

# 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 Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl 2020

## Långsiktigt hållbar lönebildning

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.

Nuvarande modell med kronpåslag, lika för alla, uppmuntrar inte till engagemang ökat medarbetarens kompetens, initiativförmåga, produktivitet och bidrag till verksamheten. Installatörsföretagen föreslår att parterna utformar en modell som tar hänsyn till individens utveckling och resultat.

## Ordning och reda

Arbetsgivaren har möjlighet att bemanna verksamheten på olika sätt; egna medarbetare, inlånad personal, underentreprenörer samt bemanning via bemanningsföretag. Arbetsgivare upplever otydlighet kring vad som behöver uppfyllas vid inhyring av personal från bemanningsföretag. Installatörsföretagen önskar uppnå samsyn med Byggnads i denna fråga.

Planering är A och O för effektiv produktion. Installatörsföretagen yrkar därför att eventuell föräldraledighet söks i samband med att önskemål om förläggning av huvudsemester lämnas till arbetsgivaren.

Installatörsföretagen föreslår även en översyn av de olika yrkesgrupper som ingår i Teknikinstallationsavtalet. Branschen behöver fånga upp nya kompetenser för att möta nya teknikområden. Vidare behöver kraven för yrkesarbetarstatus för yrken som inte ingår i Utbildningsavtalet formuleras och förtydligas.

Om en medarbetare väljer att säga upp sin anställning i direkt anslutning till en redan beviljad längre ledighet får arbetsgivaren, som planerar sin verksamhet, problem. Möjligheten till överlämning, erfarenhetsutbyte och upplärning av ersättare går helt förlorad. Installatörsföretagen ser gärna en gemensam syn på hur situationer som denna ska hanteras.

Reglerna kring ackord behöver förtydligas då det under den senaste avtalsperioden har uppkommit situationer där tolkningen av nuvarande formuleringar upplevts som otydliga av arbetsgivaren.

Otydligheter avser bl.a. tolkningen kring när slutavstämning ska göras om ackordstagaren t.ex. slutar sin anställning på företaget eller av annan anledning frånträder ackordet.

Arbetsgivare upplever inte att reglerna kring arbetstidsmåttn är tillräckligt anpassade för att möta t.ex. säsongsvariationer inom kyl-branschen. Installatörsföretagen yrkar därför på införande av årsarbetstid för att möjliggöra för arbetsgivaren att förlägga arbetstid utifrån verksamhetens behov.

Installatörsföretagen yrkar vidare på införande av rotationsregler samt en förenklad rutin kring dispens för nattarbete.

Införandet 2017 av ytterligare en period på fördelningstal 0,9 för nyligen certifierade VVS-montörer som ingår i ackord upplevs av ackordstagare som positiv och önskemål om att denna regel ska utökas till ytterligare period har framförts.

Den beräkningsregel som finns kring bibehållen lön vid ackordsarbete upplevs som krånglig. Installatörsföretagen föreslår att parterna utformar en enklare modell som ger bättre förutsägbarhet både för arbetstagaren och för arbetsgivaren.

Arbetsgivarens behov av produktiv tid är avgörande för planeringen av verksamheten och Installatörsföretagen ser därför en reduktion av antal timmar som avsätts till arbetstidsförkortningskontot som ett viktigt steg i detta arbete.

## Reseregler

Arbetsgivare upplever fortsatt att resereglerna är komplicerade och Installatörsföretagen föreslår att dessa förenklas.

## Redaktionella förändringar

Installatörsföretagen önskar att tillsammans med Byggnads fortsätta arbetet med att förenkla avtalstexterna. Det ska vara lätt att förstå, lätt att tolka för både arbetsgivare och arbetstagare och utgå ifrån ett inkluderande synsätt i ett mångfaldsperspektiv.

---

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

Stockholm den 11 februari 2020

Föreningen Installatörsföretagen

Ola Månsson  
VD

Henrik Junzell  
Förhandlingschef