsorganisationen (EIO) Maskinentreprenörerna (ME)
Arbetstagarparter	Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) Facket för Service och kommunikation (SEKO) Svenska Målareförbundet Svenska Elektrikerförbundet (SEF)
Ärende	AVTAL OM SÄRSKILDA REGLER vid anställning som innefattar rehabilitering inom Galaxenverksamheten
Justerare	<p><u>Arbetsgivarparter</u> Mats Åkerlind, BI Rolf Bladh, Målaremästarna Henrik Boman, PLR Erik Haara, GBF Robert Jakobsson, VVS Företagen Åsa Kjellberg-Kahn, EIO Mathias Fors, ME</p> <p><u>Arbetstagarparter</u> Lars Hildingsson, Byggnads Björn-Inge Björnberg, SEKO Peter Sjöstrand, Svenska Målareförbundet Ronny Wenngren, SEF</p>

Bakgrund

Galaxenverksamheten etablerades på 80-talet med syftet att rehabilitera personal inom byggindustrin som är i behov av anpassat arbete. Galaxenverksamheten har utvecklats under åren som gått och regelverken kring Galaxenverksamheten har successivt anpassats när lagar, förordningar eller andra yttre omständigheter, som Parterna inte råder över, ändras.

Parterna har träffat överenskommelse om "Särskilda regler för anställda i Galaxen" i Ö11/2006. Denna överenskommelse utgick från den tillämpning Arbetsförmedlingen gjorde 2006 av den förordning som styr utbetalning av lönebidrag. Galaxaren hade en anställning både i Galaxen Bygg (från vilken Galaxaren var tjänstledig) och i ett placeringsföretag. Placeringsföretaget betalade lön till Galaxaren medan Arbetsförmedlingen utbetalade lönebidraget till Galaxen Bygg som vidarebefordrade detta till placeringsföretaget.

Arbetsförmedlingen har omprövat sitt sätt att tillämpa Förordning om särskilda insatser för personer med arbetshandikapp (SFS 2000:630, utfärdad 2000-06-29). Resultatet av omprövningen är att Arbets-

förmedlingen ska fatta beslut om lönebidrag på det företag som betalar lön till Galaxaren och som erlägger sociala avgifter. Detta innebär att Galaxaren ska ha en anställning direkt i ett placeringsföretag och att Arbetsförmedlingen kommer att utbetala lönebidraget direkt till placeringsföretaget. Galaxaren kommer således i framtiden inte att ha ett anställningsförhållande med Galaxen Bygg.

Från 2012-01-01 ska alla Galaxare vid sin första anställning och alla nuvarande Galaxare som får lönebidraget omprövat anställas i ett placeringsföretag.

Placeringsföretaget träffar i samband med anställningen av Galaxaren ett avtal med Galaxen Bygg om stöd till Galaxaren och företaget. Detta stöd innefattar att bland annat att Galaxen ska upprätta en individuell handlingsplan för rehabiliteringen och att Galaxen ska följa upp handlingsplanen.

Parterna framhåller vikten av väl fungerande verksamhet i de regionala anpassningsgrupperna för att framgångsrik rehabilitering av yrkesarbetare ska kunna bedrivas inom Galaxenverksamheten. Av denna anledning har Parterna träffat överenskommelse om att ingå avtal om "AVTAL OM SÄRSKILDA REGLER vid anställning som innefattar rehabilitering inom Galaxenverksamheten" i Ö 23/2011.

Parterna har nu kommit överens om att göra vissa förändringar i reglerna, varför reglerna i denna Ö 2/2014, ersätter reglerna i Ö 23/2011.

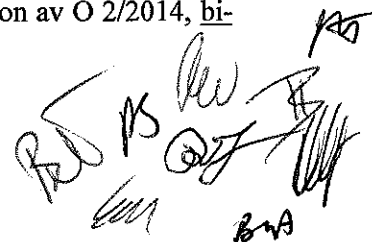
AVTAL OM SÄRSKILDA REGLER vid anställning som innefattar rehabilitering inom Galaxenverksamheten

1 PLACERING AV GALAXARE

- 1.1 Arbetsförmedlingen ("AF") anvisar personal i samråd med den regionala anpassningsgruppen ("Anpassningsgruppen") i syfte att genomföra individuell rehabilitering av arbetstagare ("Galaxaren") i placeringsföretag ("Placeringsföretaget"). Vid anvisning av personal följer regelmässigt ett beslut om lönebidrag.
- 1.2 Anpassningsgruppen deltar vid planeringen av Galaxarens rehabilitering och godkänner handlingsplanen.
- 1.3 Galaxen Bygg AB ("Galaxen") ansvarar genom avtal med Placeringsföretaget för att Galaxaren erhåller en individuellt anpassad rehabilitering. I samband med anställningen upprättar Galaxen, i samråd med Placeringsföretaget och Anpassningsgruppen, en individuell handlingsplan för rehabiliteringen. Placeringsföretaget och Galaxen fastställer gemensamt handlingsplanen och Galaxen följer upp åtgärderna i handlingsplanen.
- 1.4 Galaxaren anställs hos Placeringsföretaget på nedan angivna villkor.
- 1.5 Om en Galaxare avses anställas i ett placeringsföretag utanför av detta avtal berörda kollektivavtals tillämpningsområden fordras att berörd arbetsgivare och facklig organisation träffar överenskommelse om att anta AVTAL OM SÄRSKILDA REGLER som kollektivavtal.

2 ANSTÄLLNINGENS INGÅENDE

- 2.1 Placeringsföretaget ska vara bundet av kollektivavtal med förbund tillhörande LO och PTK.
- 2.2 Vid anställningens ingående ska skriftligt anställningsavtal upprättas mellan Galaxaren och Placeringsföretaget. Till anställningsavtalet ska bifogas en förkortad version av Ö 2/2014, bilaga 1. Vid tvist gäller Ö 2/2014 i sin helhet.



- 2.3 Placeringsföretaget åtar sig att skicka kopia av anställningsavtalet till Galaxen som underrättar Anpassningsgruppen om att anställningen har skett.

3 ANSTÄLLNINGSFÖRM

- 3.1 Anställningen är en allmän visstidsanställning och gäller under förutsättning att beslut om individuellt lönebidrag avseende Galaxaren fattats av AF.
- 3.2 Om nytt beslut om lönebidrag fattas och anställningen för Galaxaren förnyas i Placeringsföretaget med ytterligare en period ska nytt anställningsavtal upprättas enligt 2.1 och förfarande ske enligt 2.2. Galaxen genomför under slutet av anställningstiden en resultatuppföljning. En ny handlingsplan upprättas med utgångspunkt från resultatuppföljningen och fastställs enligt 1.2.
- 3.3 Allmän visstidsanställning får pågå under högst tjugofyra (24) månader under fem (5) år. Om anställningen inte avslutas enligt reglerna i denna överenskommelse övergår anställningen därefter i en tillsvidareanställning med eller utan lönebidrag. För det fall anställningen övergår i en tillsvidareanställning med lönebidrag gäller reglerna i detta avtal. För det fall anställningen övergår i en tillsvidareanställning utan lönebidrag gäller reglerna i tillämpligt kollektivavtal och/eller lag.

4 ANSTÄLLNINGSVILLKOR OCH TILLÄMPLIGT KOLLEKTIVAVTAL

- 4.1 För anställningen gäller i förekommande fall de allmänna bestämmelserna i tillämpligt kollektivavtal i tillämpliga delar. För Placeringsföretag som är bundet av annat kollektivavtal gäller det avtalets allmänna bestämmelser i tillämpliga delar.
- 4.2 Överenskommelse om lön träffas mellan de lokala parterna enligt tillämpligt kollektivavtal. Lönen ska framgå av anställningsavtalet.
- 4.3 I övrigt tillämpas för Galaxenanställningen relevanta bestämmelser om lön i Byggavtalet respektive Väg och Banavtalet i tillämpliga delar. För Placeringsföretag som är bundet av annat kollektivavtal gäller det avtalets bestämmelser om lön i tillämpliga delar.
- 4.4 Galaxaren och Placeringsföretaget har generell rätt att begära biträde av region/lokalavdelning inom Byggnads/SEKO respektive BI:s lokalkontor.

5 ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE

5.1 Besked om att allmän visstidsanställning kommer att upphöra

Placeringsföretaget ska lämna skriftligt besked till Galaxaren om att visstidsanställningen upphör minst en (1) månad före anställningstidens utgång ("Beskedsperioden"). Placeringsföretaget ska samtidigt även skriftligen meddela Galaxen som skriftligen underrättar Anpassningsgruppens ledamöter.



5.2 Förtida uppsägning av allmän visstidsanställning

5.2.1 Förtida uppsägning på grund av arbetsbrist hos Placeringsföretaget ska föregås av skriftlig underrättelse till Galaxaren senast en (1) månad före uppsägning kan ske ("Underrättelseperioden"). Placeringsföretaget ska samtidigt även skriftligen meddela Galaxaren som skriftligen underrättar Anpassningsgruppens ledamöter.

5.2.2 Efter det att Underrättelseperioden löpt ut har Placeringsföretaget rätt att säga upp anställningen av Galaxaren med iakttagande av en uppsägningstid om (1) månad.

5.3 Uppsägning av tillsvidareanställning med lönebidrag

5.3.1 Uppsägning av tillsvidareanställning med lönebidrag på grund av arbetsbrist hos Placeringsföretaget ska föregås av skriftlig underrättelse till Galaxaren senast en (1) månad före uppsägning kan ske ("Underrättelseperioden"). Placeringsföretaget ska samtidigt även skriftligen meddela Galaxaren som skriftligen underrättar Anpassningsgruppens ledamöter.

5.3.2 Efter det att Underrättelseperioden löpt ut har Placeringsföretaget rätt att säga upp anställningen av Galaxaren med iakttagande av en uppsägningstid om (1) månad.

5.3.3 Att lönebidraget upphör är ett exempel på när saklig grund för uppsägning p.g.a. arbetsbrist föreligger.

5.4 Anställningstid

All anställningstid som Galaxaren upparbetar inom anställningen får Galaxaren tillgodoräkna sig i framtida ordinarie anställning hos Placeringsföretaget.

5.5 Turordning

Respektive Galaxare utgör vid turordning en egen turordningsenhet.

5.6 Företrädesrätt till återanställning

Galaxaren saknar företrädesrätt till återanställning i Placeringsföretaget.

6 ÅTGÄRDER FÖRE ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE

6.1 Anpassningsgruppens och Galaxens åtaganden

Anpassningsgruppen åtar sig att under Beskedsperioden enligt 5.1 respektive Underrättelseperioden enligt punkt 5.2.1 och 5.3.1 samt under uppsägningstiden i punkt 5.2.2 och 5.2.3 ovan i samråd med Galaxaren snarast försöka finna annat placeringsföretag för fortsatta rehabiliteringsåtgärder i enlighet med dessa särskilda regler syfte.

7 TVISTER

7.1 Förhandlingsordning

Vid tvist om tolkning eller tillämpning om detta Avtal gäller reglerna om tvisters handläggning i Byggavtalet respektive Väg och Banavtalet. Vid tvist utom dessa kollektivavtalsområ-

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page, including 'BP', 'AA', 'MS', 'Gull', and 'BWS'.

den gäller motsvarande förhandlingsordning i berört kollektivavtal eller medbestämmandelagens regler.

7.2 Skiljenämnd

- Tvister med anledning av detta avtal ska lösas av en partsammansatt skiljenämnd.
- Skiljenämnden för Galaxen skall bestå av tre ledamöter. Berört arbetsgivarförbund respektive berört fackförbund utser vardera en ledamot och enas också om en opartisk ordförande.
- Kan enighet inte uppnås om formerna för handläggning gäller Lag (1999:116) om skiljeförfarande.

8 IKRAFTTRÄDANDE OCH ÖVERGÅNGSBESTÄMMELSER

8.1 Detta AVTAL OM SÄRSKILDA REGLER träder i kraft den 1 april 2014.

8.2 Alla anställningsavtal som ingås från och med den 1 april 2014 som Placeringsföretag träffar med Galaxare ska upprättas i enlighet med reglerna i detta avtal. För alla anställningsavtal baserade på Ö 23/2011 "AVTAL OM SÄRSKILDA REGLER vid anställning som innefattar rehabilitering inom Galaxenverksamheten" gäller Ö 23/2011 för berörda Galaxare under den tid lönebidragsbesluten gäller.

8.3 Placeringsföretaget och Galaxaren ska, när AF beslutat om en ny period med lönebidrag för nuvarande Galaxare, träffa ett nytt anställningsavtal i enlighet med reglerna i detta avtal.

8.4 Ö 23/2011 "AVTAL OM SÄRSKILDA REGLER vid anställning som innefattar rehabilitering inom Galaxenverksamheten" upphör att gälla när samtliga nuvarande Galaxenanställningar i Galaxen Bygg som har ingåtts enligt reglerna i Ö 23/2011 har avslutats.

8.5 Detta AVTAL OM SÄRSKILDA REGLER (Ö 2/2014) ersätter tidigare AVTAL OM SÄRSKILDA REGLER i Ö 23/2011.

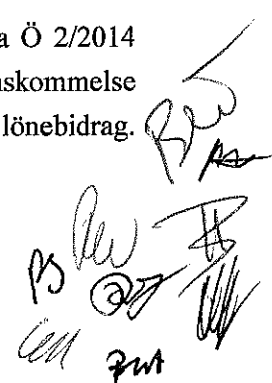
9 GILTIGHETSTID

Detta AVTAL OM SÄRSKILDA REGLER gäller tillsvidare.

10 ÅTERGÅNG TILL REGLERNA OM ANSTÄLLNINGSFORM I Ö 23/2011

10.1 För det fall en Galaxare gör gällande att denne har blivit diskriminerad genom reglerna i detta avtal och ärendet drivs vidare efter lokal och central förhandling, eller av Diskrimineringsombudsmannen eller annan, genom att talan väcks i domstol, ska reglerna om anställningsform i punkten 3 i denna Ö 2/2014 ersättas av reglerna om anställningsform i punkten 3 i Ö 23/2011, så snart BI skriftligen har meddelat fackförbunden detta.

10.2 Vid återgång till reglerna om anställningsform i Ö 23/2011 ska reglerna i denna Ö 2/2014 alltså gälla för de allmänna visstidsanställningar som ingåtts enligt denna överenskommelse till dess de upphör att gälla eller övergår i en tillsvidareanställning med eller utan lönebidrag.



Vad gäller tillsvidareanställningar med lönebidrag gäller reglerna i denna Ö 2/2014 till dess aktuell lönebidragsperiod löper ut.

- 10.3 För det fall en domstol kommer fram till att anställningsformen inte är diskriminerande ska reglerna i denna Ö 2/2014 åter gälla i sin helhet från och med den dag domen vinner laga kraft.
- 10.4 Vid återgång till reglerna om anställningsform i Ö 2/2014 enligt punkten 10.3 ska reglerna i Ö 23/2011 alljämt gälla för de visstidsanställningar som ingåtts enligt den överenskommelsen till dess de upphör att gälla.

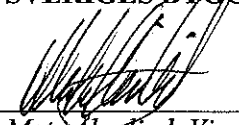
11 UPPSÄGNING AV DETTA AVTAL

- 11.1 Part kan säga upp avtalet med åtta (8) månaders uppsägningstid utan att avtalet förlorar sin giltighet för övriga parter som undertecknat avtalet.
- 11.2 Om avtalet har sagts upp gäller alljämt reglerna i detta avtal:
- för allmänna visstidsanställningar som ingås under avtalets giltighetstid till dess den allmänna visstidsanställningen löper ut, och
 - för tillsvidareanställningar med lönebidrag till dess anställningen avslutas eller övergår i en tillsvidareanställning utan lönebidrag.


Denna överenskommelse har upprättats i elva (11) original varav respektive part har tagit sitt.

