

Avtalsyrkande för Byggavtalet 2020

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

Deltagande arbetsgivareorganisationer

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

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 ur 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 detta 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 välbefinnande 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 till 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 flexibla 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 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 2020:

1. *Långsiktig 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 samverka 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 kan företagen 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.

Byggföretagens yrkanden Avtal 2020 Byggavtalet

1 Arbetsplatsanmälan (§ 1 punkten 1)

- 1.1 Vi vill öka samverkan mellan arbetsgivaren och de fackliga förtroendevalda i företaget. Det bör ske genom en naturlig dialog om nya arbetsplatser med fackliga förtroendevalda i form av s.k. MB-grupp och kontaktombud i företagen istället för nuvarande hantering med en skyldighet att skicka in arbetsplatsanmälan till Byggnads regioner.
- 1.2 Vi föreslår att nuvarande rutin med arbetsplatsanmälan moderniseras genom att information istället delges MB-grupp eller kontaktombud i företag med en fungerande lokal facklig organisation. Detta bör öka incitamentet att utveckla en lokal facklig organisation och öka möjligheten för fackliga förtroendevalda med fullmakt i företaget att utöva sitt fackliga medinflytande.

2 § 2 Arbetstid

- 2.1 Enligt nuvarande regler i Byggavtalet är den ordinarie arbetstiden måndag till fredag kl. 06.30 – 17.00 (exklusive raster) om ingen annan överenskommelse träffas. I vissa fall är det inte möjligt för företagen att bedriva arbete under denna tid p.g.a. beställarkrav, ordningsföreskrifter eller säkerhetsaspekter. Arbetsgivarens möjlighet att förlägga arbetstiden måste passa verksamheten i möjligaste mån. Vi vill därför att arbetsgivaren, om annan överenskommelse inte kan träffas, ska ha rätt att förlägga arbetstiden med 40 timmar per vecka måndag t.o.m. fredag mellan kl. 06.00 och 18.00.
- 2.2 Byggföretagen vill öka möjligheten att förskjuta arbetstiden till en timme i vardera riktningen.
- 2.3 Korridoren för beräkning av genomsnittlig veckoarbetstid utökas till sex månader efter överenskommelse med berörda arbetstagare. Särskild överenskommelse utöver sex månader bör kunna träffas med MB-grupp, kontaktombud, eller om sådan saknas, berörd Byggnads region.
- 2.4 Många arbetstidsöverenskommelser tillkommer enbart beroende på arbetstagarens önskemål. Nuvarande OB-ersättningsregler försvårar arbetsgivarens möjlighet att tillmötesgå sådana önskemål. Därför föreslår Byggföretagen att OB-ersättningen inte utges om arbetstidens förläggning enbart tillkommer på arbetstagarens uttryckliga begäran.
- 2.5 Nuvarande regler i Byggavtalet innebär att den ordinarie arbetstiden kan läggas ut med i genomsnitt 40 timmar per vecka beräknat på en fyraveckorsperiod (totalt 160 timmar). Enligt arbetstidslagen får arbetstiden uppgå till 40 timmar i veckan i genomsnitt för en tid av högst fyra veckor, regleringen är dispositiv. Vi vill ha möjlighet att beräkna arbetstiden på högst sex veckor.
- 2.6 Nuvarande reglering kring nattarbetstid stipulerar att arbetsgivaren och Byggnads region eller Byggnads centralt ska teckna överenskommelse vid arbetstidsförläggning mellan kl. 05.00-24.00. Byggföretagen anser att en smidigare hantering för kortare arbeten under nattetid

BYGGFÖRETAGEN

måste införas. Således yrkar Byggföretagen att enskild överenskommelse ska kunna träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare beträffande förläggning av arbetstid mellan kl. 05.00-24.00 under högst 15 dagar per projekt och berörd arbetstagare. Därefter ska nuvarande regler i kollektivavtalet gälla.

