

Bygg- och installationssektorns sex arbetsgivareorganisationer har följande gemensamma utgångspunkter inför Avtal 20

Deltagande arbetsgivareorganisationer

- B (Byggföretagen)
- GBF (Glasbranschföreningen)
- IN (Installatörsföretagen)
- ME (Maskinentreprenörerna)
- MiS (Måleriföretagen i Sverige)
- PVF (Plåt & Ventföretagen)

Förhandlingarna kring de nya kollektivavtal för bygg- och installationssektorn som träffades under 2017 präglades av en gemensam målsättning om att trygga jobben, skapa än mer ordning och reda samt att få fler att välja att arbeta inom vår sektor och resulterade i treåriga avtal. Det skapades större utrymme för en rad partsgemensamma arbetsgrupper att långsiktigt arbeta för att hitta nya, konstruktiva lösningar inom områden som exempelvis lönebestämmelser, ordning och reda, jämställdhet samt integration och mångfald.

Lågkonjunkturen kan bli en realitet

Om avtalsrörelsen 2017 skedde i en värld med många oros signaler kommer avtalsrörelsen 2020 ske i en värld där flera av dessa oros signaler blivit till ett faktum. Världsekonomin utveckling fortsätter att försvagas under de kommande åren som ett resultat av att det råder stor osäkerhet kring världshandeln på grund av handelskonflikten mellan USA och Kina, oron kring Brexit samt generell osäkerhet om den ekonomiska tillväxten. Detta har dämpat investeringsviljan i flertalet länder och fått finansmarknaderna att bli mer skakiga. Den globala tillväxten bedöms av Konjunkturinstitutet att bli relativt svag i ett historiskt perspektiv.

Framtiden präglas av fortsatt osäkerhet. Konjunkturinstitutets bedömning är att riskerna för den svenska ekonomin är i allt väsentligt negativa. I Sverige kvarstår sårbarheten i ekonomin kopplad till hushållens skuldsättning som en risk tillsammans med en osäkerhet om hur de demografiska utmaningarna ska hanteras och att det finns en risk att styrkan i konjunkturförsvagningen har underskattats. Sammantaget bedömer vi att BNP-tillväxten blir lägre än tidigare.

Behovet av stärkt internationell konkurrenskraft

Den förlorade konkurrenskraften som Sverige haft under de sista tio åren berodde inledningsvis på konjunkturella orsaker men har sedan dess påverkats av andra faktorer av mer strukturell karaktär i form av svag produktivitetstillväxt och höga arbetskraftskostnader både i industrin och i tjänstesektorn.

Svenska företag kommer att möta ett ökat kostnadstryck framöver samtidigt som det råder stor osäkerhet om hur svag produktivitetstillväxten kommer att bli de närmaste åren. Detta eftersom det inte går att förlita sig på att en svag kronkurs kan kompensera kostnadsökningarna. Fortsätter det så riskerar det att över tid slå ut företag och jobb.

Bygg- och installationssektorn är i det perspektivet särskilt utsatt eftersom vi har en hög andel manuellt arbete, låg andel automation och outvecklad digitaliseringsteknik i produktionen. Samtidigt är sektorn mer än tidigare utsatt för en allt mer hårdnande konkurrens från både svenska och utländska företag som saknar kollektivavtal och därför har annan kostnadsbild.

Bygg- och installationssektorn redan påverkad

Om ekonomin i stort står inför en avmattning har bostadssektorn redan drabbats. Nedgången i bostadsproduktionen inleddes i början av 2018. Nedgången gör att bostadsinvesteringarna fortsätter att minska samtidigt som de privata lokalinvesteringarna sjunker under 2020. Ökade anläggningsinvesteringar, framför allt inom infrastruktur, utgör däremot en positiv motvikt. På installationsidan förväntas marknadsvolymen för elinstallationer och elmateriel minska svagt under 2020 medan VS-sektorn och ventilationsbranschen drabbats av en större tillbakagång under 2019 för att sedan plana ut under 2020. Även marknaden för måleriföretagen och glasbranschen beräknas att minska under 2020 med anledning av den minskade nyproduktionen av fastigheter. Detta beror även på att efterfrågan från den privata sektorn har svalnat något, vilket drabbar alla inom sektorn. Sammantaget är därför konjunkturläget inom sektorn oroande svagt även under de närmsta åren.

