

Bygg- och installationssektorns sju arbetsgivareorganisationer har följande gemensamma utgångspunkter inför Avtal 17

En orolig omvärld

Avtalsrörelsen 2017 sker i en värld med många oros signaler. Vi vet idag väldigt lite hur Sverige kommer att påverkas av den geopolitiska utvecklingen, de protektionistiska strömningarna och en fortsatt osäker global konjunktur som ännu inte återhämtat sig från finanskrisen. Klart är dock att oroshärdarna skapar osäkerhet för den inhemska ekonomin och riskerar att få snabb effekt på efterfrågan för svenska exporterande företags produkter och tjänster. Konjunkturinstitutet skriver i en prognos från hösten 2016 att ”allt tyder nu på att det strukturella underskottet ökar både i år och nästa år, vilket avlägsnar finanspolitiken från överskotts målet”. Sveriges relativa konkurrenskraft är därmed hotad.

Behovet av stärkt internationell konkurrenskraft

Sedan den globala finanskrisen 2008 har den svenska tillväxten drivits upp av hög offentlig konsumtion och låga räntor. En stor del av industrins konkurrenskraft hålls därtill uppe av att kronan är tillfälligt svag. Därför har svensk ekonomi hittills stått sig relativt bra. Men nu reser sig allt större frågetecken kring vår framtida konkurrenskraft.

I takt med att allt fler företag i fler länder kommer ikapp oss kunskapsmässigt spelar kostnaderna att driva företag i Sverige allt större roll för vår konkurrenskraft. Dessvärre ökar inte Sveriges produktivitet som tidigare, men vi har likväl bland de högsta lönekostnaderna i Europa. Faktum är att varje år de senaste fem åren har löneökningarna varit ungefär en halv procent högre än i våra konkurrentländer. Fortsätter det så, utan att produktiviteten förbättras, riskerar det att över tid slå ut företag och jobb.

Att Sverige i denna oroliga tid har en minoritetsregering med fortsatta svårigheter att genomföra breda politiska lösningar i Sveriges riksdag försvårar situationen ytterligare. I avtalsrörelsen 2017 har parterna därför ett stort ansvar att komma överens om löneavtal för starkare internationell konkurrenskraft och fler jobb.

En bygg- och installationssektor med hårdnande konkurrens och få nya jobb

Enligt Boverket behövs mer än 700 000 bostäder byggas till 2025 för att möta behoven. För att nå målet krävs att det byggs närmare 90 000 bostäder under de kommande fyra åren. Men förra året påbörjades 65 000 nya bostäder och 2017 spås en något svagare efterfrågan på ägda bostäder att dämpa bostadsbyggandet. Däremot kommer det att vara fortsatt hög aktivitet inom installationssidan respektive vägbyggandet, bland annat som en följd av att regeringen budgeterat för en anslagsökning på 25 procent 2017. Järnvägssidan hamnar däremot i en svacka i år eftersom anslagen minskar med närmare 20 procent.

Den breda uppgången för bygg- och installationssektorn gör att många företag har fulla orderböcker, men samtidigt vittnar många om en allt hårdare konkurrens av internationella och specialiserade aktörer. Ett exempel på det är att de medelstora företagen över tid har ökat sin omsättning mer än de största företagen. Därtill tar utländska företag allt fler marknadsandelar i en allt snabbare takt. Det gör att den starka konjunkturen sker utan någon motsvarande tillväxt för våra medlemsföretag. Här har arbetsmarknadens parter ett

gemensamt ansvar att se till att vi har kollektivavtal som skapar förutsättningar att konkurrera.

Ett kollektivavtal som skapar en sund konkurrens på en ny svensk marknad inom bygg- och installationssektorn

Dagens kollektivavtal har i de flesta fall sina rötter i en tid då branschen verkade på en relativt sluten svensk marknad. Ska bygg- och installationssektorn i Sverige fortsätta att vara konkurrenskraftig krävs att arbetsmarknadens parter anpassar kollektivavtalen så att de kan möta den omvärld som redan har förändrats och framöver kommer att förändras än mer.