Justeras

Ort: Stockholm
 Datum: 2014-08-18
SVERIGES BYGGINDUSTRIER


 Mats Åkerlind, Vice VD, Förhandlingschef

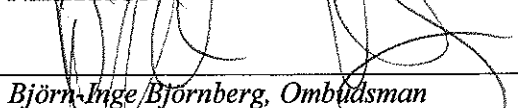
Ort: Stockholm
 Datum: 2014-09-30
MÅLAREMÄSTARNA


 Rolf Bladh, Förhandlingschef

Ort: Stockholm
 Datum: 2014-11-27
SVENSKA BYGGNADSARBETAREFÖRBUNDET


 Lars Hildingsson, Andre Förbundsordförande

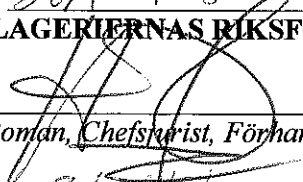
Ort: Stockholm
 Datum: 2014-12-02
FAKETT FÖR SERVICE OCH KOMMUNIKATION


 Björn-Inge Björnberg, Ombudsman



Ort: Stockholm
 Datum: 2014-09-30

PLÅTSLAGERIERNAS RIKSFÖRBUND


 Henrik Boman, Chefsjurist, Förhandlingschef

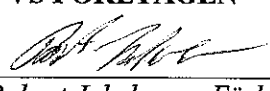
Ort: Stockholm
 Datum: 30/9-14

GLASBRANSCHFÖRENINGEN


 Erik Haara, VD


Ort: Sthlm
 Datum: 14-09-24

VVS FÖRETAGEN

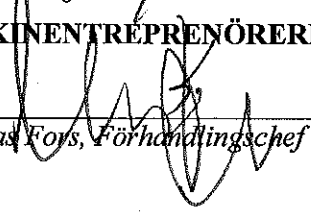

 Robert Jakobsson, Förhandlingschef

Ort: _____
 Datum: _____

**ELEKTRISKA INSTALLATÖRSORGANISATI-
 ONEN**

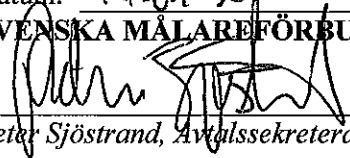

 Åsa Kjellberg-Kahn, Förhandlingschef

MASKINENTREPRENÖRERNA


 Mathias Fors, Förhandlingschef

Ort: Stullu
 Datum: 14-09-30

SVENSKA MÅLAREFÖRBUNDET


 Peter Sjöstrand, Avtalssekreterare

Ort: Stockholm
 Datum: 24/11-14

SVENSKA ELEKTIRKERFÖRBUNDET


 Ronny Wenngrén, Förhandlingschef



SÄRSKILDA REGLER

vid anställning som innefattar rehabilitering inom Galaxenverksamheten

Bakgrund

För verksamhet inom Byggavtalets och Väg och Banavtalets tillämpningsområden har Sveriges Byggindustrier träffat överenskommelse med Svenska Byggnadsarbetareförbundet och Facket för Service och Kommunikation SEKO om Ö 2/2014 innehållande "AVTAL OM SÄRSKILDA REGLER vid anställning som innefattar rehabilitering inom Galaxenverksamheten".

För verksamhet inom andra kollektivavtals tillämpningsområden är arbetsgivaren bunden av så väl tillämpligt kollektivavtal som av Ö 2/2014.

I Ö 2/2014 ingår denna "Bilaga 1 till Ö 2/2014" vilken ska biläggas anställningsavtal som avser rehabilitering inom Galaxenverksamheten.

Anställningsform

Anställningen är en allmän visstidsanställning och gäller under förutsättning att beslut om individuellt lönebidrag avseende Galaxaren fattats av Arbetsförmedlingen.

Om nytt beslut om lönebidrag fattas avseende Galaxaren för en ny period ska nytt anställningsavtal upprättas.

Allmän visstidsanställning får pågå under högst tjugofyra (24) månader under fem (5) år. Om anställningen inte avslutas enligt reglerna i denna överenskommelse övergår anställningen därefter i en tillsvidareanställning med eller utan lönebidrag. För det fall anställningen övergår i en tillsvidareanställning med lönebidrag gäller reglerna i denna Bilaga 1. För det fall anställningen övergår i en tillsvidareanställning utan lönebidrag gäller reglerna i tillämpligt kollektivavtal och/eller lag.

Anställningsvillkor och tillämpligt kollektivavtal

För anställningen gäller de allmänna bestämmelserna i det kollektivavtal inom vars tillämpningsområde Galaxaren är verksam i tillämpliga delar.

Besked om att visstidsanställningen kommer att upphöra

Arbetsgivaren ska lämna skriftligt besked till Galaxaren om att visstidsanställningen upphör minst en (1) månad före anställningstidens utgång.

Förtida uppsägning av allmän visstidsanställning

Förtida uppsägning av allmän visstidsanställning på grund av arbetsbrist ska föregås av skriftlig underrättelse till Galaxaren senast en (1) månad före uppsägning kan ske.

Efter en (1) månad har arbetsgivaren rätt att säga upp anställningen av Galaxaren med iakttagande av en uppsägningstid om (1) månad.

Uppsägning av tillsvidareanställning med lönebidrag

Uppsägning av tillsvidareanställning med lönebidrag på grund av arbetsbrist ska föregås av skriftlig underrättelse till Galaxaren senast en (1) månad före uppsägning kan ske.

Efter en (1) månad har arbetsgivaren rätt att säga upp anställningen av Galaxaren med iakttagande av en uppsägningstid om (1) månad.

Anställningstid

All anställningstid som Galaxaren upparbetar inom anställningen får Galaxaren tillgodoräkna sig i framtida ordinarie anställning hos företaget.

Turordning

Galaxaren utgör vid turordning en egen turordningsenhet.

Företrädesrätt till återanställning

Galaxaren saknar företrädesrätt till återanställning.

Tvist

Vid tvist gäller Ö 2/2014 i sin helhet.

PROTOKOLL**Ö 3/2013**

Arbetsgivarpart	Sveriges Byggindustrier (BI)
Arbetsstagarparter	Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) Seko
Ärende	Central styrgrupp för anpassningsverksamheten i byggbranschen (Bilaga)
Förhandlingsdag	2013-01-30
Närvarande	För Sveriges Byggindustrier Ola Månsson (<i>justerande</i>) Johan Hallberg För Svenska Byggnadsarbetareförbundet Johan Lindholm (<i>justerande</i>) Leif Nyrell Seko Björn-Inge Björnberg (<i>justerande</i>) Galaxen Bengt Bergkvist

Stockholm 12 12 06

ÄMNE: GENOMLYSNING AV GALAXENVERKSAMHETEN

Närvarande:

Ola Månsson Sveriges Byggindustrier
Johan Hallberg Sveriges Byggindustrier

Johan Lindholm Byggnads
Leif Nyrell Byggnads

Björn-Inge Björnberg Seko

Bengt Bergkvist Galaxen

Som ett resultat av Ö1/2012 tillsattes en partsgemensam arbetsgrupp. Arbetsgruppens rapport redovisades 12 12 06 och godkändes av styrgruppen, och arbetet för arbetsgruppen är därmed avslutat.

Som ett resultat av rapporten beslutade parterna att tillsätta en partsgemensam styrgrupp som tar ansvar för den partsgemensamma anpassningsverksamheten i byggbranschen enligt nedan.

CENTRAL STYRGRUPP FÖR ANPASSINGSVERKSAMHETEN I BYGGBRANSCHEN

För att utveckla och ta ansvar för den gemensamma anpassningsverksamheten, och för att följa avtal om regionalanpassning upprättar Sveriges Byggindustrier, Byggnads och Seko en central styrgrupp. Parterna föreslår att även Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Galaxen medverkar i den centrala styrgruppen.

Övriga arbetsgivarorganisationer (AG) och arbetstagarorganisationer (AT) i branschen bör också involveras. BI ansvarar för dialogen på AG sidan, Byggnads och Seko på AT sidan.

BI är sammankallande för den centrala styrgruppen.

Gruppen arbetsuppgifter:

- Identifiera utvecklingsbehov för anpassningsverksamheten i hela landet samt se till att nödvändiga åtgärder verkställs i resp. organisation/ myndighet.
Parternas gemensamma rapport ”Genomlysning av Galaxenverksamheten” (12 12 06) skall fungera som vägledning inledningsvis, se särskilt punkterna 2.4 – 2.6.
- Utarbeta samt ansvara för instruktioner för Regionala Anpassningsgrupper för Byggindustrin (RAB).
- Ansvara för att relevant verksamhetsstatistik för RAB tas fram.
- Ag och AT parterna i styrgruppen får i uppgift att undersöka möjligheterna att finansiera parternas insats i anpassningsarbetet.

Mandat:

Centrala styrgruppen skall fatta beslut om arbetssätt och utveckling i linje med de överenskommelser som finns för RAB grupperna, samt följa upp att RAB verkar enligt detta.

Verka inom de egna organisationerna/myndigheterna på sådant sätt som medför att anpassningsarbetet i landet fungerar på bästa sätt.

Medverkande:

Var organisation/ myndighet tillsätter minst en och max två personer i styrgruppen. Dessa skall ha mandat att fatta beslut och göra nödvändiga förändringar.

Mötesintervall:

Styrgruppen bör träffas minst 3 ggr per år, samt efter behov.

Ort:

Datum:

Sveriges Byggindustrier

Byggnads

Seko

PROTOKOLL

Ö 20/2011

Arbetsgivarpart	Sveriges Byggindustrier (BI)
Arbetsstagarpart	Facket för Service och Kommunikation (SEKO)
Ärende	Överenskommelse om debitering av det "Särskilda tillägget" genom Fora för år 2012 avseende nivå och fördelning.
Förhandlingsdag	2011-05-27
Närvarande	För Sveriges Byggindustrier Bo Antoni För SEKO Björn-Inge Björnberg

§ 1

Parterna är överens om att uppdra åt Fora att genom det "Särskilda tillägget" debitera företagen för vissa ändamål, se bilaga, av branschgemensamt intresse.

§ 2

Parterna har enats om att procenttalet för 2012 skall vara 0,25 %.

§ 3

Det "Särskilda tillägget" fördelas mellan SBUF (50 000 tkr), Galaxens basfinansiering (3 000 tkr), "Hälsa och säkerhet" på byggprogrammet (3 900 tkr), BYNs basfinansiering (9 000 tkr), BYNs lokala aktiviteter (6 500 tkr), ID06-behörighetskort till elever och lärare inom byggprogrammet (1 000 tkr) samt administration och systemunderhåll (1 600 tkr) enligt samma principer som tillämpas under 2011.

Justeras

Sveriges Byggindustrier

Ola Månsson

Bo Antoni

SEKO

2011 06 16

Björn-Inge Björnberg

Bilaga till Ö/2012 om debitering av det "Särskilda tillägget"

Mottagare av medel debiterade via Fora

Genom överenskommelse mellan Sveriges Byggingustrier och Byggnads respektive SEKO debiteras företagen "Särskilda tillägget" genom Fora. Debiteringen grundas på lönesummorna inom Byggavtalets och Väg och banavtalets tillämpningsområden.

SBUF

Svenska Byggbranschens Utvecklingsfond (SBUF), instiftad 1983, är byggbranschens egen organisation för forskning och utveckling. SBUF verkar för att utveckla byggprocessen så att det skapas bättre affärsmässiga förutsättningar för entreprenörer och installatörer att utnyttja forskning och driva utvecklingsarbete. Bakom SBUF står Sveriges Byggingustrier, VVS Företagen, Ledarna, Byggnads och SEKO. För SBUF är det av största betydelse att resultaten från den forskning och den utveckling, som SBUF stöder, når ut till företagen i samhällsbyggnadssektorn och till omvärlden i övrigt och att resultaten omsätts i praktisk handling.

Galaxens basfinansiering

Galaxens Bygg AB:s (Galaxen) kärnverksamhet är rehabilitering av byggnadsarbetare med funktionsnedsättning. Enligt en gammal överenskommelse med huvudfinansiären Arbetsförmedlingen ska byggföretagen svara för basfinansieringen av den övergripande administrationen i vilken strategisk ledning, ekonomisk redovisning samt nationellt stöd inom verksamhetsområdet rehabilitering ingår. Den operativa verksamheten finansieras genom administrationsersättningar som debiteras de företag som anställer personal med stöd av Galaxen. Administrationsersättningen storlek ska motsvara Galaxens självkostnad för rehabiliteringsinsatsen.

Hälsa och säkerhet

Galaxen har ett kompletterande uppdrag, "Hälsa och säkerhet", som stöder kärnverksamheten. Syftet är att påverka attityderna till hälsa och säkerhet i positiv riktning. Galaxen har, i samråd med parterna, valt att prioritera långsiktiga informationsinsatser för gymnasieelever kopplade till arbetsmiljö och hälsa. Avsikten är att öka säkerhetstänkandet, att etablera goda kostvanor och att motivera till fysisk träning så att bland annat risken för olycksfall minskar och belastningsbesvär förebyggs. Galaxen informerar med egen personal alla klasser inom byggprogrammet under fyra lektionstimmar per årskurs. Informationen grundas på kunskaper och erfarenheter som byggts upp hos parterna, inom Galaxen och genom projektet Aktiv Byggare.

Byggyrkesnämndens basfinansiering

Byggyrkesnämnden (BYN) är en organisation tillsatt av parterna med syftet dels att tillgodose företagets försörjning av yrkesarbetare med rätt kompetens och dels att verka för en väl fungerande grund- och färdigutbildning för såväl ungdomar som vuxna. BYN ska handlägga de frågor som anges i det av parterna träffade yrkesutbildningsavtalet. BYN har också till uppgift att genom informationsinsatser av olika slag främja intresset för branschens yrken hos politiker, myndigheter, skola, elever m fl. Vidare ska BYN följa branschens och samhällets krav på förnyelse samt besluta och genomföra förändringar i instruktioner till den regionala verksamheten, godkända utbildningsgivare och företag.

Byggyrkesnämndens lokala aktiviteter

BYN-regionerna ska genomföra lokala och regionala aktiviteter som syftar till att främja ökad kvalitet i yrkesutbildning och få god rekrytering till utbildningarna. Detta ska ske främst genom att vidmakthålla och utveckla den goda relation till skolorna som byggbranschen är känd för. Exempel på lämpliga aktiviteter är handledarutbildning, rekryteringsinsatser, lärarkonferenser och regional samordning.

ID06 behörighetskort inom byggprogrammet

Genom Byggyrkesnämndens (BYN) försorg förses att lärare och elever inom byggprogrammet med ID06-behörighetskort. BYN ersätts för faktiska kostnader och erhåller dessutom ett administrationsbidrag.

Administration och systemunderhåll

Sveriges Byggingustrier ersätts för administration och systemunderhåll. Största kostnadsposten är ersättningen till Fora för att administrera systemet och att debitera företagen.



ORIGINAL

PROTOKOLL

Ö 11/2009

Arbetsgivarpart	Sveriges Byggindustrier (BI)
Arbetstagarparter	SEKO
Ärende	Överenskommelse om anvisningar rörande hantering av sjukdom under "icke säsong" samt rörande möjligheter till föräldraledighet under "icke säsong" för tillsvidareanställda med säsongbetonat arbete, enligt Ö 14/2007
Justeringsmän	Göran Pettersson Björn-Inge Björnberg

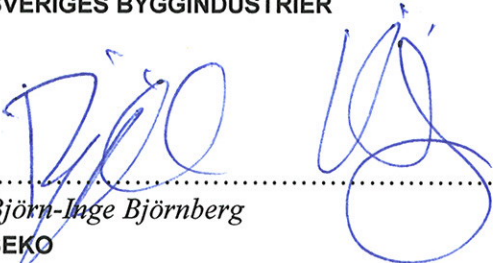
Överenskommelse

Parterna har träffat överenskommelse om anvisningar rörande hantering av sjukdom under "icke säsong" samt rörande möjligheter till föräldraledighet under "icke säsong" för tillsvidareanställda med säsongbetonat arbete, enligt Ö 14/2007, *bilaga 1*.