Växande gap mellan utbud och efterfrågan på bostadsmarknaden

Enligt Boverket behövs 535 000 nya bostäder fram till 2025 för att möta behoven. Nedgången i bostadsproduktionen gör att gapet växer gentemot det behov. Under 2018 påbörjades 53 000 nya bostäder att byggas enligt SCB och under 2019 beräknar Byggföretagen att cirka 44 000 nya bostäder har påbörjats att byggas. Det ska ställas mot Boverkets prognos om att en årstakt på 93 000 bostäder behöver produceras under åren 2018–2020.

Kollektivavtal som stödjer medlemsföretag inom bygg- och installationssektorn för att kunna konkurrera på den svenska marknaden

Dagens kollektivavtal har sin uppkomst i en tid då branschen verkade på en i huvudsak sluten svensk marknad. Ska bygg- och installationssektorn i Sverige fortsätta att vara konkurrenskraftig krävs att parterna anpassar kollektivavtalen så att de kan möta konkurrensen i den omvärld som har förändrats och framöver kommer att förändras än mer.

- **Vi vill säkra arbetsmiljön inom Bygg- och Installationssektorn**

Att ha en säker och trygg arbetsmiljö, både på kort och lång sikt, är fundamentalt för både företag och medarbetare. Detta gäller såväl de fysiska faktorerna som de psykosociala. Det bästa resultatet nås genom långsiktig lokal samverkan mellan företaget och skyddsombud på såväl företagsnivå som den enskilda arbetsplatsen. Det finns undersökningar och rapporter som pekar på att arbetsolyckor, arbetssjukdomar och dödsolyckor trendmässigt har sjunkit under de senaste 25 åren, men den långsiktiga trenden har planat ut de senaste åren. Det är på rätt väg men det är inte nog. Ingen ska behöva skada sig på våra arbetsplatser. Därför krävs det gemensamma krafttag för att uppnå vår gemensamma vision om noll olyckor i bygg- och Installationssektorn.

- **Vi vill trygga jobben – attraktiva kollektivavtal.**

Arbetsmarknadens centrala parter bedriver ett arbete som syftar till att modernisera arbetsrätten genom att föreslå förändringar i LAS. Arbetet tar sikte på att förändra reglerna kring turordning, omställning, kompetensutveckling med mera. Bedömningen är dock att det finns en osäkerhet i vad förhandlingarna kommer att resultera i, att det kommer att dröja innan dessa förändringar blir en realitet samt att de är otillräckliga för att trygga jobben i branschen. Inom sektorn måste vi därför gemensamt arbeta för att förändra våra kollektivavtal så att de stödjer medlemsföretagens behov av att vara konkurrenskraftiga gentemot den allt hårdare konkurrensen. Utan konkurrenskraftiga företag försvinner investeringar, arbetstillfällen och grunden för Sveriges välstånd och den svenska modellen. Sverige behöver flexibilitet och lönenivåer som tryggar jobben och stärker kollektivavtalets ställning och konkurrenskraft för medlemsföretagen. Den ökande specialiseringen i branschen

och företag med skilda affärsidéer och verksamhetsupplägg kräver att parterna behöver ta ansvar för att kollektivavtalen anpassas för den verkligheten. Sådana förändringar ökar kollektivavtalens attraktionskraft för både företag och medarbetare.

- **Vi vill utveckla mer ordning och reda i samverkan med motparten.**

Att skapa en sund konkurrens i bygg- och installationssektorn är en viktig uppgift för parterna. Stoppas vi inte de oseriösa företagen är det skadligt för hela branschen. Vi har tagit många steg i rätt riktning, men det räcker inte. Parterna 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 ett väl fungerande kollektivavtalssystem.

