

Till:
Ledarna, Sveriges Ingenjörer och
Unionen

Stockholm den 14 februari 2017

Gemensamma yrkanden och förslag från Elektriska Installatörsorganisationen EIO, Glasbranschföreningen, Maskinentreprenörerna, Måleriföretagen i Sverige, Plåt & Ventföretagen och VVS Företagen till Ledarna, Sveriges Ingenjörer och Unionen

Vi, ovan nämnda arbetsgivarföreningar, framställer även denna avtalsrörelse våra yrkanden gemensamt. Våra medlemsföretag har mycket gemensamt och samlade kollektivavtalslösningar är därför av värde.

Förutsättningar för avtalsrörelsen 2017

En orolig omvärld

Avtalsrörelsen 2017 sker i en värld med många orossignaler. 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 överskottsmålet". 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 villkor 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 väg- och järnvägsbyggandet, bland annat som en följd av att regeringen budgeterat för en anslagsökning på 25 procent 2017.

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. Här har arbetsmarknadens parter ett gemensamt ansvar att se till att vi har konkurrenskraftiga kollektivavtal.

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

- **Vi vill trygga jobben.** Våra kollektivavtal måste stödja medlemsföretagens behov av att vara konkurrenskraftiga. Utan konkurrenskraftiga företag försvinner investeringar, arbetstillfällen och grunden för Sveriges välbefinnande och den svenska modellen. Sverige behöver lönenivåer och flexibilitet som tryggar jobben.
- **Vi vill skapa än mer ordning och reda.** Att skapa en sund konkurrens i bygg- och installationssektorn är en viktig uppgift för arbetsmarknadens parter. Stoppas 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.
- **Samverkansavtal.** Vi vill bedriva ett gemensamt för 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.
- **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.

Våra förslag och yrkanden är följande:

Avtalskrav

Löner och avtalsperiod

Under en längre tid har arbetsgivarsidan och tjänstemannaförbunden varit överens om att följa principen om den internationellt konkurrensutsatta exportindustrin ska ha en kostnadsnormerande norm. Arbetsgivarsidan utgår från att parterna följer den principen även under den kommande avtalsrörelsen och därmed respekterar det s.k. märket avseende kostnadsnivå och avtalsperiod.

Vi föreslår för Unionens avtalsområde

- att det under avtalsperioden 2013-2016 träffade valbara processlöneavtalet tecknas tillsvidare,
- att det traditionella löneavtalet skall träffas utan individgarantier och att pottens storlek görs lokalt dispositiv, samt
- att det traditionella löneavtalet endast skall innehålla en nivå för ingångslön, dvs kategorin "heltidsanställd tjänsteman som fyllt 18 år".

Vi föreslår för Sveriges Ingenjörers avtalsområde

- att löneavtalet skall tecknas som ett tillsvidareavtal i enlighet med parternas ambition 2013.

Allmänna villkor

Anställning

Det är vanligt att skolungdomar och studerande arbetar vid sidan om studierna under skolterminerna. Företag och studenter behöver på ett enklare sätt kunna ingå avtal om intermittent anställning i dessa situationer.

Arbetsgivarsidan yrkar därför att avtalet tillförs regler som förenklar anställning vid sidan av studier.

Föräldralön

Det är vanligt att tjänstemän begär föräldraledigt i anslutning till huvudsemestern. Företagen behöver dock för att kunna planera för frånvaro i samband med semesteråren att sådan ansökan om föräldraledighet görs i god tid.

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

Arbetsgivarsidan yrkar även att avtalet tillförs en regel om att tjänstemannen i samband med en ansökan om föräldraledighet skall klargöra huruvida föräldralön önskas för den begärda ledigheten.

Arbetstidsförkortning

Reglerna avseende arbetstidsförkortning uppfattas alltså av våra medlemsföretag som otydliga och svårtillämpade.

Vi föreslår att parterna diskuterar eventuella ändringar för att underlätta tolkningen av avtalet.

Arbetstidsbestämmelser

Parterna tillsatte i 2013 års avtalsuppgörelse en arbetsgrupp med uppdrag att göra en översyn av avtalets arbetstidsregler. Arbetsgruppen kunde dock inte enas om förslag till ändringar av arbetstidsreglerna.

Arbetsgivarsidan yrkar

- att ändringar i enlighet med arbetsgivarsidans förslag i arbetsgruppen tillförs avtalet samt att de redaktionella ändringar arbetsgruppen enades om införs i avtalet,
- att arbetstidsavtalets övertidstak om 150 timmar höjs till 200 timmar,
- att arbetstidsavtalet tillförs särskilda regler angående beräkning av mertid för att mertidstimmar inte skall påverka eventuellt övertidsuttag,
- att beräkningsperioden för den ordinarie arbetstiden samt den allmänna övertiden utökas till 4 månader för att motsvara de krav som verksamheten och kundkrav ställer och även för att ge utrymme för anpassning efter individers behov, samt
- att beräkningsperioden för den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar enligt arbetstidsdirektivet utökas från 4 månader till 6 månader.

Beredskap

Teknikutvecklingen har lett till att förutsättningarna för beredskapstjänstgöring och därmed belastningen för tjänstemän som fullgör beredskap förändrats avsevärt från vad som gällde vid den tiden då överenskommelsen tillkom.

Arbetsgivarsidan yrkar att överenskommelsen moderniseras på det sättet att ersättningarna för beredskapstjänst regleras på ett sådant sätt att det bättre speglar förutsättningarna och belastningen för beredskapstjänst och arbete under sådan tid. Parterna ska också konstatera att det ligger i beredskapstjänstgöringens natur att arbete som utförs under beredskapstjänstgöring nattetid kan utföras utan hinder av det så kallade nattarbetsförbudet.

Arbetsmiljö och andra förhållningsregler

Det yttersta ansvaret för en god arbetsmiljö vilar på arbetsgivaren. En viktig del är den samverkan som förutsätts ske mellan arbetsgivaren och medarbetarna i vilket det också ligger att medarbetare följer de anvisningar om arbetsmiljön som arbetsgivaren lämnar. Detta gäller även anvisningar om registrering i elektroniska personalliggare. Tyvärr förekommer att medarbetare utan skäl avstår från att följa instruktioner och anvisningar. Det har också blivit

vanligare att beställare ställer krav om att vissa ordningsregler ska följas och att vite föreskrivs för företagen om dessa regler inte följs.

Arbetsgivarsidan yrkar att en ordningsregel införs som tydliggör medarbetarnas skyldigheter att följa anvisningar och instruktioner rörande arbetsmiljö och andra förhållanden baserat på beställarkrav och lagstiftning samt att parterna betonar allvaret i frågan och vikten av att medarbetare följer sådana instruktioner och anvisningar.

Deltidspension, arbetstidsförkortning och permission

Kollektivavtalet måste stödja medlemsföretagens behov av att vara konkurrenskraftiga, därför behövs bland annat lönenivåer och flexibilitet som tryggar jobben. Eventuella förändringar i avtalet som kan medföra en minskning av tillgänglig arbetstid måste balanseras genom att avtalet ändras i andra delar, för att inte minska den totala mängden arbetstid. Detta kan till exempel ske genom att minska antalet dagar för arbetstidsförkortning samt se över möjligheterna till permission.

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



Elektriska

Installatörsorganisationen EIO



Glasbransch-

föreningen



Maskin-

entreprenörerna



Måleriföretagen i Sverige



Plåt & Ventföretagen



VVS Företagen