Blankett för dokumentering av extraarbete under "icke säsong", *bilaga 2*

Justeras


 2009-06-26
 Göran Pettersson
 SVERIGES BYGGINDUSTRIER


 2009-06-26
 Björn-Inge Björnberg
 SEKO

*Bilaga 1***Överenskommelse om anvisningar rörande hantering av sjukdom under "icke säsong" samt rörande möjligheter till föräldraledighet under "icke säsong" för tillsvidareanställda med säsongbetonat arbete, enligt Ö 14/2007****Hantering av sjukdom under "icke säsong"**

Sjuklön från arbetsgivare och sjukpenning från Försäkringskassan utges för sjukfrånvaro med inkomstbortfall.

Vid sjukdom under ledighet under icke säsong med lön inkl. arbetstidsförkortning, utgår ingen sjuklön eller sjukpenning då det inte finns något inkomstbortfall (med undantag för tillfälligt extra arbete utöver ledigheten med lön, se nedan).

Viktigt! - Även om sjuklön eller sjukpenning inte utbetalas under betald ledighet är det viktigt att sjukdom anmäles i enlighet med sjuklöneregler i Väg- och Banavtalet, för möjlighet till eventuella ersättningar från försäkringar och att rehabiliteringsarbete kan påbörjas om behov finns. Arbetsgivaren anmäler sjukdom till Försäkringskassan from 15:e kalenderdagen. (Observera att läkarintyg behövs from kalenderdag 8!)

Tillfälligt extra arbete under "icke säsong".

Sjukfrånvaro från tillfälligt extra arbete under betald ledighet ska anmälas from kalenderdag 1. För denna typ av sjukfrånvaro gäller regler om sjukersättning och ersättning från dag 2 – 14 från aktuell arbetsgivare och från dag 15 från försäkringskassan, för den period det tillfälliga extraarbetet skulle pågått. (dag 1=karensdag)

Sjukfrånvaro vid planerad utbildning under "icke säsong"

Vid sjukfrånvaro från utbildning under icke säsong görs ett löneavdrag som ersätts med sjuklön från arbetsgivaren om det är dag 2 – 14 på sjukperioden. Är det efter dag 14 vid tidigare påbörjad sjukperiod är det Försäkringskassan som utger sjukpenning efter att försäkringen om förlorad inkomst är ifylld och inskickad. (Observera att läkarintyg behövs from kalenderdag 8!)

Planerad föräldraledighet under "icke säsong" för tillsvidareanställda med säsongbetonat arbete

För anställd som har för avsikt att vara föräldraledig under "icke säsong" skall kravet på inarbetning reduceras om den anställde skriftligen senast den 30 juni meddelar sin avsikt att vara föräldraledig. Med "icke säsong" avses perioden from 1 januari tom 31 mars, om inget annat överenskommes.

Den anställde har vid reducerat inarbetningskrav möjlighet att få ut t.ex. övertidsersättning vid ordinarielön tidigare på säsongen efter att det reducerande inarbetningsbehovet är avklarat.

Bib. 98

Bekräftelse extra arbete under betald vinterledighet

(Väg- och Banavtalet - Tillsvidareanställda med säsongbetonat arbete)

Företag

Namn	Avdelning/Enhet	Adress
------	-----------------	--------

Personuppgifter

Personnummer/anställningsnummer	Efternamn	Förnamn
Fast bostadsadress	Postnummer och ort	Telefon (även riktnummer)
Yrke	Lön för extraarbetet	Sysselsättningsgrad (Tim/vecka)

Tillfällig Arbetsplats

Arbetsplats/Adress / Telefonnummer	Arbetsplatsens Chef
Arbetets art och omfattning	
From (ååmmdd)	Tom (ååmmdd)
Övriga upplysningar (arbetstider mm)	

Kompletterande uppgifter

--

Underskrift

Ort och Datum	Ort och Datum
Arbetsgivare	Medarbetare

Av denna bekräftelse har arbetsgivaren och arbetstagaren tagit var sitt exemplar.

RPJ GP

ORIGINAL**PROTOKOLL****Ö 1/2009**

Arbetsgivarpart	Sveriges Byggindustrier (BI)
Arbetsstagarparter	Facket för Service och Kommunikation (SEKO)
Ärende	Utökad mandat för MB-ledamöter och utbildning av dessa
Justeringsmän	Björn Müntzing och Björn-Inge Björnberg

§ 1 Gemensamma utgångspunkter

Målsättningen med denna överenskommelse är att fördjupa samverkan mellan företaget, dess medarbetare och den fackliga organisationen. Därigenom skapas bättre förutsättningar för att utveckla den fackliga organisationen i företaget till gagn för såväl företaget som medarbetarna.

§ 2 Överenskommelse

Mot bakgrund av att SEKO beslutat att utvidga mandatet för MB-ledamöter utöver vad som regleras i överenskommelsen om företagsanpassad MB-organisation (MBÖ) och utvecklingsavtalet i byggnadsindustrin (UVA) har parterna träffat överenskommelse enligt Bilaga A och B.

SEKO underrättar företaget skriftligen enligt FML/FMÖ vilka MB-ledamöter hos arbetsgivaren som erhållit utökad mandat och skall ha rätt att dels handlägga frågor som regleras i överenskommelsen enligt Bilaga A dels genomgå erforderlig fördjupad utbildning enligt Bilaga B.

BI åtar sig att aktivt verka för att arbetsgivaren tillser att tid avsättes för respektive MB-ledamot för fullgörande av det utökade fackliga uppdraget.

§ 3 Kompetensutveckling

Utsedd MB-ledamot måste ha erforderlig kompetens för att handlägga frågor enligt denna överenskommelse.

Mot bakgrund härav bör ifrågavarande MB-ledamöter äga rätt att genomgå utbildning, som motsvarar behovet i det utökade mandatet.

Parterna är ense om att det är av stort värde att utbildningen genomförs partsgemensamt och

S:\Arbetsmaterial\BI Kansli\4XXX Medarbetarenheten\4200 Förhandlingsverksamhet\Överenskommelser (Ö-prot) - utkast\2008\Utökad mandat för FM Väg & Ban.doc



det skall efterstävas att så sker såväl centralt som lokalt.

MB-ledamot som genomgår denna utbildning i enlighet med utbildningsöverenskommelsen, Bilaga B, har rätt till bibehållna anställningsvillkor enligt reglerna härom i FML/FMÖ. SEKO svarar för övriga kostnader.

Företagsintern utbildning bekostas av arbetsgivaren.

§ 4 Företags avtal

Parterna är ense om att särskilt skriftligt avtal bör träffas för respektive företag. Sådant avtal träffas mellan företaget och MB-grupp på företagsnivå, varvid skall beaktas de särskilda förutsättningar i form av organisation, struktur eller liknande, som finns vid det enskilda företaget.

Till grund för företagsavtalet gäller vad som anges i överenskommelsen, Bilaga A.

§ 5 Utvecklingsnämnden

Det åligger utvecklingsnämnden att gemensamt med företaget och MB-grupp på företagsnivå

*att vara behjälplig vid utarbetande av det företagsanpassade avtalet,
att aktivt verka för kompetensutveckling av MB-ledamöter,
att följa och främja tillämpningen av avtalet, och
att i övrigt handlägga frågor som endera part uppdrar åt nämnden.*

§ 6 Utvecklingsarvode

Utvecklingsarvodet regleras mellan företaget och SEKO centralt i enlighet med Ö 11/2007.

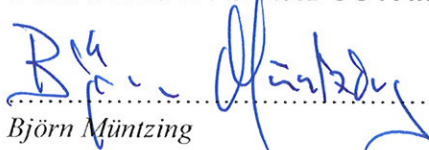
§ 7 Ikraftträdande

Överenskommelse träder i kraft när parterna justerat detta protokoll.

§ 8 Giltighetstid och uppsägning

Denna överenskommelse gäller med samma giltighets- och uppsägningstid som Väg och Ban avtalet.

SVERIGES BYGGINDUSTRIER


..... 2009-02-04
Björn Müntzing

Facket för Service och Kommunikation SEKO


..... 2009-02-09
Björn-Inge Björnberg

Utökad mandat för MB-ledamot Bilaga A till Ö 1/2009

Delegerat uppdrag

- **Överenskommelse om lönebildning i företagen 4**
- **Arbetsplatsanmälan 5.1**
- **Arbetstid 5.2**
- **Lönebestämmelser 5.3**
- **In- och utlåning av arbetskraft 5.9**

- **Branschöverenskommelsen om UE 5.11 m.m.**

Vid tillämpningen av följande bestämmelser: § 1 b UE-förteckning, § 1 c Revidering av UE-förteckning och § 2 1:a stycket Avförande av UE från företagsförteckning.

MB-grupp äger rätt att förhandla om ärenden som rör in- och uthyrning av arbetskraft enligt 38 § MBL.

- **Granskning och mätning 5.15**
- **Avtal för tillsvidareanställning vid säsongsbetonat arbete Ö14/2007**

Adjunktion

MB-grupp har vid tillämpning av bestämmelserna i Väg och Ban avtalet generell rätt att begära biträde av facklig funktionär.

Rätt till ledighet

MB-ledamot med utökad mandat enligt ovan har rätt till den ledighet som fordras för det fackliga uppdraget i enlighet med reglerna härom i FML/FMÖ/MBÖ.

Överenskommelse avseende anställnings- och lönevillkor för MB-ledamot, som avviker från reglerna härom i FML/FMÖ/MBÖ, skall träffas mellan arbetsgivaren och MB-grupp på företagsnivå.

Utbildning av MB-ledamot med utökat mandat Bilaga B till Ö 1/2009

Allmän utbildningsplan

BI och SEKO är ense om att MB-ledamot med utökat mandat har rätt att genomgå kurser och annan utbildning, som är nödvändig för dennes utökade fackliga uppdrag.

Grundutbildning

Grundläggande förtroendemanna utbildning	5 dagar
Avtalskurs Väg & Ban inkl. anställningsskydd	2,5 dagar
Grundläggande medbestämmande utbildning	3 dagar
Lönegranskningskurs	1 dag
Ledarskapsutbildning	12 dagar

Fördjupad utbildning

Lönebestämmelser och avtal	2 dagar
Branschöverenskommelsen om UE, MBL 38 § In- och uthyrning av arbetskraft m.m.	3 dagar

Förläggningen och omfattningen utbildningen

Förläggningen och omfattningen av erforderlig utbildning enligt ovan fastställs efter överläggning mellan arbetsgivaren och MB-grupp på företagsnivå. Sådan överläggning skall ske minst en gång per år.

Individuell utbildningsplan skall upprättas för berörda MB-ledamöter, som uppdateras vid den årliga överläggningen.

PROTOKOLL

Ö 1/2008

Arbetsgivarpart	Sveriges Byggindustrier Målaremästarnas Riksförening i Sverige Plåtslageriernas Riksförbund Glasbranschföreningen VVS Företagen Elektriska Installatörsorganisationen Maskinentreprenörerna
Arbetstagarpart	Svenska Byggnadsarbetareförbundet Facket för Service och kommunikation SEKO Svenska Målareförbundet Svenska Elektrikerförbundet Ledarna/Byggcheferna Unionen
Ärende	Avtal om anpassningsgruppsverksamhet inom byggsektorn

§ 1. Avtal om anpassningsgruppsverksamhet inom byggsektorn.

Parterna är överens om att anta bilagda "Avtal om anpassningsgruppsverksamhet inom byggsektorn" såsom kollektivavtal, bilaga 1.

§ 2. Anpassningsgruppsverksamhet.

Parterna framhåller vikten av en väl fungerande anpassningsgruppsverksamhet. Det åvilar parterna att i varje enskilt ärende utreda huruvida arbetsgivaren vidtagit erforderliga rehabiliteringsåtgärder.

§ 3. Gällande förordningar.

Samverkan utgår ifrån gällande lagstiftning om anpassning och rehabilitering. Förändringar i gällande lagstiftning som påverkar detta avtals innehåll skall beaktas. Om anpassningsgruppen rekommenderar en galaxenanställning gäller bifogade regler "Särskilda regler för galaxenanställning", bilaga 2 och bilaga 3. Dessa bilagor äger härmed giltighet för samtliga i detta avtal ingående parter.

§ 4. Ikraftträdande.

Avtalet träder i kraft när samtliga parter justerat detta protokoll.

§ 5. Giltighetstid.

Avtalet gäller tillsvidare. Enskild part kan säga upp avtalet med tre månaders uppsägnings-tid utan att det förlorar sin giltighet för övriga parter som undertecknat avtalet.

Vänd

Justeras

För Sveriges Byggindustrier

..... 2008-08-14

För Svenska Byggnadsarbetareförbundet

..... 2008- -

För Målaremästarnas Riksförening i Sverige

..... 2008- -

För Facket för Service och Kommunikation SEKO

..... 2008- -

För Plåtslageriernas Riksförbund

..... 2008- -

För Svenska Målareförbundet

..... 2008- -

För Glasbranschföreningen

..... 2008- -

För Svenska Elektrikerförbundet

..... 2008- -

För VVS Företagen

..... 2008- -

För Ledarna/Byggcheferna

..... 2008- -

För Elektriska installatörsorganisationen

..... 2009- -

För Unionen

..... 2008- -

För Maskinentreprenörerna

..... 2008- -

Avtal om anpassningsgruppsverksamhet inom byggsektorn

Bakgrund

De arbetsgivarorganisationer och fackliga organisationer i byggsektorn som undertecknat detta avtal, ”Parterna”, har sedan lång tid samverkat i så kallade anpassningsgrupper syftande till arbetsanpassning för och rehabilitering av medarbetare med sådana behov, verksamma inom byggsektorn.

Ett tidigare avtal om samverkan, tecknat 1984, har fram till nu styrt anpassningsgruppernas verksamhet. I anpassningsgruppernas arbete har Parterna som undertecknat detta avtal samt representanter för Länsarbetsnämnderna, Försäkringskassan och Galaxen medverkat.

Anpassningsgruppernas geografiska verksamhetsområden har i huvudsak motsvarat länsindelningen.

Från årsskiftet 2007/08 blir AMS och Länsarbetsnämnderna den sammanhållna organisationen Arbetsförmedlingen (AF). Försäkringskassan (FK) har också omorganiserats. Mot denna bakgrund har Parterna enats om att teckna ett nytt avtal om anpassningsverksamhet i byggsektorn samt om medverkan och bildande av regionala anpassningsgrupper.

Syfte med detta Avtal

Syftet med detta Avtal är

- att säkerställa att Parterna tar ansvar för arbetsanpassning för och rehabilitering av medarbetare med sådana behov verksamma i byggsektorn.
- att säkerställa att Parterna tar ansvar för bildande av och medverkan i anpassningsgrupper.

Bildande av anpassningsgrupper

Parternas har träffat en särskild överenskommelse som reglerar formerna för arbetet i anpassningsgrupperna. Denna överenskommelse, [bilaga till detta avtal](#), reglerar även AF:s, FK:s och Galaxens medverkan och ansvar.

Anpassningsgruppernas geografiska verksamhetsområde

BI, Byggnads och AF beslutar om anpassningsgruppernas geografiska verksamhetsområde. Hänsyn ska tas till dessa organisationers organisationsstruktur.

Parts åtaganden i anpassningsgrupper

De fackliga organisationerna utser var för sig en representant att medverka i regionala anpassningsgrupper. Byggnads är samordningsansvarig för de fackliga organisationerna. Varje förbund åtar sig att delta i anpassningsgrupps möte när ärende tillhörande respektive avtalsområde behandlas. Förbund har rätt att delegera detta åtagande till annat förbunds representant.