- **Vi behöver medarbetare med rätt kompetens i bygg- och installationssektorn.**

Flertalet av våra medlemsföretag har svårt att hitta personal med rätt kompetens kopplad till sin verksamhet. För att möta branschens kompetensförsörjning är det viktigt att vi attraherar rätt personer som får möjlighet att utvecklas inom sitt yrke och skapa långsiktiga karriärvägar. Till viss del handlar det om att skapa fler ingångar och ge flexiblare utvecklingsmöjligheter. Ökande IT-användning och nya hjälpmedel samt digitalisering ställer nya krav på företag och medarbetare vilket i sin tur påverkar kollektivavtalen. Svensk bygg- och installationssektor vill ha och behöver större mångfald. En viktig förändring handlar således om att öka flexibiliteten, i våra kollektivavtalsregler, kring att anställa och utveckla medarbetare i verksamheten.

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 arbetsgivareorganisationer. 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 2020:

1. *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 att anpassa sig och behålla sin konkurrenskraft samt för dess medarbetare att utvecklas i nya riktningar.

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 samverkan för att motverka att oseriösa företag verkar i bygg- och installationssektorn.

3. *Verksamhetsanpassning av arbetstider*

Det är viktigt för både företag och medarbetare att företagets verksamhet kan anpassas till den marknad där företaget verkar på. Genom att öka möjligheten till verksamhetsanpassade arbetstidsregler så företagen kan säkra jobben samtidigt som de anställda lokalt kan påverka sin arbetstid och livspussel.

4. *Kompetensförsörjning*

Det är ett gemensamt intresse att fler väljer att arbeta i bygg- och installationssektorn. Det kan ske genom integration av nyanlända, ökad mångfald, ökad möjlighet att ta hand om personer

långt ifrån arbetsmarknaden och att öka andelen kvinnor. Att säkra arbetsmiljön är ett viktigt verktyg för att skapa en attraktiv bransch att jobba i för alla. Vi måste skapa fler ingångar och öka våra attityd- och informationsåtgärder för att få fler att välja bygg- och installationssektorn.

5. Kompetensutveckling

Vi bedömer att våra företag och medarbetare behöver rustas för en allt mer föränderlig utveckling inom vår sektor. Det betyder att samsyn måste finnas mellan parterna att ge större ansvar och bättre utvecklingsmöjligheter för medarbetarna samt att möjliggöra för företagen att bli mer lättroliga för framtida förändringar. Allt för att skapa en attraktiv bygg- och installationssektor.

6. 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 är nödvändigt för respekten till kollektivavtalen samt grundläggande för medlemsföretagens egen konkurrenskraft.

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.

Installatörsföretagens avtalsyrkanden för Installationsavtalet 2020

Attraktiva kollektivavtal

Parterna har under de senaste avtalsperioderna arbetat gemensamt med syfte att ta fram ett samtida avtal. I detta arbete har parterna bland mycket annat:

- ändrat i kollektivavtalet med anledning av den nya elsäkerhetslagen,
- förtydligat situationen för utländska företag,
- i arbetsgrupp arbetat med att stärka attraktiviteten för branschen,
- infört en provverksamhet med företagslärling, och
- påbörjat arbetet med att modernisera avtalstexten.

Installatörsföretagens uppfattning är att vi därför i praktisk handling bör fortsätta omsätta sådana frågor som leder till stärkt konkurrenskraft för vår bransch samt stärka kollektivavtalets attraktionskraft för både företag och medarbetare.

Exportindustrins normerande verkan

1997 tecknades Industriavtalet och parterna på arbetsmarknaden har sedan dess varit eniga om att den internationellt konkurrensutsatta delen av svenskt näringsliv, i praktiken exportindustrin, ska normera löneökningarna, sätta märket för övriga.

Installatörsföretagens uppfattning är att exportindustrin ska sätta märket även i denna avtalsrörelse.

Reseregler i kollektivavtal

I den senaste avtalsrörelsen enades parterna om vissa ändringar i kap 10 och 11 avseende dagliga resor. Förändringarna hade sin grund i principöverenskommelsen om ändrade regler för dagliga resor som parterna träffade 2016.

Under avtalsperioden 2017–2020 har parterna i en arbetsgrupp främst arbetat med att följa upp tillämpningen av de nya reglerna, men även försökt hitta lämpliga anpassningar av avtalets regler. Syftet har varit att nå en bättre anpassning till skattereglerna.