- **Vi vill trygga jobben.** Våra kollektivavtal måste stödja medlemsföretagens behov av att vara konkurrenskraftiga gentemot den allt hårdare konkurrensen. Utan konkurrenskraftiga företag försvinner investeringar, arbetstillfällen och grunden för Sveriges välfärd och den svenska modellen. Sverige behöver lönenivåer och flexibilitet som tryggar jobben. Att allt fler är anställda i specialiserade företag innebär att parterna behöver ta ansvar för att kollektivavtalet anpassas för det.
- **Vi vill skapa än mer ordning och reda.** Att skapa en sund konkurrens i bygg- och installationssektorn är en viktig uppgift för arbetsmarknadens parter. Stoppar vi inte de oseriösa företagen är det skadligt för hela branschen. Vi har tagit många steg i rätt riktning, men det räcker inte. Arbetsmarknadens parter borde ha en gemensam målsättning – att stärka kollektivavtalens ställning. Tillsammans måste vi göra kollektivavtalen så attraktiva att förstahandsvalet för nya, ofta mindre arbetsgivare, är att ansluta sig.
- **Vi behöver fler medarbetare i bygg- och installationssektorn.** Idag råder det brist på yrkesarbetare, projektledare och ingenjörer. Idag har flertalet av våra medlemsföretag svårt att hitta personal. För att möta branschens kompetensförsörjning är det viktigt att vi attraherar fler. En del handlar om att skapa fler ingångar och ge fler möjlighet till jobb. En annan del är att fortsätta jobba för säkrare arbetsplatser. Svensk bygg- och installationssektor vill ha och behöver större mångfald. En tredje viktig förändring handlar om att öka flexibiliteten, i våra kollektivavtalsregler, kring att anställa.

Vi står upp för kollektivavtalen

Bygg- och installationssektorns arbetsgivare och fackförbund har tillsammans en viktig och ansvarsfull uppgift. Vi måste gemensamt se till att vända utvecklingen så att fler företag väljer att omfattas av kollektivavtalen. Fler måste se fördelarna med att organisera sig i arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer. Detta är grundläggande förutsättningar för den svenska modellen och parternas fortsatta inflytande ska finnas kvar inom våra olika verksamhetsområden. Tillsammans kan vi utveckla branschen och trygga jobben i bygg- och installationssektorns medlemsföretag.

Övergripande förhandlingsmål för bygg- och installationssektorn i avtalsrörelsen 2017:

1. *Samverkansavtal*

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

2. *Ordning och reda. Relationen mellan kollektivavtalsbundna och oorganiserade företag samt mellan medlemmar och ickemedlemmar i fackföreningar*

Ett allt större antal företag och medarbetare omfattas inte av våra kollektivavtal. Vi måste söka en konstruktiv dialog kring lösningar som gör att fler ser kollektivavtalen och de rättigheter och skyldigheter som dessa medför som konkurrenskraftiga både för medarbetare och för företag. Vi måste även söka samverka för att motverka att oseriösa företag verkar i bygg- och installationssektorn

3. *Kompetensförsörjning. Integration av nyanlända, ökad mångfald, ökad möjlighet att ta hand om personer långt ifrån arbetsmarknaden och att öka andelen kvinnor*

Det är ett gemensamt intresse att fler väljer att arbeta i bygg- och installationssektorn. Vi måste skapa fler ingångar och öka våra attityd- och informationsåtgärder för att få fler att välja bygg- och installationssektorn.

4. *Långsiktigt hållbar lönebildningsprocess för bygg- och installationssektorn*

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

5. *Reseregler i kollektivavtalen anpassade till skattelagstiftningen för bygg- och installationssektorn*

Våra medlemsföretag vill verka för att få resebestämmelserna att vara hållbara och anpassade till den skattelagstiftning och de principer som gäller för tjänsteresor. Det måste bli mer ordning och reda och det är nödvändigt för respekten till kollektivavtalen samt grundläggande för medlemsföretagens egen konkurrenskraft.