Arbetsgivarorganisationerna utser var för sig en representant att medverka i regionala anpassningsgrupper. BI är samordningsansvarig för arbetsgivarorganisationerna. Varje förbund åtar sig att delta i anpassningsgrupps möte när ärende tillhörande respektive avtalsområde behandlas. Förbund har rätt att delegera detta åtagande till annat förbunds representant.

BI tillsätter ordförande i anpassningsgrupperna och ansvarar för att dokumentation sker på ett tillfredsällande sätt.

Överenskommelse om samverkan i regionala anpassningsgrupper inom byggsektorn

Mellan följande parter har en överenskommelse om samverkan i regionala anpassningsgrupper träffats:

Arbetsförmedlingen

Försäkringskassan

CGB CentralGalaxen Bygg AB

Bakgrund

Som bakgrund till denna överenskommelse finns sedan 1984 de länsvisa anpassningsgrupperna för byggbranschen, LAB. Dessa har bestått av representanter för parterna och en representant för länsarbetsnämnden i varje län. Dessutom har i de flesta av landets län en representant för Försäkringskassan deltagit i de regelbundna mötena.

I och med att AMS och Länsarbetsnämnderna blir en sammanhållen organisation, Arbetsförmedlingen, AF, från och med 2008 och efter att Försäkringskassan, omorganiserats föreligger ett behov av en överenskommelse om hur anpassningsverksamheten i byggsektorn ska utformas efter 2007 års utgång. Som utgångspunkt föreligger ett avtal mellan byggsektorns parter om att stödja anpassningsverksamheten i landet. Se detta.

Syfte med överenskommelsen

Syftet med denna överenskommelse är att genom samverkan ge individer med anknytning till byggsektorn och som har nedsatt funktionsförmåga, en möjlighet till återgång i anpassat arbete men även att kunna föreslå och besluta om andra lämpliga åtgärder för att förbättra individens situation.

Målgrupp

Personer som har dokumenterad anknytning till byggsektorn och som är eller löper risk att bli sjukskrivna, eller uppbära sjuk- eller aktivitetsersättning och inte bedöms kunna återgå till sitt ordinarie arbete samt personer med dokumenterad anknytning till byggsektorn som är eller löper risk att bli arbetslösa och har ett funktionshinder.

Gällande bestämmelser

Samarbetet utgår från gällande lagstiftning om arbetsanpassning och rehabilitering. Förändringar som kan komma att ske i gällande lagstiftning kan därför påverka innehållet i denna överenskommelse.

Parternas respektive åtagande

Respektive part ansvarar för att denna överenskommelse blir känd inom sin organisation.

Försäkringskassan

Försäkringskassan åtar sig att till respektive anpassningsgrupp utse handläggare/ kontaktteam som medverkar vid anpassningsgruppens möten och ansvarar för handläggningen av de ärenden som anmäls till anpassningsgruppen.

Försäkringskassan åtar sig vidare att vara samrådspartner i diskussioner om förebyggande insatser, att medverka i informations- och utbildningssammanhang som arrangeras av anpassningsgruppen samt att medverka i uppföljningen av anpassningsgruppens arbete.

Arbetsförmedlingen

Arbetsförmedlingen åtar sig att till respektive anpassningsgrupp utse arbetsförmedlare som medverkar vid anpassningsgruppens möten och ansvarar för handläggningen av de ärenden som anmäls till anpassningsgruppen.

Parterna i byggsektorn

De fackliga organisationerna utser var för sig en representant att medverka i de regionala anpassningsgrupperna.

Arbetsgivarorganisationerna utser på samma sätt representanter att ingå i de regionala anpassningsgrupperna.

Galaxen

Regionbolagen i Galaxen åtar sig att delta i anpassningsverksamheten i enlighet med denna överenskommelse samt att vara förbindelselänk mellan de individer och de företag som berörs.

Arbetsformer

Anpassningsverksamheten innehåller kontakter mellan anpassningsgruppens olika företrädare, individen och företag. I förekommande fall tas även kontakter med personens nuvarande arbetsgivare och medicinsk expertis. Arbetet i anpassningsgrupperna organiseras så att det, i varje individärende där denne är sjukskriven eller uppbär sjuk- eller aktivitetsersättning, har formen av ett avstämningsmöte. Samverkan mynnar ut i en rekommendation som förutsätter samtycke mellan parterna, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och personen det berör vid gemensamt möte.

Representanterna för myndigheterna Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen kan i anslutning till mötet ta beslut om olika ersättningar eller stöd. Efter rekommendation om en galaxenanställning avtalas anställningen mellan Galaxen, individen och placeringsföretaget. Respektive anpassningsgrupp utser sammankallande och sekreterare samt avgör var och hur ofta mötena ska ske beroende på behovet i respektive region. Arbetsgivarparten tar i likhet med tidigare överenskommelser, på sig ordförandeskapet för gruppen och ansvarar för dokumentationen.

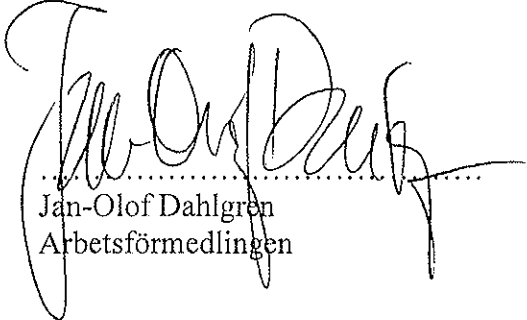
Dnr Arbetsförmedlingen
2008-68460/3.1

Dnr Försäkringskassan
8445-2008

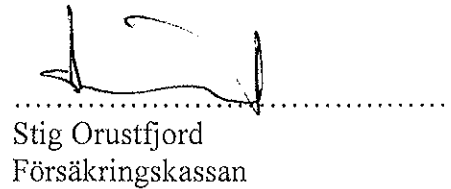
Uppsägning av överenskommelse

Denna överenskommelse förutsätter att det finns ett giltigt avtal om anpassningsarbete mellan byggsektorns parter. Det kan sägas upp med tre månaders uppsägningstid för enskild undertecknare utan att förlora sin giltighet för de övriga som undertecknat överenskommelsen.


Stockholm den 19 februari 2008



.....
Jan-Olof Dahlgren
Arbetsförmedlingen



.....
Stig Orustfjord
Försäkringskassan



.....
Berndt Stenlund
CGB CentralGalaxen Bygg AB

2008-04-23

Komplettering av Ö 1/2008 Avtal om anpassningsverksamhet inom byggbranschen

Under § 3 tillföres ett nytt st.2 enligt följande.

I syfte att klarlägga och förtydliga avtalet om "Särskilda regler för anställda i Galaxen" har parterna enats om bifogade tillämpningsanvisningar i enligt Bilaga 3.

Tillämpningsanvisningar till Överenskommelsen avseende "Särskilda regler för anställda i Galaxen" Bilaga 3

- Vid tvist eller tillämning av överenskommelsen avseende "Särskilda regler för anställda i Galaxenverksamhet" gäller reglerna om tvisters handläggning i berört kollektivavtal (prot. § 3).

Skiljenämnden för Galaxen skall bestå av tre ledamöter. Berört arbetsgivareförbund respektive fackförbund utser vardera en ledamot. Dessa utser därefter gemensamt en tredje ledamot, som också skall vara opartisk ordförande (prot. § 3).

- Vid anställning i regiongalaxen gäller i tillämpliga delar förekommande regler i berört kollektivavtal (1 a).
- Lön utgår vid anställning i regiongalaxen med den lägsta lönen, som anges i tillämpligt kollektivavtal (1 c).
- Vid placering av galaxenanställd hos företag utanför byggbranschen (dvs. utanför parternas kollektivavtalsområden) skall överenskommelse träffas om att anta kollektivavtalet om "Särskilda regler för anställda i Galaxenverksamhet" (2 a).
- Fast tidlön tillämpas, såvida inte annat överenskommes enligt nedan: Löneform fastställs i enlighet med vad som regleras i tillämpligt kollektivavtal (2 b stycke 2).

Den lägsta lönen, som anges i tillämpligt kollektivavtal, utges för de åtgärder som vidtas enligt fastställt rehabiliteringsprogram för den galaxenanställda (2 b stycke 4)

ORIGINAL**PROTOKOLL****Ö 27/2007**

Arbetsgivarpart	Sveriges Byggindustrier (BI) Maskinentreprenörerna (ME)
Arbetsstagarpart	Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) SEKO Facket för Service och Kommunikation
Ärende	Intyg gällande maskinförarelevers rättighet att under gymnasieutbildning praktisera som maskinförare
Justeringsmän	Tomas Weis Lars Rönström Torbjörn Johansson Thomas Brännström

Omständigheter

BYNs styrelse och där ingående parter, Sveriges Byggindustrier (BI), Maskinentreprenörerna (ME), Svenska Byggnadsarbetareförbundet och SEKO Facket för service och kommunikation, har framställt önskemål om att ge maskinförarelever möjlighet att praktisera som maskinförare under den tid de är under utbildning i gymnasiet. Enligt gällande utbildningsavtal som tillämpas av BYNs parter krävs utbildningsbok eller yrkesbevis för att få föra mobil maskin inom berörda avtalsområden. BYNs styrelse önskar ge berörda gymnasieskolor mandat att utfärda intyg (se bilaga), där det framgår vilken utbildning eleven genomgått avseende teoretiska och praktiska kunskaper i säkerhet och teknik samt på vilken/vilka maskin/maskiner.

Förslag

BYNs styrelse föreslår att undertecknade parter godkänner att intyg som utfärdats av gymnasieskola ger eleven, trots utbildningsavtalets krav på utbildningsbok eller yrkesbevis, rätt att under den tid han/hon är elev i gymnasieskola och fyllt 18 år utanför skoltiden har praktikarbete som maskinförare.

Förhandlingsresultat

Parterna godkänner ovanstående förslag under förutsättning att BYNs parter enas om de krav som ska gälla för utfärdandet av det föreslagna intyget. Beslutet gäller från undertecknandedatum och under samma tid som nu gällande yrkesutbildningsavtal.

Justeras

SVERIGES BYGGINDUSTRIER

Tomas Weis

2007-12-12

MASKINENTREPRENÖRERNA

Lars Rönström

2007-12-17

**SVENSKA BYGGNADSARBETARE-
FÖRBUNDET**

Torbjörn Johansson

2007-12-

**SEKO FACKET FÖR SERVICE OCH
KOMMUNIKATION**

Thomas Brännström

2007-12-19



BYN

BYGGNADSINDUSTRINS YRKESNÄMND

ELEVINTYG

Namn:	Personnummer:
-------	---------------

Ovanstående person har genomgått maskinförarutbildning, vilket motsvarar BYNs målbeskrivning avseende "Säkerhet och teknik", samt kan säkert och praktiskt framföra och hantera följande maskin/maskiner (markerat med kryss):

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Lastmaskin | <input type="checkbox"/> Grävmaskin |
| <input type="checkbox"/> Grävlastare | <input type="checkbox"/> Väghyvel |
| <input type="checkbox"/> Bandschaktare | <input type="checkbox"/> Motorschaktvagn |
| <input type="checkbox"/> Pålmaskin | <input type="checkbox"/> Mobilkran |
| <input type="checkbox"/> Teleskoptruck | <input type="checkbox"/> Tornkran |
| <input type="checkbox"/> Betong pump | |

Ovanstående intygas av utbildningsansvarig på maskinförarutbildningen

Ort	Datum
Underskrift	Skolans namn
Namnförtydligande	

Information till arbetsgivaren

Villkor för intygets giltighet

Eleven ska ha fyllt 18 år och inneha för maskintypen gällande körkortsbehörighet.

Intyget gäller från utfärdandedatum till eleven avslutar sin gymnasieutbildning.

Intyget ger innehavaren rätt att trots kravet om utbildningsbok och/eller yrkesbevis föra och hantera markerade maskiner.

Elev som anställs som maskinförarpraktikant är att anse som arbetstagare som omfattas av samtliga lag- och avtalsvillkor som företaget är skyldigt att tillämpa.

Elev ska innan han/hon får föra och hantera maskin ges en noggrann introduktion i företagets verksamhet, hur maskinen fungerar och därmed möjliga risker. Därefter ska kontinuerlig handledning ske.

När eleven avslutar sin anställning ska han/hon erhålla ett anställningsintyg med uppgifter om anställningstid och arbetsuppgifter samt vilka maskintyper som han/hon fört under anställningstiden.

Elevintyg överlämnas av elev till företaget vid praktikanställning

PROTOKOLL

Ö 7/2007

Arbetsgivarpart	Sveriges Byggindustrier (BI)
Arbetsstagarpart	Facket för Service och Kommunikation (SEKO)
Ärende	Plan för kompetensutveckling av skyddsombud

Gemensamma värderingar

Skyddsombudet har en central roll i arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen. I syfte att få engagerade och kunniga skyddsombud erfordras kunskap och kompetens för fullgörande av uppdraget. Härutöver är parternas målsättning att denna överenskommelse skall aktivt verka för att skyddsombud kvarstår i sin befattning.

Mot denna bakgrund har parterna enats om en fyraårig utbildningsplan och därefter kontinuerligt återkommande kompetensutveckling av skyddsombud.

§ 1 Plan för kompetensutveckling av skyddsombud

Parterna har träffat överenskommelse om kompetensutvecklingsplan för skyddsombud i enlighet med *Bilaga 1*.

§ 2 Byggnadsindustrins Centrala Arbetsmiljöråd (BCA)

BCA ges i uppdrag

- att** göra en översyn och branschanpassning av befintliga överenskommelser och utbildningsmaterial som används inom skyddsombudsutbildningen och i övrigt se över behovet av nytt utbildningsmaterial,
- att** fastställa övergångsregler för de skyddsombud som tidigare genomgått skyddsombudsutbildning,
- att** utarbeta riktlinjer och praktiska råd på vilket sätt arbetsgruppens förslag skall "sjösättas", och
- att** framlägga förslag till konsekvensändringar i gällande Arbetsmiljöavtal.

BCA:s uppdrag skall vara slutfört senast den 31 oktober 2007.

§ 3 Partsgemensam utbildning

Parterna är ense om att utbildning av skyddsombud och annan arbetsmiljöutbildning skall genomföras som partsgemensam utbildning. Detta gäller avseende såväl centralt som lokalt arrangerad utbildning (kurser, träffar etc.) av skyddsombud.

Om part anser att överenskommelsen om kompetensutveckling av skyddsombud bör justeras eller kompletteras skall överläggning ske härom mellan de centrala parterna. Överenskommelse skall eftersträvas.

§ 4 Facklig introduktionsutbildning och Fackligt arbetsmiljöarbete

Nyutsett skyddsombud har rätt att med bibehållen lön delta i facklig introduktionsutbildning under för utbildningen erforderlig tid.

Skyddsombud har rätt till ledighet med bibehållen lön under den årliga skyddsombudsdagen, två timmar av skyddsombudsdagen får disponeras för internt fackligt arbetsmiljöarbete.

Anm: Parterna är ense om att introduktionsutbildning kan variera från ½ dag till 1 dag.

§ 5 Ikraftträdande

Denna överenskommelse träder i kraft den 1 april 2007.

§ 6 Giltighetstid

Överenskommelsen gäller med samma giltighetstid och uppsägningstid som respektive kollektivavtal mellan BI och SEKO.

Justeras

SVERIGES BYGGINDUSTRIER

SEKO – Facket för Service och Kommunikation

.....

.....

Till
Sveriges Byggindustriers, Byggnads och SEKOs förhandlingschef.

Slutrapport

Arbetsgruppens uppdrag var att göra en översyn av skyddsombudens utbildning och omfattning, samt att få engagerade skyddsombud och minska omsättningen av skyddsombud.