Arbetet i arbetsgruppen har visat att det finns ett behov av att reglerna för dagliga resor ändras ytterligare, bland annat så att ersättning för resor utgår från verkligt färdstätt, anpassas till skattereglerna samt tar hänsyn till arbetsmiljö och miljö. Våra medlemsföretag vill verka för att skapa resebestämmelserna som är hållbara och anpassade till den skattelagstiftning och de principer som gäller för tjänsteresor. Det är nödvändigt för medlemsföretagens konkurrenskraft.

Installatörsföretagen yrkande är således att parterna arbetar vidare med att ändra reglerna för dagliga resor. Förändringen ska följa skattereglerna och ske inom ramen för befintliga kostnader.

Kompetensförsörjning och kompetensutveckling

Utbildningsbakgrund i kollektivavtalet

Installationsavtalets område är ett av ytterst få, om ens några avtalsområden, där arbetsgivaren är förhindrad p.g.a. kollektivavtalet att anställa den kompetens som denne anser behövlig för arbetet ifråga.

Nya aktörer utsätter idag branschen för konkurrens där man går utanför våra kollektivavtal. Våra företag behöver därför kunna anställa inom fler kompetensområden. Vårt avtal idag är utformat så att alla anställda ska ha viss avtalsbestämd utbildning. En utveckling av avtalet är nödvändig för att våra företag ska behålla alla delar av installationsmarknaden. Rätt kompetens för rätt uppgift blir en överlevnadsfråga. Ett exempel är montage av solpaneler där nya yrkesgrupper idag sätter upp panelerna.

Det är även mer vanligt förekommande att beställare i offentliga upphandlingar efterfrågar andra kompetenser för exempelvis montage av snabbkoppling och uppsättning av armatur i undertak. Detta leder till att våra medlemsföretag inte får affärerna som de är med och lämnar anbud på.

Installationsavtalet bör därför ändras för att möjliggöra olika kompetenser i företagen.

Installatörsföretagen yrkar att kravet på viss utbildningsbakgrund som förutsättning för anställning som teknikmontör utmönstras.

Fortsatt arbetsgrupp kompetensförsörjning

Därtill kommer att kompetensförsörjningen är en av branschens större utmaningar. Branschen genomgår en snabb teknisk utveckling med många möjligheter för företag och medarbetare. Rätt kompetens för rätt uppgift blir en överlevnadsfråga. För att komma dit behöver vi kunna intressera motiverade ungdomar att söka sig till branschen och ge dem en god introduktion.

Yrkesutbildningsavtalet har gammalt ursprung och behöver ses över i flera avseenden och därför bedrivs också ett aktivt arbete i en partsgemensam arbetsgrupp.

Parterna har sedan något år drivit ett gemensamt arbete i syfte att hitta nya former för branschcertifikat/ legitimationer som ger tydliga karriärvägar och bevis på uppnådd kompetens – vilket bör bidra till att stärka attraktiviteten i branschen för ungdomar och andra. En förbättring av möjligheterna till validering ingår också, liksom företagslärlingar, i arbetsgruppens arbete.

Installatörsföretagen utgår från att arbetet i arbetsgruppen fortsätter och leder till erforderliga förändringar för att branschen ska ha förutsättningar att stärka sin attraktivitet och konkurrenskraft.

Verksamhetsanpassning av arbetstider

I avtalsrörelsen 2016 och 2017 har till viss del enklare hantering av arbetstidsreglerna införts i avtalet. Installatörsföretagens uppfattning är dock fortfarande att vi som parter har långt kvar i denna fråga, att anpassa arbetstidsreglerna efter företagets verksamhet och medarbetarnas behov. Parterna bör eftersträva att kollektivavtalet blir mer verksamhets- och individanpassat.

I de nuvarande bestämmelserna kring arbetstid går det inte, i någon större utsträckning, att justera arbetstiderna efter medarbetarnas önskemål, bland annat med hänsyn till familjesituationer med varannan veckas boende för barn eller liknande, även om företagets verksamhet skulle medge det.