- 2.7 I Byggavtalet tydliggörs arbetsgivarens möjlighet att träffa överenskommelse om beredskap med arbetstagaren.

3 § 3, Lönebestämmelser

- 3.1 Resultatet av arbetsgruppen, Prestationslönegruppen § 3, slutförs och införs i avtalet.
- 3.2 Arbetsgruppen om S-yrken, tidlön och sexårsregeln slutförs och resultatet införs i avtalet.
- 3.3 Utgångspunkten är att alla där tillhörande frågor ska hanteras i fortsatta arbetsgrupper och inte i avtalsrörelsen. Däremot är direktiv och styrande dokument lämpliga att överenskomma under avtalsrörelsen.
- 3.4 Vissa yrken utmärker sig på grund av mycket särskilda arbetsförhållanden och krav från kunder. Detta motiverar en genomlysning och en fördjupad diskussion av villkor och bestämmelser kring de berörda yrkena och verksamheternas krav. Detta behöver diskuteras efter avtalsrörelsen med målsättningen att snarast hitta lämpliga särregleringar i separata bilagor.

4 § 6, Reseersättning och traktamente

- 4.1 Ett förtydligande införs i Byggavtalet om samråd vid förrättningsstillägg under en pågående förrättning.
- 4.2 Regeln om central anläggning anpassas så att reskostnadsersättning överensstämmer med skattereglerna för motsvarande avdragsrätt och vad som ska anses vara egentligt tjänsteställe för arbetstagare.
- 4.3 Arbetsgruppen som parterna enades om i avtalsrörelsen 2017 får ta upp och slutföra sitt arbete med en ökad harmonisering av Byggavtalets rese- och traktamentsregler i syfte att överensstämman med nu gällande skatte- och avdragsregler.

5 § 10, Bilaga E, Fackligt förtroendevalda och fullmakter

- 5.1 Byggnads har möjlighet att delegera mandat till fackligt förtroendevald genom fullmakt. Byggföretagen vill stärka processen och bidra till att flytta ut inflytandefrågor direkt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Som en konsekvens av Byggnads delegering kommer Byggföretagen att i första hand ge motsvarande "speglad" fullmakt till medlemsföretaget efter en partsgemensam genomgång och utbildning.

BYGGFÖRETAGEN

- 5.2 Det är av stor vikt att hitta en tydlig utbildningsstruktur i syfte att ge arbetsgivare och arbetstagare förutsättningar att disponera fullmakter. Byggföretagen föreslår att en arbetsgrupp får i uppdrag att utreda olika typer av fullmakter och därtill lämpliga utbildningar och försvarbara utbildningslängder. Även former för kompetensvalidering av befintliga fackliga förtroendevalda bör utredas för att undvika upprepning av utbildning.
- 5.3 Former för att återkalla fullmakter bör utredas och tydliggöras i syfte att skapa en rimlig risk- och kostnadsfördelning.
- 5.4 Med ändring av det nuvarande Byggavtalet föreslår vi att underrättelse och information om förestående förändring i facklig förtroendevalds arbetsförhållanden och anställningsvillkor ska meddelas direkt till berörd förtroendevald och att denne i sin tur alltid har rätt att påkalla överläggning i frågan med stöd av MB-grupp eller om sådan saknas Byggnads berörda region.

6 § 11, Ordningsregler

- 6.1 En arbetsgrupp tillsätts för att utreda frågan om anpassning av reglerna kring personliga verktyg. Gruppen behöver se över ansvarsfrågor, arbetsmiljö och säkerhet, försäkring och ägande, eventuellt depositionsansvar och framtida behov av egna verktyg.

7 Huvudsaklighetsprincip

- 7.1 På flera arbetsplatser utför en och samma arbetstagare 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. Detta är ett återkommande problem för vissa arbetsgivare och arbetstagare.