Med detta förslag åstadkommer vi en skyddsombud utbildning som ger engagerade och välutbildade skyddsombud med högre status och där av mindre omsättning på skyddsombuden.

Arbetsgruppens förslag

Fyraårig kompetensutvecklingsplan för skyddsombud

År 1

- Grundutbildningen genomförs med ett branschanpassat kursmaterial. Tid: cirka 3 dagar (en del av utbildning kan anpassas till yrkesgrupp eller företag)
- Uppföljning efter 6 månader. Innehåll: probleminventering och frågor från SO
Tid: 1 dag. (Första hjälpen skall ingå)

För alla skyddsombud som genomfört grundutbildning före denna överenskommelse, gäller utbildningsplan från år 2. (övergångsregler kan behövas)

År 2

- Utredningsmetodik och fördjupningsutbildning av Arbetsmiljölagen och viktiga föreskrifter bl.a., AFS 1999:3, AFS 2000: 42.. (Önskvärt är att en information om Arbetsmiljöverkets verksamhet genomförs av en arbetsmiljöinspektör.) Tid cirka 2 dagar
- Utbildning i Förebyggande friskvård och Belastningsergonomi, AFS 1998:1.
Tid: 1 dag

År 3

- Kommunikation och ledarskapsutbildning Tid: cirka 2 dagar
- Årlig Skyddsombudsdag med information om nyheter m.m.

År 4

- Årlig Skyddsombudsdag med information om nyheter m.m.
- Fördjupning av Förebyggande friskvård och Belastningsergonomi, AFS 1998:1
Tid: 1 dag

PS

Är 5.

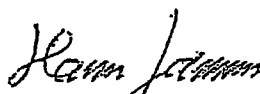
- Efter år 4 så skall årlig Skyddsombudsdag genomföras.
- Arbetsgruppen förutsätter att parterna ser över befintliga överenskommelser och utbildningsmaterialet som används inom skyddsombudsutbildningen.
- Arbetsgruppen förutsätter att utbildningen av skyddsombud och annan arbetsmiljöutbildning skall genomföras som partgemensam utbildning.
- Information om vad ett skyddsombudsuppdrag innebär skall genomföras i samband med att skyddsombudet utses och vederbörande har registrerats hos Arbetsgivaren och Arbetsmiljöverket.
- Arbetsgruppen ser det som viktigt att skyddsombud och berörda arbetsgivare får klart för sig att det tar tid att bli ett bra skyddsombud och något som kräver en flerårig fastställd utbildningsplan och kontinuerligt återkommande utbildningar som skall genomföras med 6-8 månaders mellanrum enligt kompetensutvecklingsplan.
- Längden på respektive utbildning är preliminär tills materialet är framtaget.

Stockholm i december 2004


För Sveriges Byggindustrier

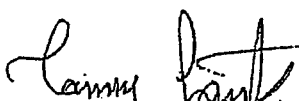

Göran Malmberg


Carina Vestrin

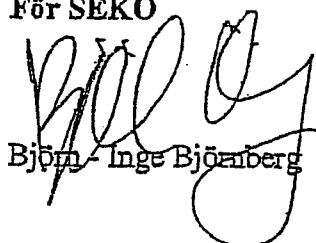

Hasse Jansson

För Svenska Byggnadsarbetarförbundet


Leif Nyrell


Conny Lantz

För SEKO


Björn - Inge Björnberg

5.14 YRKESUTBILDNINGSAVTAL

GEMENSAMMA VÄRDERINGAR

Yrkesutbildningsavtalet mellan Sveriges Byggindustrier och SEKO Facket för Service och Kommunikation utgör ett gemensamt uttryck för parternas syn på yrkesutbildningens roll och betydelse för branschen, för dess företag och för de enskilda yrkesarbetarna.

Avtalet syftar till att tillförsäkra lärlingarna en bred grundläggande kompetens med hög kvalitet som vidmakthåller yrkets status och möjliggör för de enskilda yrkesarbetarna att efter hand vidareutvecklas i sina yrkesroller i branschen.

Yrkesutbildningsavtalet syftar också till att säkerställa branschens kompetens och kompetensförsörjning. En bred allmänbildning i skolan och en verksamhetsanpassad färdigutbildning ger företagen den grund som krävs. Konkurrenskraftiga anställningsvillkor skapar förutsättningar för en god rekryteringsbas.

Den arbetsplatsförlagda utbildningen under skoltiden skall förbereda och vägleda eleverna inför yrkesvalet. Praktik och lärande i yrket utgör huvudgrunderna under färdigutbildningstiden.

Färdigutbildningen skall ge nödvändiga kunskaper som svarar mot individens yrkesval och företagets behov. Såväl företag som lärling – men även parterna – har ett ansvar för att utbildningen ger grundläggande yrkeskunskaper med hög kvalitet.

Parternas insyn i och inflytande över färdigutbildningen, som är en nödvändighet för att Yrkesutbildningsavtalets intentioner skall kunna genomföras, sker i huvudsak genom Byggnadsindustrins yrkesnämnd (BYN) och de likaledes partssammansatta regionala yrkeskommittéerna (RYK).

**§ 1 PARTSSAMVERKAN CENTRALT INOM BYGGNADS-
INDUSTRINS YRKESNÄMND**

- a BYNs uppgift är att genom informationsinsatser av olika slag främja intresset för branschens yrken hos politiker, myndigheter, skola, elever m fl samt handlägga de övriga frågor som anges i detta avtal eller som av parterna gemensamt hänskjuts till nämnden.
- b BYN har att följa branschens och samhällets krav på förnyelse samt att besluta och genomföra förändringar i instruktioner till RYK, godkända utbildningsgivare och företag.
- c I BYN skall samtliga parter i detta avtal vara representerade.

§ 2 LOKAL OCH REGIONAL PARTSSAMVERKAN

- a Inom varje län eller annat geografiskt område som beslutas av BYN inrättas regional yrkeskommitté. Kommittén har till uppgift att planera, organisera och övervaka yrkesutbildningen inom sitt verksamhetsområde såväl beträffande ungdoms- som vuxenutbildning.
- b I RYK skall samtliga parter i detta avtal vara representerade.

Anmärkning:

Med ungdomsutbildning avses utbildning av arbetstagare som påbörjat utbildning före 20 års ålder. Övrig utbildning benämns vuxenutbildning

**§ 3 HANDLÄGGNING AV YRKESUTBILDNINGSFRÅGOR
INOM FÖRETAGEN**

- a Med lärling avses gymnasielärling, vuxenlärling och traditionell lärling i enlighet med BYNs anvisningar.
- b Företag med lärling utser en ansvarig för yrkesutbildningsfrågor samt handledare för lärling. Företaget skall löpande informera RYK om vilka handledare som utses. Den ansvarige i företaget och RYK skall utifrån den handledning för färdigutbildning som tillhandahålls av BYN följa och dokumentera lärlingens utbildning.

5.14 YRKESUTBILDNINGSAVTAL, §§ 3–4

- c** Arbetstagare utan tidigare yrkesutbildning i branschen skall i samband med tillsvidareanställnings ingående informeras om tillämplig yrkesutbildning. Om arbetstagare meddelar arbetsgivare intresse av att genomgå sådan utbildning, skall arbetsgivaren tillsammans med arbetstagaren upprätta en utbildningsplan och klarlägga förutsättningarna för utbildningens genomförande. Utbildningen skall härvid bedrivas enligt gällande avtal.

När arbetsgivare och arbetstagare är ense om utbildningsplan och förutsättningar för utbildningens genomförande, skall arbetsgivaren underrätta RYK för erhållande av utbildningsbok.

§ 4 FÄRDIGUTBILDNING AV LÄRLING I FÖRETAG

- a** Vid anställning av lärling för färdigutbildning skall en särskild anställningsbekaftelse för utbildningen upprättas med lärlingen. Arbetsgivaren skall informera RYK härom.
- b** Färdigutbildningstiden utgörs av det antal timmar som krävs för avläggande av YTP enligt § 5 d.
- c** **Anställningsvillkor**
Lärlingsanställning skall vara tillsvidareanställning.

Lönevillkor och allmänna anställningsvillkor för lärling under färdigutbildning återfinns i respektive avtal.

Vid nyanställning av lärling skall tidigare anställda lärlingar i företaget ges företräde. Arbetsgivaren och RYK skall fortlöpande underrätta varandra om arbetsmarknadsläget för lärlingar.

Anmärkning:

Lärlingsanställning kan i vissa speciella fall ske för viss tid om det gynnar arbetssökande lärlings möjligheter att genomföra kvarvarande utbildning under förutsättning att parterna i RYK tillstyrker visstidsanställningen. Arbetsgivare skall före visstidsanställning beslutas ansöka om särskild dispens hos RYK och därvid ange förutsättningarna för en visstidsanställning av lärling enligt Yrkesutbildningsavtalet.

d Anställningens upphörande efter underrättelse under utbildningstiden

Om arbetsgivaren under utbildningstiden på grund av arbetsbrist eller av andra skäl fortsättningsvis ej kan ge lärling tillfredsställande utbildning eller om lärling inte kan tillgodogöra sig utbildningen på ett tillfredsställande sätt, åligger det arbetsgivaren att underrätta lärlingen och RYK därom.

Det åligger därvid RYK att i samråd med arbetsgivaren snarast försöka förmedla ny anställning hos annan arbetsgivare.

Har lärling ej erbjudits ny anställning inom en månad efter det att underrättelse lämnats lärlingen, har arbetsgivaren rätt att säga upp lärlingens anställning med en månads uppsägningstid. Meddelandet härom skall vara skriftligt.

e Anställningens omedelbara upphörande under utbildningstiden

Efter samråd med RYK kan anställningen sägas upp till omedelbart upphörande i följande fall:

- om lärling ej antar erbjudande om ny anställning enligt § 4 d som han skäligen borde godta,
- om arbetsgivare eller lärling väsentligen åsidosätter sina åliggande,
- om RYK efter framställan finner det skäligt.

f Anställningens upphörande p g a arbetsbrist vid utbildningstidens slut

Om arbetsgivare ej kan bereda lärling fortsatt anställning efter utbildningstidens slut, skall arbetsgivaren underrätta lärling och RYK om detta minst två månader före anställningens slut.

g Anställningens upphörande med anledning av icke godkänt yrkesteoretiskt prov enligt § 5

Om arbetsgivare ej kan bereda lärling fortsatt anställning efter utbildningstidens slut enligt § 5, skall arbetsgivaren underrätta lärling om detta minst en månad före anställningens slut.

5.14 YRKESUTBILDNINGSAVTAL, §§ 4-5

Protokollsanteckningar till § 4

1. Efter slutförd utbildning kan lärling beredas fortsatt anställning utan att arbetsgivaren därigenom åsidosätter reglerna i Avtal om anställningsskydd.
2. Om arbetsgivare bedömer att lärlingar på grund av arbetsbrist inte kan beredas fortsatt anställning under utbildningstiden, fastställs turordningen för berörda lärlingar efter samråd med RYK. Gymnasielärling har därvid företräde till fortsatt anställning.
3. Vid fortsatt anställning, efter slutförd utbildning, gäller reglerna i Avtal om anställningsskydd, varvid all anställningstid hos arbetsgivaren får tillgodoräknas.
4. Som vägledning vad avser antalet lärlingar i förhållande till yrkesarbetare rekommenderas en lärling på fem yrkesarbetare såväl vid anställning som vid uppsägning.

§ 5 KVALITETSSÄKRING AV LÄRLINGSUTBILDNING SAMT YRKESTEORETISKA PROV

- a** När en lärling anställs och utbildningen startar skall lärlingsansvarig i företag och lärling tillsammans lägga upp en utbildningsplan utifrån av BYN fastställda utbildningsmål för valt yrke och därefter genomföra regelbundna avstämningar.

BYN och RYK tillhandahåller material och service till företagen under färdigutbildningen. RYK är samarbetspartner och stödresurs till arbetsgivare och lärling och följer att fastställda utbildningsmål uppnås.

- b** För lärlingar i yrken med yrkesbevis som omfattas av Yrkesutbildningsavtalet ska godkänt yrkesteoretiskt prov (YTP) avläggas för erhållande av yrkesbevis.

YTP genomförs enligt anvisningarna i utbildningsboken.

- c** Lärling som inte klarat YTP enligt § 5 d omplaceras till gruppen Övriga arbetare och bibehåller fördelningstalet 0,88 enligt huvudavtalet. Därmed upphör lärlingsanställningen.

5.14 YRKESUTBILDNINGSAVTAL, §§ 5-6

Kan arbetsgivaren inte erbjuda omplacering upphör anställningen med tillämpande av reglerna i § 4 g.

Avslutas inte anställningen övergår lärlingen i gruppen "övriga arbetare" med särskild turordningslista enligt reglerna i Avtal om anställningsskydd

- d** Yrkesteoretiskt prov skall normalt avläggas enligt tabell Timgränser för yrkesteoretiskt prov nedan. Om lärlingsansvarig, handledare och lärling är överens kan provet avläggas före normal provtidpunkt. Lärling har rätt till maximalt tre yrkesteoretiska prov bekostade av arbetsgivaren. Proven skall utföras inom fastställd ramtid enligt tabellen.

Timgränser för yrkesteoretiskt prov

		Prov tidigast efter timmar	Normalprov efter timmar	Prov senast efter timmar
Gymnasielärling	Ungdomsutbildning	6300	6800	7300
Traditionell lärling	Ungdomsutbildning Vuxenutbildning	6800 5800	6800 5800	7300 6800
Lärling S-avtalet	Gymnasieutbildning Vuxenutbildning	4500 3300	4800 3300	5100 4000
Maskinförar- Lärling	Gymnasieutbildning Vuxenutbildning	4500 4200	4800 4200	5100 5000
Övriga arbetare	TBM S-avtalet Maskin	10000 6000 8000		

- e** Lärling erhåller vid godkänt YTP fördelningstalet 1,00 från den tidpunkt lärlingen anmälts för provet till RYK.

§ 6 YRKESBEVIS

Yrkesbevis utfärdas av RYK till den som genomgått och godkänts i ungdoms- eller vuxenutbildning enligt detta avtal samt avlagt av BYN fastställt yrkesteoretiskt prov enligt bestämmelserna i § 5.

Yrkesbevis utfärdas till övriga arbetare som avlagt godkänt YTP efter fullgjord arbetad tid enligt tabell i § 5 d Övriga arbetare.

5.14 YRKESUTBILDNINGSAVTAL, §§ 6–7

Vid förande av mobil arbetsmaskin erfordras nödvändig körkortsbehörighet enligt gällande lag och författning samt efter beslut av BYN yrkesbevis/utbildningsbok.

De närmare bestämmelserna om yrkesutbildning för yrkesarbetare med dykarkompetens, anläggningsdykare och dykarskötare regleras i särskilt avtal.

Protokollsanteckning till § 6:

Det krävs yrkesbevis/utbildningsbok för förande av följande maskiner: lastmaskin, grävmaskin, grävlastare, bandschaktare, motorschaktvagn, vägghyvel, teleskoptruck, mobilkran, tornkran, betongpump och pålmaskin

§ 7 TVISTER**a Förhandlingsordning**

Vid tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal gäller reglerna om tvisters handläggning, 5.6 b–c i Väg & Banavtalet.

b Yrkesnämnden som skiljenämnd

Yrkesnämnden utgör efter framställan av endera parten skiljenämnd i följande fall:

- vid tvist om tolkningen eller tillämpningen av §§ 3–6,
- vid bristande enighet inom regional yrkeskommitté om framställan som avser anställningens omedelbara upphörande enligt § 4 e.

Skiljenämnden har rätt att besluta om allmänt skadestånd vid brott mot bestämmelserna i detta avtal.