Det finns några få möjligheter till lokala eller enskilda överenskommelser om andra lösningar än huvudregeln, men i många fall krävs det ett avtal mellan de centrala parterna för att en annan arbetstidsförläggning ska vara avtalsenlig.

Resultatet av den stela regleringen är att företagets konkurrens- och attraktionskraft minskar och att uppgörelser trots allt ibland görs mellan företag och medarbetare för att möta behov och önskemål på ett sätt som i efterhand kan visa sig vara icke avtalsenligt.

Installatörsföretagen har följande yrkanden när det gäller arbetstidsfrågor.

Förläggning ordinarie arbetstid

Installatörsföretagen yrkar att förlägningsreglerna för ordinarie arbetstid – 4 kap 1–2 §§ - ändras för att motsvara de behov som verksamheten och kundkrav ställer och för att även ge utrymme för anpassning efter individers behov. I stället för en stel regel om 8 timmar per dag, måndag – fredag, och 40 timmar per vecka, ska arbetstidsmättet vara i genomsnitt 40 timmar per vecka, (måndag – fredag) med en i avtalet angiven lämplig max- och miniarbetstid, under en beräkningsperiod om 6 månader.

Arbetstidsförläggningen per dag ändras till kl. 06.00-19. 00 samt att avtalet tillförs en regel om att arbetsgivaren har rätt att förskjuta arbetstiden med upp till 30 minuter i vardera riktningen på grund av lokala ordningsföreskrifter eller liknande.

Dessutom tillförs avtalet en bestämmelse om att avsteg kan göras genom överenskommelse med medarbetaren eller på företagsnivå.

Förskjuten arbetstid

Installatörsföretagen yrkar vidare att bestämmelsen om förskjuten arbetstid 4 kap § 5 ändras så att sådan överenskommelse kan träffas även för arbete som omfattar 1–4 dagar. Bestämmelsen bör även tydliggöras så att det framgår att överenskommelse om förskjuten arbetstid kan omfatta lördag-söndag.

Rotation på hemort

Installatörsföretagen yrkar att avtalet ger möjlighet till överenskommelse mellan företag och enskilda för rotationer på hemort med en längre arbetsperiod och en längre ledighetsperiod, för att möjliggöra att de som så önskar arbetar fler timmar vissa veckor och är lediga andra.

Ordning och reda

Bilaga 2

Enligt MBL § 38 är företag skyldiga att förhandla med den arbetstagarorganisation som företaget har kollektivavtal med, vid anlitande av underentreprenör eller vid lån eller inhyrning av arbetskraft, för arbeten som omfattas av kollektivavtalet. För de företag som är bundna av Installationsavtalet finns, istället för förhandling, ett förenklat förfarande i bilaga 2 till avtalet.

Som en följd av att Installatörsföretagen och Elektrikerförbundet även tecknat ett separat kollektivavtal för Larm- och Säkerhetsteknik samt att Installatörsföretagen har medlemsföretag på VS som utför en liten del installationer men är bundna av Teknikinstallationsavtalet med Byggnads har *Installatörsföretagen följande yrkanden.*

Det förenklade förfarandet enligt bilaga 2 till Installationsavtalet utökas till att gälla företag som är medlemmar hos Installatörsföretagen som är bundna av Teknikinstallationsavtalet och Larm – och Säkerhetsteknikavtalet, när det gäller arbeten som omfattas av Installationsavtalet.

Föräldraledighet i samband med sommarsemester

Det har blivit allt vanligare att anställda på Installationsavtalets område begär föräldraledigt i anslutning till huvudsemestern. Företagen behöver dock, för att kunna planera för frånvaro i samband med semestermånaderna, att sådan ansökan om föräldraledighet görs i god tid.

Installatörsföretagen yrkar därför att ansökan om föräldraledighet under perioden 1 juni till 31 augusti ska inges till arbetsgivaren senast i samband med semesteransökan.

Installatörsföretagen förbehåller sig rätten att under förhandlingarna justera eller göra tillägg med anledning av motpartens yrkanden och förslag.

Stockholm den 12 februari 2020

Föreningen Installatörsföretagen

Ola Månsson
VD

Henrik Junzell
Förhandlingschef