Sveriges Bygginstrumenter (BI) yrkanden till Seko, Service- och Kommunikationsfacket, inför avtalsförhandlingarna 2017

1 Arbetstid

- 1.1 BI ser idag att dess medlemsföretags beställare i allt större utsträckning kräver att underhålls- och reparationsarbeten utförs på tider som medför så små störningar som möjligt för allmänheten. Företagen behöver kunna möta beställarnas krav och bibehålla sin konkurrenskraft i den allt mer konkurrensutsatta sektor de verkar i. Därför är det viktigt att arbetstidsreglerna i Väg- och banavtalet ("VBA") förändras på så sätt att de medger en mer flexibel och företagsanpassad utläggning av arbetstiden.
- 1.2 Enligt nuvarande regler i kap. 2 § 6 VBA är den ordinarie arbetstiden 40 timmar per helgfri vecka med åtta timmar per dag under veckans fem första dagar. Ordinarie arbetstid börjar tidigast kl. 06.00 och slutar senast kl. 17.30. Om arbetsgivaren vill lägga ut arbetstiden på annat sätt fordras enligt nuvarande regler en lokal överenskommelse (kap. 2 § 2 VBA).
- 1.3 BI yrkar att arbetstidsreglerna ändras så att den ordinarie arbetstiden ska vara i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka (exklusive raster). Perioden för genomsnittsberäkningen ska vara högst fyra veckor. Begränsningen om åtta timmar per dag ska alltså tas bort.
- 1.4 Ordinarie arbetstid börjar tidigast kl. 06.00 och slutar senast kl. 17.30 måndag till söndag. Om arbetsgivaren vill lägga ut arbetstiden på annat sätt fordras en överenskommelse om arbetstidens förläggning för varje enskild arbetsplats och/eller del av arbetsplats. Sådan överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och representant för medarbetarna på arbetsplatsen och/eller del av arbetsplatsen.
- 1.5 Vid beställarkrav eller liknande ska arbetsgivaren ha rätt att lägga om den ordinarie arbetstiden på sätt som krävs för att tillmötesgå sådana krav.
- 1.6 Med övertid ska förstås sådan arbetstid som överstiger avtalat arbetstidsmätt per vecka.
- 1.7 BI yrkar vidare att det ska vara möjligt för arbetsgivare och medarbetare att träffa en individuell arbetstidsöverenskommelse om annan ordinarie arbetstidsförläggning än som gäller för arbetsplatsen i övrigt.

2 Jour

BI yrkar att det i avtalet ska införas tydliga bestämmelser om jour i enlighet med arbetstidslagen så att jourtid inte belastar beräkningen av övertidstimmar.

3 Öka möjligheterna till individuell lön

Enligt kap. 3 § 2 med vidare hänvisning till kap. 21 kan arbetsgivare, efter överenskommelse med lokal facklig organisation, tillämpa lokal lönebildning i företaget. Enligt nuvarande regler får företag som tillämpar företagsvis lönebildning fördela endast halva höjningen av utgående lön individuellt. I syfte att ge reglerna

om företagsvis lönebildning större genomslag yrkar BI att nämnda begränsning tas bort.

4 Lägsta lön – grundlön

Lägsta lönen i VBA är 26 621 kronor per månad och överstiger den genomsnittliga lönen hos övriga LO-medlemmar (24 900 kr/mån). Det är inte rimligt att VBA lägsta lön ska öka ytterligare. Grundlönen måste därför frysas på nuvarande nivå under en längre period.

5 Förberedelse- och avslutningsarbeten

Nuvarande reglering omfattar maskinförare med yrkesbevis samt förare av bil och vissa andra fordon (fordonsförare enligt kap. 3 §§ 5-6 VBA). Ett antal fordonsförare omfattas inte av bestämmelsen. BI yrkar att förare av samtliga typer av fordon och arbetsredskap ska omfattas av bestämmelsen.