Skiljenämnden äger ej rätt

att avgöra frågor om ekonomiskt skadestånd,

att avkorta utbildningstiden,

att avgöra frågor rörande Avtal om anställningsskydd.

c Handläggningen

Yrkesnämnden har att uppta ärendet till behandling snarast.

5.14 YRKESUTBILDNINGSAVTAL, § 7

I varje beslut skall delta lika många ledamöter från vardera sidan. Vid lika röstetal tillkallas opartisk ordförande att delta i ärendets prövning och avgörande. Härvid gäller den mening ordföranden biträder eller av denne framlagt medlingsförslag. Nämndens beslut är för parterna bindande.

YTP

Lärling som fr.o.m. 2006-06-01 påbörjar sin färdigutbildning i företag skall avlägga godkänt YTP för erhållande av yrkesbevis.

Fr.o.m. 2009-01-01 skall lärling avlägga YTP för erhållande av yrkesbevis

AVTAL OM

”ÖMSESIDIGT ERKÄNNANDE AV FACK- ELLER YRKESUTBILDNING INOM BYGG- OCH ANLÄGGNINGSTEKNIK”

MELLAN ARBETSMARKNADENS PARTER I SVERIGE OCH NORGE

1. GRUND FÖR AVTALET

Avtalet baseras på ”Överenskommelse mellan Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige om en nordisk utbildningsgemenskap på sekundärnivå av den 4 mars 1992”. Detta avtal som ingås mellan parterna, ersätter tidigare avtal daterat 1998-07-01 och gäller för arbetstagare/lärlingar som är anställda och som utför arbete på en reglerad befatning i den privata sektorn inom bygg- och anläggningsteknik.

2. FACK-/YRKESUTBILDNING

Avtalet bygger på godkända kompetensplattformar/yrkesbeskrivningar som utarbetats av parterna och på de undervisningsstrukturer som fastställts av myndigheterna i respektive land. Ett slutdokument i form av yrkesbevis/fackbetyg/gesällbrev¹ skall utfärdas.

2.1 Normal utbildningsgång

2.11 Sverige

Yrkesbevis utfärdat av de regionala yrkeskommittéerna/yrkesnämnd på grundval av:

- genomgången 2- eller 3-årig gymnasieskola och därefter utbildning i företag efter en målstyrd läroplan, sammantaget 4 200-6 800 timmar eller
- andra avtalsreglerade yrkesutbildningar som leder till yrkesbevis eller för vuxna på grundval av styrkt yrkeserfarenhet inom aktuellt yrke med omfattning enligt aktuellt avtal och avlagt behörighetsgivande prov eller
- för målare; godkänt arbetsprov eller godkänt gesällprov.

2.12 Norge

Fackbetyg eller gesällbrev utställt av offentliga myndigheter efter 2-årig vidare- (VG1 och VG2) och företagsutbildning under 2 år efter målstyrda läroplaner samt andra utbildningar med avslutat och godkänt yrkes- eller gesällprov eller offentligt godkänt yrkesbetyg eller gesällbrev från Norge, utfärdat före Kunnskapsløftet, erkänns som likvärdig utbildning.

2.2. Kompetensplattform för erkännande

Varje enskilt fackområde/yrke har sin egen kompetensplattform/målbeskrivning som beskriver fackområdets/yrkets mål. Denna beskrivning utgör bas för ett ömsesidigt erkännande. Parterna åtar sig att hålla dessa dokument lätt tillgängliga via aktuell yrkesnämnds/direktorats webbplats.

¹ Utbildningen till målare bör i Sverige avslutas med ett gesällprov. Innehav av gesällbrev visar att gesällprov har godkänts.

**2.2.1. Följande fackområden/yrken omfattas av avtalet, aktuella parter och yrkesnämnder anges kursivt ovanför listan med yrken.
(För Norge anges inom parentes tidigare fackområden som från 2006 ingår i nytt område)**

Sverige:		Norge:
Sveriges Byggindustrier www.bygg.org		Byggenæringens Landsforening www.bnl.no
Maskinentreprenörerna www.maskinentreprenorerna.se		Fellesforbundet www.fellesforbundet.no
Svenska Byggnadsarbetareförbundet, www.byggnads.se		Maskinentreprenørenes Forbund www.mef.no
SEKO www.seko.se		Norsk Arbeidsmandsforbund www.arbeidsmandsforbundet.no
Målaremästarna www.maleri.se		
Svenska Målareförbundet www.malareforbundet.se		
Måleribranshens Yrkesnämnd www.malare.nu		Faglig råd for bygg- og anleggsteknikk Utdanningsdirektoratet www.udir.no
Plåtslageriernas riksförbund, Svenska Byggnadsarbetareförbundet		
Byggnadsindustrins Yrkesnämnd www.byn.se		
PVF Plåt och Vent Yrkesnämnd www.pvf.se		

Parterna är eniga om att följande yrkesbenämning är jämförbara och har sin motsvarighet i Norge och Sverige.

Sverige:		Norge:
Anläggningsmaskinförare	<>	Anleggsmaskinførerfaget
Anläggnings- och vägarbetare	<>	Veg- og anleggsgfaget
Beläggningsarbetare	<>	Asfaltfaget
Bergarbetare	<>	Fjell – og bergverksfaget
Betongarbetare	<>	Betongfaget (armering og forskaling)
Kranförare		Kranfaget
Murare	<>	Murerfaget
Stenmontör	<>	Steinfaget
Takmontör	<>	Taktekkerfaget
Träarbetare	<>	Tømrerfaget
Målare	<>	Malerfaget (Byggtapetsfaget)
Plåtslagare	<>	Ventilasjons- og blikkenslagerfaget

CV 8/1

Parterna är eniga om att följande yrkesområden **inte** är direkt jämförbara men kan inrymmas inom andra yrkesområden i Norge och Sverige

Svenska yrkesområden utan direkt jämförbarhet inom avtalsområdena i den norska byggindustrin:	Norska yrkesområden utan direkt jämförbarhet inom avtalsområdena i den svenska byggindustrin:
Golvläggare Plattsättare Håltagare Undertaksmontör	Byggtapetsersfaget (Finns i malerfaget) Industrimalerfaget

Inom områdena anläggningsdykare, dykarskötare och VVS finns separata avtal.

3. LÖN- OCH ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Arbetstagarnas löne- och anställningsvillkor följer gällande löneavtal för verksamheten. I övrigt gäller respektive lands lagstiftning.

4. LÄRLINGSPRAKTIK I ANNAT LAND

Lärlingar kan utföra sin praktik i Norge och Sverige och får då tillgodoräkna sig praktiktiden enligt de krav som gäller för fack- eller yrkesområdet, när läroplanen för fackområdet följs, utbildningsbok/tidkort används och myndigheterna eller den regionala yrkeskommittén har lämnat sitt godkännande.

5. AVTALETS VARAKTIGHET / UPPSÄGNING

Om någon av parterna önskar frånträda avtalet kan det sägas upp med sex månaders varsel.

AVTAL OM

"ÖMSESIDIGT ERKÄNNANDE AV FACK- ELLER YRKESUTBILDNING INOM BYGG-
OCH ANLÄGGNINGSTEKNIK"

Oslo/ Stockholm



 Namn

 Adm. dir. Sverre A. Larssen
 Byggenæringens Landsforening



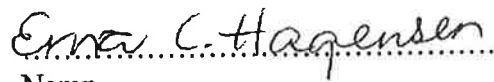
 Namn

 Adm. dir. Trond Johannesen
 Maskinentreprenørenes Forbund



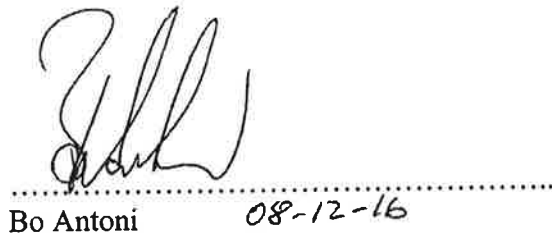
 Namn

 Forbundsleder Arve Bakke
 Fellesforbundet



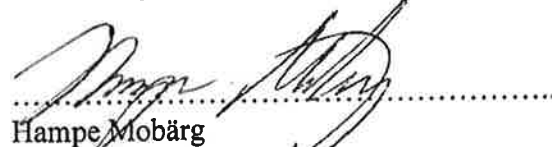
 Namn

 Forbundsleder Erna Dyngeland
 Norsk Arbeidsmandsforbund



 Bo Antoni 08-12-16

VD, Sveriges Bygginindustrier



 Hampe Möbärg

VD, Maskinentreprenörerna



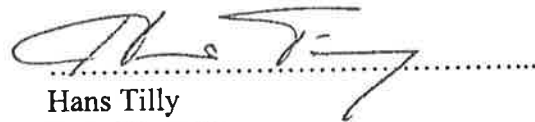
 Arne Jacobsson

VD, Målaremästarna



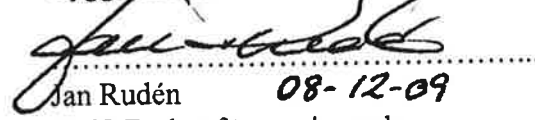
 Gitte Leger

VD, Plåtslageriernas Riksförbund



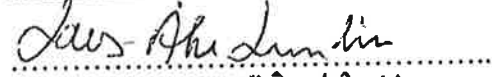
 Hans Tilly

 Ordf. Svenska
 Byggnadsarbetareförbundet



 Jan Rudén 08-12-09

 Ordf. Facket för service och
 kommunikation -SEKO



 Lars-Åke Lundin 08-12-12

Ordf. Svenska Målareförbundet

Bilagor:

- Förteckning över kollektivavtal/överenskommelser

REKOMMENDATION RÖRANDE HANTERINGEN AV ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDEN M M VID ARBETE I ENTREPRENADKONSORTIER

Byggeförbundet och Svenska Byggnadsarbetareförbundet respektive Statsanställdas Förbund är ense om att vid arbete i entreprenadkonsortier arbetsplatsinformationen enligt § 1 b i allmänna bestämmelser bör kompletteras på sätt som framgår under a och b nedan.

Parterna har härutöver enats om tillämpningen av Branschöverenskommen sen om underentreprenader vid entreprenadkonsortier, som framgår under c nedan.

a KONSORTIER I FORM AV ENKELT BOLAG

a 1 Konsortiearbetet klart avgränsbart mellan konsortieparterna

Varje konsortiepart (konsortieföretag) svarar själv för erforderlig arbetskraft. Respektive konsortieföretag anställer och/eller placerar således arbetstagare på sin del i konsortiet. Löneutbetalning och därmed sammanhängande åtgärder sker genom respektive konsortieföretag.

Varje konsortieföretag svarar för samtliga de förpliktelser gentemot sina anställda vid konsortiet, som åvilar arbetsgivare enligt lag och kollektivavtal.

Den omständigheten att konsortier av ifrågavarande slag föreligger påverkar således inte respektive konsortieföretags hantering av frågor som rör förhållandet arbetsgivare-arbetstagare.

a 2 Konsortiearbetet ej avgränsbart mellan konsortieparterna

Konsortiearbete, som inte är avgränsbart mellan konsortieföretagen, kan indelas i alt 1 och 2 enligt nedan.

Alternativ 1

Varje konsortieföretag tillhandahåller arbetskraft (anställer och/eller placerar arbetstagare vid konsortiet) i förhållande till sitt åtagande i konsortiet och svarar för samtliga de förpliktelser gentemot sina anställda vid konsortiet, som åvilar arbetsgivare enligt lag och kollektivavtal. Löneutbetalning och därmed sammanhängande åtgärder – såsom arbetsgivares uppgiftsskyldighet enligt semesteravtalet, taxeringslagen

och till AMF beträffande vissa avtalsförsäkringar – kan ske antingen genom respektive konsortieföretag eller via ett av konsortieföretagen. Arbetsgivarens namn skall klart framgå av arbetstagarens lönbesked. Vid anställning av arbetstagare på ett konsortiearbete skall av anställningsbekräftelsen klart framgå, i vilket av företagen vederbörande är anställd.

Av arbetsplatsinformationen bör utöver vad som föreskrives i tillämpligt kollektivavtal framgå följande:

Avtalsområde

Tillämpligt kollektivavtal på konsortiearbetsplatsen skall anges.

Anställning

Tillsvidareanställd arbetstagare i ett av konsortieföretagen som placeras vid konsortiet bibehåller sin anställning i det företag han är anställd.

Turordning

Hela konsortiearbetsplatsen utgör ett turordningsområde. Bestämmelserna i Avtal om anställningsskydd § 21 skall inom respektive turordningsenhet gälla gemensamt för alla anställda vid konsortiearbetsplatsen. Tillsvidareanställd arbetstagare är bibehållen vid sin turordning såsom tillsvidareanställd i respektive konsortieföretag.

Ackordarbete

Vid ackordarbete utgör hela konsortiearbetsplatsen en enhet.

Löneutbetalning

Av arbetsplatsinformationen skall framgå vilket alternativ som valts vad avser löneutbetalning och därmed sammanhängande åtgärder.

Skyddsansvar

I arbetsplatsinformationen skall anges att särskild skyddsorganisation upprättats och att anslag härom finnes. Vidare skall anges vem som svarar inom respektive konsortieföretag för skyddsfrågor och vem som är samordningsansvarig vid konsortiearbetsplatsen.

Förhandlingsordning

Twister skall handläggas enligt förhandlingsordningen i det kollektivavtal, som gäller för det företag, i vilket arbetstagaren på konsortiearbetsplatsen är anställd. Detsamma gäller frågor om ackord.

Alternativ 2

Ett av konsortieföretagen svarar för all arbetskraft (anställer och/eller placerar arbetstagare vid konsortiet) till konsortiet och svarar för samtliga de förpliktelser gentemot de anställda, som åvilar arbetsgivare enligt lag och kollektivavtal.

Berört konsortieföretag svarar därutöver för löneutbetalning och därmed sammanhängande åtgärder.

Anställning

Tillsvidareanställd arbetstagare i ettdera av konsortieföretagen, som ställts till konsortiets förfogande, återgår till respektive konsortieföretag efter avslutat arbete vid konsortiet. Tillsvidareanställd arbetstagare i ettdera av konsortieföretagen får tillgodoräkna sig anställningstiden för konsortiearbetet i det företag, där han var anställd omedelbart före placeringen vid konsortiet.

Turordning

Tillsvidareanställd arbetstagare i ettdera av konsortieföretagen är bibehållen vid sin turordning såsom tillsvidareanställd i det företag från vilket han ställts till konsortiets förfogande.

Skyddsansvar

I arbetsplatsinformationen skall anges vem som i respektive konsortieföretag svarar för skyddsfrågor och vem som är samordningsansvarig vid konsortiet.

Övrigt

I övrigt gäller vad som angetts ovan under a 2 alt. 1.

b KONSORTIER I FORM AV JURIDISK PERSON

Alla arbetstagare anställs av konsortiet, som svarar för samtliga de förpliktelser gentemot de anställda, som åvilar arbetsgivare enligt lag och kollektivavtal.

Anställning

Tillsvidareanställd arbetstagare i ettdera av konsortieföretagen som arbetar i konsortiet, återgår till respektive konsortieföretag efter avslutat arbete vid konsortiet. Tillsvidareanställd arbetstagare i ettdera av konsortieföretagen får tillgodoräkna sig anställningstiden hos konsortiet i det företag där han var anställd omedelbart före anställningen hos konsortiet.

I konsortiet visst arbetsanställd får tillgodoräkna sig anställningstid i konsortiet vid tillsvidareanställning i ettdera av konsortieföretagen.

Vid bestämmande av anställningstid för beräkning av kvalifikationstid enligt arbetsrättslig lagstiftning medräknas tid under vilken arbetstagarer varit anställd hos det företag där han var anställd omedelbart före anställningen hos konsortiet.