Vi anser att det kollektivavtal under vilket verksamheten huvudsakligen bedriver arbete ska vara det avtal som tillämpas oavsett vilken arbetsuppgift som utförs. Vi vill därför att parterna tillsätter en arbetsgrupp där berörda fackförbund och arbetsgivarorganisationer ingår, i syfte att skapa en tydligare huvudsaklighetsprincip för avtalsöverskridande arbeten. Den viktigaste frågan mellan parterna måste vara att säkerställa att ett kollektivavtal tillämpas snarare än vilket avtal som tillämpas.

8 In- och utlåning (Bilaga A3 punkterna 4-6)

- 8.1 Medlemsföretagen måste dagligen hantera kortvariga sysselsättningsvariationer inte minst för att kunna ta ansvar för och behålla sin tillsvidareanställda personal och öka anställningstryggheten. Nuvarande regler innebär att arbetstagare, som accepterar utlåning, kan lånas ut till en annan arbetsgivare under kortare perioder utan föregående förhandling med den fackliga organisationen. Vi vill att nuvarande in- och utlåningsregler i punkten 4 utvidgas från två (2) till fyra (4) arbetsveckor.

BYGGFÖRETAGEN

8.2 Maskinentreprenörernas kollektivavtal är snarlika Byggavtalet och Väg- och Banavtalet. För att underlätta för medlemsföretagen och deras personal vill vi att in- och utlåningsreglerna även ska omfatta företag som är bundna av Maskinentreprenörernas avtal.

9 Bilaga A4, In- och uthyrning

9.1 Resultatet av arbetsgruppen, In- och Uthyrning Bilaga A4, slutförs och införs i avtalet.

10 Bilaga D, Branschöverenskommelsen, §§ 38-40 MBL

10.1 Arbetsgruppen Ordning och reda slutförs och resultatet införs i avtalet.

10.2 Maskinentreprenörerna kontrollerar sina medlemsföretag på ett liknande sätt som organisationen Byggföretagen. För att underlätta för medlemsföretagen och minska onödig administration vill vi att företag som är medlemmar i Maskinentreprenörerna ska likställas med företag som är medlemmar i Byggföretagen vid tillämpning av reglerna i Bilaga D.

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

11.1 Det är ett gemensamt intresse att fler väljer att arbeta i byggbranschen. Vi måste skapa fler ingångar och öka våra attityd- och informationsåtgärder för att få fler att välja bygg. Byggföretagen vill att nuvarande arbete i arbetsgruppen "Nubyggarna" fortsätter under avtalsperioden.

11.2 Byggbranschen utvecklas i en allt snabbare takt och det medför också förändrade arbetsätt och ställer nya kompetenskrav på våra yrkesarbetare. Ökad digitalisering och nya industriella metoder ställer redan idag ökade krav på utveckling och kunskap. Vi har ett gemensamt intresse att följa de trender och den innovation som sker inom byggsektorn för att fortsätta att vara en attraktiv bransch och att uppfylla framtidens kompetenskrav. Byggföretagen yrkar därför på att tillsammans med Byggnads tillsätta en arbetsgrupp för en gemensam framtidsanalys där vi identifierar de trender och den utveckling som sker inom branschen och vilka olika krav som kan komma att ställas på kompetens hos våra arbetstagare.

12 Avtalsperiodens längd

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

13 Konsekvensändringar

Konsekvensändringar som är föranledda av våra yrkanden justeras i Byggavtalet.

14 Övriga materiella förändringar

De förändringar som skett mellan parterna i överenskommelser eller genom ny lagstiftning arbetas in i Byggsavtalet. Förändringarna gäller exempelvis:

Karensavdrag, LAS-ålder, Yrkesutbildningsavtalet-2020, Ersättningsnivåer för traktamente mm

Stockholm den 13 februari 2020

Emottaget den 13 februari 2020

Mats Åkerlind
Vice VD, Förhandlingschef

Torbjörn Hagelin
Avtalssekreterare