6 Förrättningstillägg

BI yrkar att reglerna i kap 4 VBA om förrättningstillägg ska förenklas på så sätt att arbetsgivaren och medarbetaren ska samråda om hur logi ska tillhandahållas vid arbete på förrättningsort samt i vilka situationer förrättningstillägg ska utgå. Arbetsgivare och medarbetare har ett gemensamt ansvar för att se till att samråd genomförs och att löpande förändringar informeras av båda parter. Träffade överenskommelser ska sedan gälla fram till dess endera parten meddelar att denne önskar nytt samråd i frågan.

7 In- och utlåning

- 7.1 Enligt nuvarande regler gäller att den inlående medarbetarens lön inte får understiga genomsnittstidlönen för föregående år, med tillägg för överkommen avtalshöjning från den tidpunkt avtalshöjningen utgår (kap. 10 § 3 f VBA). Genomsnittstidlönen för respektive yrkeskategori fastställs mellan de centrala parterna inför varje år. Detta system skapar felaktiga lönenivåer för såväl medarbetare som för arbetsgivare. Det innebär även osäkerhet kring vilken lön som ska gälla, vilket såväl medarbetare som företag blir lidande av.
- 7.2 BI yrkar att reglerna ändras så att den utlånde medarbetaren alltid erhåller bibehållen lön.
- 7.3 BI yrkar vidare att nuvarande regler i kap. 10 § 1 om två arbetsveckor vid medarbetarens medgivande utökas till tolv arbetsveckor.

8 Järnvägsinfrastrukturavtalet till in- och utlåningsreglerna

- 8.1 I syfte att kunna hantera tillfälliga variationer när det gäller behov av arbetskraft, utan att behöva tillgripa uppsägningar, har införts regler om in- och utlåning (kap. 10 VBA). Enligt nuvarande regler får sådan in- och utlåning ske endast mellan

företag som är bundna av Väg- och banavtalet, Byggavtalet, Maskinföraravtalet eller Entreprenadmaskinavtalet (kap. 10 § 2 c och § 3 d VBA).

- 8.2 BI yrkar därför att även företag som är bundna av Järnvägsinfrastrukturavtalet ska omfattas av reglerna om in- och utlåning. Detta skulle vara till gagn för såväl medarbetare som arbetsgivare i järnvägsföretagen.

9 In- och uthyrning

BI yrkar att förutsättningarna för in- och uthyrning mellan olika avtalsområden ska klarläggas i VBA.

10 Huvudsaklighetsprincip

- 10.1 På flera arbetsplatser utför en och samma medarbetare arbetsuppgifter som faller in under olika kollektivavtal. Nuvarande regler, där villkor från olika avtal växelvis ska tillämpas avseende olika arbetsuppgifter för en sådan medarbetare, skapar oreda på arbetsplatserna och onödig administration och kostnader för arbetsgivaren. Det blir otydligt för medarbetare och arbetsgivare vilka regler som ska gälla på arbetsplatsen. Detta är ett problem som vissa arbetsgivare och medarbetare drabbas av frekvent.
- 10.2 BI anser därför att vid företag med blandad verksamhet dvs. verksamhet inom såväl Byggavtalets som VBA eller andra kollektivavtals tillämpningsområden, ska det kollektivavtal som tillämpas vid den organisatoriska företagsenhet till vilken medarbetaren hör, gälla för medarbetaren oavsett vilken arbetsuppgift som utförs.
- 10.3 BI vill därför att parterna tillsätter en eller flera arbetsgrupper där berörda fackförbund ingår, i syfte att skapa en tydligare huvudsaklighetsprincip för avtalsöverskridande arbeten.

11 Dataskyddsförordningen som införs i maj 2018

BI yrkar att det tillsätts en arbetsgrupp med uppdrag att se över om och i vilken omfattning VBA behöver justeras för att uppfylla kraven och kriterierna i den nya dataskyddsförordningen.

12 Avtalsperiod

Avtalsperiodens längd och utlöpningsdatum får fastställas under de kommande avtalsförhandlingarna men kommer att påverkas av märkessättande parter.

Stockholm den 1 februari 2017



Mats Åkerlind
Vice VD, Förhandlingschef

Mottages den 1 februari 2017



Björn-Inge Björnberg
Avtalssekreterare