Turordning

Tillsvidareanställd arbetstagare i ettdera av konsortieföretagen är bibehållen vid sin turordning såsom tillsvidareanställd i det företag från vilket han "utlånats" till konsortiet.

Anmärkning till a och b:

Arbetsgivare och lokal facklig organisation äger rätt att träffa avtal om avsteg från dessa regler i vissa fall.

c TILLÄMPNINGEN AV BRANSCHÖVERRENSKOMMELSEN OM UNDERENTREPRENADER

Branschöverenskommelsen om underentreprenader (Bilaga D 1) skall vid konsortiet tillämpas som om inköpen skedde för det konsortieföretag, som handhar inköpen.

HUVUDAVTAL

MELLAN

SVENSKA ARBETSGIVAREFÖRENINGEN

OCH

LANDSORGANISATIONEN I SVERIGE

(med däri år 1947, 1958, 1964 och 1974 vidtagna ändringar)

HUVUDAVTAL

mellan Svenska Arbetsgivarföreningen och Landsorganisationen i Sverige (med däri år 1947, 1958, 1964 och 1974 vidtagna ändringar)

Genom efterföljande mellan Svenska Arbetsgivarföreningen och Landsorganisationen i Sverige träffade huvudavtal förbinder sig organisationerna att utöva den verksamhet i arbetsmarknadsnämnden och vad därmed sammanhänger, som enligt avtalet ankommer på dem, samt att verka för att avtalet blir genom fri överenskomstelse antaget såsom kollektivavtal mellan de till dem hörande förbunden. I den mån så sker blir avtalet jämväl i övrigt med rättsverkan enligt gällande lag om kollektivavtal bindande för arbetsgivarföreningen och landsorganisationen.

Kap I Arbetsmarknadsnämnd

§ 1

För handläggning av frågor, som är av allmän eller eljest större betydelse för arbetsmarknaden, samt för handläggning av vissa i det följande särskilt angivna frågor utser arbetsgivarföreningen och landsorganisationen en gemensam nämnd, arbetsmarknadsnämnden.

§ 2

Såsom skiljenämnd har arbetsmarknadsnämnden att avgöra följande frågor:

- a) tvister rörande tolkningen eller tillämpningen av bestämmelserna i kap I och II;
- b) tvister rörande tolkningen eller tillämpningen av bestämmelserna i kap IV.

Protokollsanteckning

Att arbetsmarknadsnämnden jämväl har viss skiljenämndsuppgift enligt avtalen om företagsnämnder framgår av § 38 i sagda avtal.

§ 3

I paritetisk sammansättning har arbetsmarknadsnämnden att handlägga övriga å nämnden enligt detta avtal ankommande frågor.

Protokollsanteckning

Att arbetsmarknadsnämnden i paritetisk sammansättning även har att handlägga vissa frågor enligt avtalen om företagsnämnder framgår av § 37 i sagda avtal.

§ 4

Arbetsmarknadsnämnden består av tre ordinarie ledamöter jämte sex suppleanter för dem från envar av organisationerna. Då nämnden fungerar som skiljenämnd, ingår i nämnden en av arbetsgivarföreningen och landsorganisationen gemensamt utsedd opartisk ordförande.

Samtliga ovan angivna ledamöter utses, om ej annat överenskommes mellan organisationerna, för en tid av tre år.

4

§ 5

Beslut i nämnden kan fattas endast om nämnden är fulltalig. Då nämnden fungerar som skiljenämnd, är den dock beslutförmig med fem ledamöter, bestående av opartisk ordförande jämte två av vardera arbetsgivarföreningen och landsorganisationen utsedda ledamöter.

Frankommer vid överläggning till beslut skilda meningar, gäller såsom beslut den mening, varom flertalet enar sig.

§ 6

I prövning av viss fråga må ej deltaga sådan av arbetsgivarföreningen respektive landsorganisationen utsedd ledamot, som direkt berörs av frågan eller är styrelseledamot eller funktionär inom av frågan berörd underorganisation.

§ 7

Vid behandling av ärende, som ankommer på nämnden, skall nämnden kalla representant för vederbörande förbund att deltaga i ärendets handläggning inför nämnden men ej i nämndens beslut. Nämnden må även kunna inkalla av frågan berörd arbetsgivarare eller arbetare eller representant för dem att höras inför nämnden.

§ 8

Vid nämnden skall finnas en sekreterare från vardera arbetsgivarföreningen och landsorganisationen.

Det ankommer på nämnden att med minsta möjliga tidsutdräkt upptaga och slutföra behandlingen av förekommande ärenden.

Vid nämndens sammanträden skall föras protokoll, som justeras av båda parter.

5

Kap II Förhandlingsordning m m

§ 1

Uppkommer tvist rörande arbetsvillkor eller förhållandet i övrigt mellan parterna, får den icke föranledda vidtagande av åtgärder, som i §§ 7 och 8 avses, innan part sökt att genom förhandling med motparten på sätt här nedan föreskrives få till stånd uppgörelse i tvistefrågan. Det åligger part att på motpartens begäran träda i dylik förhandling.

Även om förhandling ej kommit till stånd skall part anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt första stycket, då för förhandling mött hinder, som icke berott på honom, eller då motparten utan iakttagande av föreskriven förhandlingsskyldighet vidtagit stridsåtgärd för tvistens lösande.

Med undantag av § 8, punkt 4, avser bestämmelserna i detta kapitel icke upprättande eller prolongering av kollektivt löneavtal, ej heller vidtagande av sympatীগärder eller indrivande av ostridig, till betalning förfallen lön eller annan ersättning.

Om särskild förhandling i vissa tvister är föreskrivet i kap III och V.

Protokollsanteckning

Bestämmelserna i kap II skall icke äga tillämpning i den mån de kollektiva löneavtalen för särskilda frågor, såsom ackordsregleringar eller dylikt, föreskriver annan ordning för förhandling.

§ 2

Vill part i anledning av visst förhållande av andra parten kräva lön eller skadestånd eller annan prestation, och påkallas för frågans lösande organisationsmässig förhandling, skall framställning härom göras utan oskäligt dröjsmål.

Om och i den mån det förhållande, vartill anspråket hänförs, varit känt å arbetsgivar sidan för vederbörande arbetsgivare

eller hans organisation respektive å arbetarsidan för vederbörande förbund eller lokala organisation i fyra månader utan att förhandling begärts enligt bestämmelserna i detta kapitel, har parten därefter förlorat rätten att påkalla förhandling rörande anspråket. Oberoende av sådan kännedom om förhållandet är rätten att påkalla förhandling försutten, om och i den mån förhållandet ligger mer än två år tillbaka i tiden.

Protokollsanteckningar

1 Genom vad i första stycket stadgas avses icke att begränsa användningen av direkt överläggning mellan vederbörande arbetsgivare och arbetare för utjämning av meningssmotsättningar.

2 Beträffande preskription av rätten till förhandling rörande anspråk på grund av ackordsarbete skall såsom "förhållande, vartill anspråket hänförs", anses den slutgiltiga ackordslikviden.

§ 3

Förhandling enligt bestämmelserna i detta kapitel föres i första hand mellan de av frågan berörda parterna på arbetsplatsen under medverkan av lokal organisation, där sådan finns (lokal förhandling).

Lokal förhandling skall påbörjas snarast möjligt och senast två veckor från dagen för dess påkallande, såvida parterna ej enats om uppskov.

Då frågans beskaffenhet eller andra särskilda omständigheter ger anledning därtill, må på begäran av berörda förbund upptagas förhandling direkt mellan förbunden i den ordning, som anges i § 5.

Protokollsanteckning

Med lokal organisation förstås organisation, i förhållande till vilken förbundet enligt stadgar eller praxis utgör närmast högre förhandlingsinstans, såsom förbundsavdelning, verkstadsklubb e d.

§ 4

Kan uppgörelse ej ernås vid lokal förhandling, ankommer det på part, som vill fullfölja ärendet, att hänskjuta frågan till förhandling mellan förbunden (central förhandling). Framställning om sådan förhandling skall av det förbund, av vilket parten är medlem, göras hos förbundet å motsidan senast två månader från den dag den lokala förhandlingen enligt § 9 skall anses avslutad.

§ 5

Central förhandling skall påbörjas snarast möjligt och senast tre veckor från dagen för dess påkallande, såvida ej parterna enats om uppskov.

§ 6

Förhandling skall bedrivas med nödig skyndsambet och skall därvid föras protokoll, som justeras av båda parterna.

§ 7

Part må ej i fråga om tolkning eller tillämpning av kollektivavtal eller i annan tvist, som det enligt 11 § lagen om arbetsdomstol ankommer på denna domstol eller skiljeman att avgöra, påkalla sådant avgörande, förrän han fullgjort sin skyldighet att förhandla i frågan.

Om part efter förhandling vill underkasta fråga, som avses i § 2 första stycket, arbetsdomstolens eller skiljemans prövning, skall så ske genom ingivande av stämningssökan till domstolen respektive påkallande hos motparten av skiljemanna-förfarande senast tre månader från den dag förhandlingen enligt § 9 skall anses avslutad. Försummar part detta, är han förlustig rätten till talan.

Vad nu sagts om förlust av talerätt gäller även part, som enligt vad i § 2 är föreskrivet försuttit sin rätt till förhandling i frågan.

§ 8

Arbetsinställelse, blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd får — även om den är tillåten enligt lag eller kollektivavtal — ej vidtagas i anledning av viss tvist

- 1 av part, som försuttit sin rätt till förhandling i frågan;
- 2 av part, innan han fullgjort sin förhandlingskyldighet;
- 3 såvida ej efter förhandling skriftligt meddelande om den tillänkta stridsåtgärden lämnats vederbörande förbund å motsidan senast tre månader från den dag förhandlingen enligt § 9 skall anses avslutad;
- 4 utan att åtgärden blivit beslutad eller medgiven av vederbörande förbund.

§ 9

Som avslutningsdag för förhandling skall anses den dag, då parterna, enligt vad som framgår av anteckning i förhandlingsprotokoll eller av andra omständigheter, enats om att förklara förhandlingen stutförd eller, vid bristande enighet därom, då part givit motparten skriftligt besked om att han anser förhandlingen stutförd.

Protokollsanteckning

Reglerna om frister i §§ 37 och 40 lagen om anställningsskydd samt motsvarande bestämmelser i de lagar som berörs av prop. 1974:88 påverkas icke av bestämmelserna i detta kapitel.

Kap III Uppsägning och permittering m m

(Detta kapitel har *utgått* enligt central överenskommeelse SAF—
LO den 25 januari 1974.)

Kap IV Begränsning av de ekonomiska stridsåtgärderna

§ 1

Stridsåtgärd, vare sig öppen eller hemlig, må ej av part å någondera sidan vidtagas i de fall och under de förutsättningar, som i detta kapitel anges, och åligger det av avtalet bunden organisation att söka hindra underorganisation och enskilda medlemmar att vidtaga sådan åtgärd samt att, om åtgärden redan vidtagits, söka förnä dem att häva den.

Med *stridsåtgärd* förstås härvid dels arbetsinsättelse, blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig åtgärd, dels sådan uppsägning av arbetsavtal, som vidtages i tvångs- eller skadesyfte.

Med *stridsåtgärd mot part* förstås stridsåtgärd, som i syfte att åvägbringa lösning av en tvist riktas mot någon, vilken äger del i tvisten, eller som eljest med omedelbart syfte vidtages mot annan.

Med *stridsåtgärd mot tredje man* förstås stridsåtgärd, som under en tvist riktas mot någon, vilken icke äger del i tvisten, med syfte att till fördel för part i tvisten öva inverkan på motparten.

Göres rättslig påföljd av avtalsbrott eller av överträdelse av föreningsstadgar gällande, är det ej att anse såsom stridsåtgärd, där ej annat följer av vad här nedan stadgas.

Vad i detta kapitel är föreskrivet skall mellan parterna i detta avtal äga tillämpning jämväl beträffande stridsåtgärd mot någon, som ej är medlem av organisation, för vilken avtalet är gällande.

10

§ 2

Stridsåtgärd får ej vidtagas mot någon, om därmed åsytas att av religiösa, politiska eller liknande grunder utöva förföljelse mot honom.

§ 3

Stridsåtgärd får ej vidtagas mot någon för att hindra honom att föra talan inför domstol eller annan myndighet eller avlägga vittnesmål eller tillhandtagå ämbets- eller tjänsteman eller för att utöva vedergällning för vad han gjort i nu angivet hänseende.

§ 4

Sedan arbetstvist blivit avslutad, får stridsåtgärd i vedergällningssyfte ej vidtagas vare sig mot den, som varit part i tvisten, eller mot annan i anledning av hans förhållande till tvisten.

§ 5

När någon utan biträde av annan än make, barn eller föräldrar driver näring eller utför arbete för egen räkning, får stridsåtgärd ej vidtagas mot honom i anledning av tvist rörande arbetsförhållandet.

Stridsåtgärd får ej heller eljest vidtagas mot den, som utför arbete i eget företag, om syftet därmed är att förnä denne att till förmån för annan avstå arbetet.

Protokollsanteckning

Vid tillämpning av bestämmelsen i § 5, andra punkten, på delägare i enkelt bolag och handelsbolag skall avgörande avseende fästas vid bolagsförhållandets verkliga beskaffenhet, och anlitandet av bolagsformen skall sålunda icke i och för sig vara till fölllest för

11

bestämmelsens tillämpning å envar delägare; kan det antagas att bolagsformen tillskapats i huvudsak endast för att formellt undgå ett anställningsförhållande, och måste såhunda någon eller några av bolagsmännen i verkligheten betraktas såsom anställda, skall skydd enligt bestämmelsen icke kunna påkallas för dessa senare.

§ 6

Stridsåtgärd får ej vidtagas, såvida man därmed åsyftar att, sig eller annan till orättmätig vinning, förmå någon att utbetala eller avstå från arbetslön eller vidtaga liknande åtgärd.

Vad i första stycket sägs utgör icke hinder för vidtagande av stridsåtgärd i syfte att indriva betalning av någon, som efter gäldens uppkomst övertagit egendom eller förelse, vartill gälden hänför sig, om han vid övertagandet haft eller på grund av omständigheterna bort ha kunskap om dess förhandenvaro.

§ 7

I de fall, då stridsåtgärd mot part är förbjuden enligt §§ 2—6 i detta kapitel, kap II § 8 eller ejest enligt kollektivavtal eller lag, får sådan åtgärd ej heller riktas mot tredje man.

§ 8

Även om stridsåtgärd mot part är tillåten, får med undantag för de fall, som anges i §§ 9 och 10, stridsåtgärd icke riktas mot tredje man

- 1 i tvist om ingående av kollektivavtal;
- 2 i tvist om ingående eller tillämpning av enskilt arbetsavtal;
- 3 i konkurrenstvist rörande arbetstillfälle;
- 4 för att förmå part att inträda i eller hindra honom att utträda ur facklig organisation.

12

§ 9

Det i § 8 stadgade skyddet för tredje man tillkommer endast den, som är neutral i tvisten.

Såsom oneutral tredje man anses

- 1 medlem av en i tvisten invecklad förening, om han, annorledes än genom utförande av skyddsarbete, till fördel för motparten i avseende å tvisten åsidosatt sådana förpliktelser gentemot föreningen, vilkas fullgörande icke är stridande mot bestämmelserna i detta kapitel;
- 2 den som under tvist utfört i anledning av tvisten blockerat arbete av annan art än skyddsarbete, såvida icke blockaden är stridande mot bestämmelserna i detta kapitel eller för eningsstadgar;
- 3 den som för utförande av annat arbete än skyddsarbete under tvist sysselsatt arbetare, vilken i anledning av tvisten blockerats av arbetsgivarparten, såvida icke blockaden är stridande mot bestämmelserna i detta kapitel eller för eningsstadgar;
- 4 den som under tvisten och i anledning av densamma lämnat part ekonomiskt understöd eller efter omläggning eller annan förändring av sin näring eller verksamhet bisprungit honom;
- 5 den som äger aktier till belopp översittande hälften av aktiekapitalet i aktiebolag, som är part i tvisten, eller är delägare utan begränsad ansvarighet i handelsbolag, som är part i tvisten;
- 6 aktiebolag, vari part i tvisten äger aktier, eller handelsbolag, vari parten är delägare, såvida bolagets verksamhet med hänsyn till aktieinnehavets storlek eller delägarskapets omfattning ävensom andra omständigheter måste anses i verkligheten drivas för partens räkning.

13

Till skyddsarbete hänförs dels sådant arbete, som vid ett konfliktubrott erfordras för att driften skall kunna avslutas på ett tekniskt försvarligt sätt, dels sådant arbete, som erfordras för avvärijande av fara för människor eller för skada å byggnader eller andra anläggningar, fartyg, maskiner eller husdjur eller för skada å sådant varulager vilket ej under konflikten tages i anspråk för uppehållande av företagets drift eller för avyttring i vidare mån än som erfordras till förekommande av försämning eller förstöring, som varorna på grund av sin beskaffenhet är underkastade.

Lika med skyddsarbete anses arbete, som någon är pliktig att utföra på grund av särskild föreskrift i lag eller författning, så ock arbete, vars efterstående kan medföra ansvar för tjänstefel.

Protokollsanteckning

Vid fastställande av bestämmelserna om skyddsarbete har parterna förutsatt:

att den närmare innebörden av skyddsarbetsbegreppet inom olika yrkesområden skall fastställas genom överenskomme mellan vederbörande förbund

samt att, däri företaget under konflikten ej bedriver produktion, de ordinarie arbetarna i fall av behov åtager sig utförande av dessa arbeten.

§ 10

Utan hinder av vad i § 8, punkt 1, föreskrives må stridsåtgärd vidtagas, om därmed åsyftas att genom en utvidgning av ursprunglig tvist rörande upprättande av kollektivavtal bispringa part i denna. Sådän åtgärd får ej omfattas annat än arbetsin-

ställelse jämte arbetsblockad ävensom vägran att taga befattning med varor, vilka är avsedda för eller härrör från rörelse, som drives av part i den ursprungliga tvisten.

Kap V Behandling av konflikter berörande

sambällsviktiga funktioner

§ 1

För att i möjligaste mån förhindra att konflikter inverkar störande på samhällsviktiga funktioner skall arbetsgivarföreningen och landsorganisationen till skyndsam prövning gemensamt upptaga varje konfliktituation, där skydd för ett allmänt intresse påkallas antingen av endera organisationen eller av offentlig myndighet eller ock av annat därmed jämförligt organ, som företräder det ifrågakommande allmänna intresset.

§ 2

Prövningen av uppkommen fråga om undvikande, begränsande eller hävande av i § 1 avsedd arbetskonflikt skall företagas i arbetsmarknadsnämnden.

§ 3

Har vid behandling av sådant ärende, som anges i § 2, majoritet vunnits för undvikande eller hävande, helt eller delvis, av en konflikt och för en därmed sammanhängande erforderlig reglering av arbetsvillkoren, ankommer det på arbetsgivarföreningen och landsorganisationen att i enlighet därmed, envar å sin sida, ofördörligen vidtaga åtgärder för genomförande av en uppörelse mellan berörda parter.

Vid antagande av detta huvudavtal emellan förbund å ömse sidor skall avtalet godkännas att med rättsverkan enligt lagen om kollektivavtal gälla tills vidare med en uppsägningstid av sex månader, dock att om mellan parterna finnes kollektivt löneavtal vid tidpunkti, då huvudavtalet med iakttagande av sådan uppsägningstid skulle utlöpa, huvudavtal skall upphöra att gälla först samtidigt med löneavtalets utlöpande.

Stockholm den 20 december 1938

SVENSKA ARBETSGIVARE- LANDSORGANISATIONEN
FÖRENINGEN I SVERIGE

<i>J Stigfrid Edsröim</i>	<i>Aug. Lindberg</i>
<i>Gustaf Söderlund</i>	<i>Gunnar Andersson</i>
<i>Carl Joh. Malmros</i>	<i>Oscar Karlén</i>
<i>Wiking Johnson</i>	<i>Hilding Molander</i>
<i>Ivar O Larson</i>	<i>Johan Larsson</i>
<i>Axel Bergengren</i>	<i>/ Arnold Sölvén</i>
<i>/ Nils Holmströim</i>	

Allmän motivering

Vid överlämnandet 1938 av förslaget till huvudavtal till Svenska Arbetsgivareföreningens och Landsorganisationens prövning anförde arbetsmarknadskommittén följande:

Sedan Svenska Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i Sverige våren 1936 utsett delegerade för gemensam överläggning rörande vissa arbetsmarknadsproblem av mera allmän betydelse, ha de delegerade, vilka antagit benämningen arbetsmarknadskommittén, vid en följd av sammanträden inventerat de problem, vilka ansetts kunna ifrågakomma till en organisationsmässig reglering, och i anslutning därtill undersökt möjligheterna att åstadkomma en dylik reglering. Ehuru kommittén icke slutfört behandlingen av hela det komplex av frågor, inventeringen omfattar, har den likväl ansett lämpligt att underställa kommittéorganisationerna de förhandlingsresultat, om vilka enighet hittills uppnåtts. Kommittén föreslår till antagande, i form av ett huvudavtal mellan arbetsgivareföreningen och landsorganisationen, vissa regler angående *dels* ett stående förhandlingsorgan mellan dessa organisationer, *dels* en enhetlig förhandlingsordning för tvister om arbetsvillkor, *dels* förfaran-det vid avskedande och permittering, *dels* utmönstring av vissa ekonomiska stridsåtgärder och *dels* behandling av konflikter rörande samhällsviktiga funktioner.

Med hänsyn till arten och omfattningen av de moissättningar, som göra sig gällande på arbetsmarknaden, får lösningen av hithörande problem väsentlig betydelse icke blott för de omedelbart intresserade parterna utan även för andra samhällsgrupper. Denna betydelse ökas med det fackliga organisations- och avtalsväsendets utbredning och avspeglas bland annat i den uppmärksamhet, som de öppna konflikterna på arbetsmarkna-

den under senare tid tilldragit sig, samt i de krav på statliga åtgärder, som i olika sammanhang framförts i syfte att begränsa arbetsstriderna och vidga kontrollen över dem.

Dessa krav ha särskilt motiverats med de stora avtalskonflikternas menliga inverkan på landets ekonomiska liv. Det har vidare framhållits att vissa arbetskonflikter vore av beskaffenhet att förhindra upprätthållandet av nödvändiga samhällsliga funktioner. Slutligen har det gjorts gällande att i den fackliga stridsföringen används metoder, som i särskilda fall medfört obehörigt intrång i medborgares personliga frihet eller eljest varit otillbörliga.

De centrala organisationerna inom den svenska arbetsmarknaden inse till fullo vikten av att intressetvistemålen i möjligaste mån vinna sin lösning utan öppna konflikter. Arbetets ostörd gång är i första hand av intresse för dem, som hava sin utkomst inom näringslivet; förklusterna på grund av öppna konflikter drabba också väsentligen dem. Deras egna organisationer måste därför naturligen sätta som sin uppgift att söka utnyttja alla medel för biläggande av uppkommande tvister på fredlig väg; å båda sidor har också den erfarenheten gjorts att resultatet av en öppen konflikt ofta icke står i rimlig proportion till med konflikten förenade kostnader och andra uppoffringar. Att organisationerna äro medvetna om sitt ansvar vid handhavandet av de fackliga stridsmedlen torde bekräftas genom utvecklingen av förhållandena på den svenska arbetsmarknaden under de senaste åren. Betydelsen för näringslivet och samhällsekonomi av en ostörd arbetsfred har härvid varit ett för båda parterna väsentligt motiv.

Ehuru organisationerna sålunda medvetet eftersträva fredliga lösningar av arbetsmarknadens problem, kan det likväl inte alltid undgåas att parterna stanna i oenighet. De ekonomiska förluster, som följa av en kraftmätning i en sådan situation,

18

äro i och för sig beklagliga men kunna icke anses vara av betydelse att motivera den nuvarande förhandlings- och avtalsfrihetens ersättande med en statlig tvångsreglering av intressemotställningarna på arbetsmarknaden. Ej heller ur andra sympunkter kan det vara befogat att staten — utöver området för den egentliga sociala skyddslagsstiftningen — påtvingar arbetsgivare och arbetare i vårt land en reglering av arbetsvillkoren vare sig i allmänhet eller vid särskilda tillfällen. Så länge arbetsmarknadens organisationer äro beredda att beakta jämväl de allmänt samhällliga intressen, som äro förknippade med deras verksamhet, synas de åtgärder, som rimligen må påkallas av hänsyn till arbetsfreden, naturligtast och ändamålsenligast böra ankomma på organisationerna själva.

Från sin nu angivna utgångspunkt har arbetsmarknadskommitén inriktat sig på att bereda ökade möjligheter för intressetvistemålen fredliga avveckling och att söka förebygga stridsåtgärder, som äro menliga för utomstående eller för det allmänna. Härvid har kommitén funnit angeläget att i första hand effektivisera nu gällande former för förhandlingar och uppgörelser mellan parterna samt främja en allmän avspänning i förhållandet dem emellan.

Vissa i det föreliggande huvudavtalet reglerade frågor äro av sådan natur att deras prövning närmast får karaktären av en lämplighets- eller bllighetsprövning, där avgörandet väsentligen blir beroende av en avvägning av de varandra motsättande intressena. Så är fallet med frågorna om uppsägning, av arbetsavtal och permittering samt behandling av konflikter berörande samhällsviktiga funktioner. Den intressavvägning, som enligt avtalet skall förekomma i dylika frågor, är icke av beskaffenhet att böra ankomma på domstol. Men även beträffande vissa egentliga rättsfrågor har det ansetts mindre ändamålsenligt att anlita domstol för avtalets tolkning och tillämpning. Här åsyf-

19

tas tvister, vilka röra den i avtalet reglerade begränsningen av de ekonomiska stridsåtgärderna.

För prövningen av nu berörda spörsmål upprättas enligt avtalet ett särskilt centralt organ, arbetsmarknadsnämnden, med paritetisk representation för båda parterna (Kap I). Denna nämnd har också tillagts befogenhet att härutöver behandla frågor av allmän eller eljest större betydelse för arbetsmarknaden. Behovet av ett dylikt centralt förhandlingsorgan har med utvecklingen av arbetsmarknadens organisationsväsende gjort sig allmer gällande.

Med föreskrifterna om förhandlingsordning (kap II) har avsetts att effektivisera förfarandet vid behandling av de vanliga på arbetsplatserna förekommande tvisterna rörande tillämpning av arbetsvillkoren. För underlättande av sådana tvisters fredliga biläggande föreslås en enhetlig ordning, avseende lokal och central förhandling i såväl rätts tvister som intresse tvister. Till denna förhandlingsordning hava anslutits särskilda preskriptionsbestämmelser, avseende att förebygga att lösandet av uppkomna tvister oskäligt fördröjes och att sådana anspråk parterna emellan göras gällande, vilka ligga långt tillbaka i tiden och varom det av denna anledning ofta är svårt att föra bevisning. Slutligen förlägges ansvaret för vidtagande av öppna strider till förbundsorganisationerna.

Blund de arbetsmarknadsfrågor, i vilka det syns kommittén varit av särskild vikt att främja en avspänning, är den främsta frågan om formerna och förutsättningarna för arbetares uppsägning eller permittering. I denna del har överenskommenhet träffats (kap III) om varselskyldighet och om förhandlingsordning jämte vissa allmänna grundsatser för avgörandet, utformade med hänsynstagande till å ena sidan arbetarnas berättigade krav på trygghet i anställningen och å andra sidan

produktionens beroende av arbetskraftens duglighet och jämp- lighet.

I den verksamhet, som de fackliga organisationerna under det gångna utvecklingsskedet bedrivit för hävdandet av sina intressen, ha understundom kommit till användning vissa stridsmetoder, vilka ej kunna anses ha något berättigande i fackliga organisationsbildningar av sådan mognad och styrka, som utmärker de svenska organisationerna. Till utmönstring av dylika stridsmetoder föreslår kommittén vissa bestämmelser (kap IV), innefattande förbud mot sådana stridsåtgärder gentemot neutral tredje man, vilka icke hava karaktären av rena sympatitåtgärder i samband med kollektiva avtalsrörelser. Vidare förbjudas vissa mindre tilltalade stridsåtgärder gentemot part, såsom förföljelse mot någon av religiösa, politiska eller liknande grunder, angrepp mot någon för dennes uppträdande såsom part, ombud eller vittne inför domstol eller annan myndighet eller mot någon för det denne tillhandagar ämbetsman eller tjänsteman, vedergällning mot någon för dennes befatning med en avslutad arbetsvist, angrepp mot familjeföretag, angrepp å enskild arbetsgivare för att förmå honom att avstå från att deltaga i arbete i eget företag samt stridsåtgärder, syftande till orättmätig vinning. Hithörande bestämmelser äro väsentligen utarbetade i anslutning till motsvarande bestämmelser i tidigare lagförslag angående lagstiftning om ekonomiska stridsåtgärder.

Kommittén har vid prövning av frågan om de s k samhälls- farliga konflikterna sökt bedöma behovet av särskilda åtgärder till skydd mot störning av verksamhet, som tillför befolkningen livsviktiga nyttigheter, social omvårdnad och annat dylikt. I den offentliga diskussionen ha meningarna varit mycket delade om hur man riktigast skall bestämma och begränsa de verksamhetsområden, vilka med hänsyn till sin egenskap av särskilt samhällsviktiga böra skyddas mot arbetskonflikter. Kommittén

förmenar, att någon ens tillnärmelsevis tillfredsställande avgränsning av sådana områden över huvud ej kan åstadkommas med anspråk på objektivitet och allmänglighet. Redan det förhållandet att samhällets intresse alltid är beroende av den aktuella konfliktens omfattning gör en sådan på förhand fixerad gränsdragning omöjlig. En viss verksamhet är i och för sig ytterst sällan så fundamentalt samhällsviktig att den måste skyddas mot alla konflikter. Å andra sidan kan en konflikt, som i och för sig ingalunda är riktad mot särskilt samhällsviktiga funktioner, likväl genom sina ytringar i visst begränsat avseende försvåra eller omöjliggöra verksamhet, som är nödvändig för tillgodoseende av befolkningens säkerhet till liv eller hälsa.

Då alltså behovet att undvika eller begränsa en viss konflikt är beroende av omständigheterna i det särskilda fallet, lärer någon annan utväg icke finnas än att låta intresseavvägningen, med hänsyn jämväl till samhällsvikten, äga rum i varje konflikt-situation för sig. En återblick på de öppna konflikter, som under gångna tider förekommit i vårt land, visar att man icke med fog kan mot parterna på arbetsmarknaden rikta den anmärkningen, att de i sina intressekonflikter brusit i hänsynstagande till i verklig mening samhällsviktiga intressen. Organisationerna å ömse sidor ha tvärtom medvetet sökt undvika att förekommande konflikter trätt dylika intressen för nära. För att emellertid skapa gynnsammare förutsättningar för strävandena i sådana riktningar föreslår kommittén en fastare form för prövning av uppkommande frågor om åtgärder i syfte att vid arbetskonflikt undvika ett störande av samhällsviktiga funktioner, därvid kommittén ansett arbetsmarknadsnämnden vara lämpligaste forum för prövningen (Kap V).

Komplett Väg- och Banavtal består av:

- Väg- och Banavtalet 2014-2016
- Detta särtryck
- Utvecklingsavtal i byggindustrin



www.seko.se



www.sverigesbyggindustrier.se