

Avtalsyrkanden rörande Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl

VVS Företagen
Avtalsrörelsen 2017
Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl

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

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 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 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. 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 slutet 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 välstånd 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.

VVS Företagens övergripande yrkanden

VVS Företagens övergripande branschspecifika målsättning för avtalsrörelsen 2017, när det gäller Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl, är att säkra VVS- och kylbranschens återväxt och stärka företagens konkurrenskraft. Det verkar vi för genom följande prioriteringar:

- **VVS Företagen och Installatörsföretagen ställer sig bakom det märke industrin sätter.**
- **Kollektivavtalet ska göra medlemsföretag mer konkurrenskraftiga**
Vi behöver fortsätta arbetet med att förändra avtalets allmänna villkor i syfte att göra våra företag mer konkurrenskraftiga än de företag som idag inte har kollektivavtal. Det ska vara en fördel och inte en nackdel att ha kollektivavtal.
- **Vi behöver göra det möjligt för företagen att våga anställa fler lärlingar**
Endast cirka hälften av de elever som går ut VVS- och Fastighetsprogrammet får en lärlingsanställning efter gymnasiet. Detta är inte acceptabelt. Enligt uppgift drar sig företagen för att anställa lärlingar eftersom de anser att det är för osäkert. Därför vill vi försöka öka lärlingarnas anställningsbarhet. Detta kan göras dels genom en partsgemensam översyn av utbildningssystemet men också genom att förlänga perioden för provanställning av lärlingar. Vi vill också teckna ett Yrkesintroduktionsavtal med Byggnads.
- **Möjlighet till mer företagsnära lönebildning genom avtal om lönepotter**
Allt fler företag ser att lönen motiverar medarbetare och har betydelse för verksamhetens framgång. Vi vill nu komma överens om ett löneavtal med bestämmelser om lönepotter som ett valbart alternativ till den centralt reglerade lönerevisionen. I den företagsnära lönebildningen avspeglar lönen medarbetarnas bidrag till företagets lönsamhet och utveckling. Målsättningen är ett avtal av vilket det framgår att reviderade löner uppnås efter förhandlingar med MB-grupp samt att de kriterier för lönesättning som tillämpas på företaget är tydliga och kommunicerade till de anställda på företaget.
- **Olika kompetens i yrkeslivet borde räknas i kollektivavtalet**
De två yrkesgrupperna service- och entreprenadmontörer behöver införas i avtalet för turordningsregler såsom valbara, utan de begränsningar som gäller idag. Även om utbildningen är densamma så skiljer sig VVS-montörernas kompetens åt. Med nuvarande regelverk, med en gemensam turordningskrets för de bägge yrkeskategorierna, har företagen inte möjlighet att dra ner på den del av verksamheten där arbetsbrist faktiskt föreligger. Detta gör att fler medarbetare än nödvändigt kan behöva sägas upp.

Yrkanden

Därutöver har VVS Företagen följande yrkanden inför kommande avtalsperiod:

Generellt yrkande

Ändra den beräkningsmodell för begreppet "bibehållen lön" som infördes 2016.

§ 2 Allmänna förhållningsregler

Instruktioner, rutiner, policys m.m.

Inför en bestämmelse om viss ersättningsskyldighet för arbetstagare för bötes- eller sanktionsbelopp som åsamkats arbetsgivaren på grund av att arbetstagaren bevisligen underlåtit att följa givna instruktioner.

Det åligger arbetsgivaren att tillse att arbetstagaren erhållit rätt typ av utrustning och att denne har tillräckliga kunskaper för att kunna utföra sitt arbete. För detta meddelas ofta instruktioner, rutiner, policys m.m. Men i praktiken är det inte möjligt för arbetsgivarna att ha en direkt uppsikt för att kunna säkerställa att lämnade anvisningar följs. Man måste därför kunna lita på att de anställda följer de regler och riktlinjer från företagen och deras kunder uppställer. Betydelsen av detta kan inte nog understrykas. Många instruktioner är livsviktiga då de på ett eller annat sätt är kopplade till säkerheten på arbetsplatsen. Trots detta och trots att tydliga instruktioner har lämnats följs inte alltid instruktionerna. Detta kan utsätta såväl arbetstagaren som dennes arbetskamrater för stora risker. Vi vill därför med detta yrkande skapa ett kännbart incitament som motiverar arbetstagaren att följa de instruktioner som lämnats.

§ 3 Arbetstid

Mom 2 Ordinarie arbetstid

Varierad arbetstid

Inför en möjlighet till lokal överenskommelse om varierad arbetstid och tidbank för kyl- och isoleringsverksamhet. Yrkandet medför en konsekvensändring avseende beräkningstidens längd.

2.3 Arbetstidens förläggning

Utöka den ordinarie arbetstidens förläggning så att arbete kan förläggas måndag till fredag mellan kl. 06.00-19.00,

2.6 **Obekväm arbetstid**

Följdändring av ersättning för obekväm arbetstid (OB) till följd av yrkande enligt punkt 2.3.

3.2 **Beredskapstjänst.**

Förtydliga avtalstexten i förhållande till AD 2016 nr 32.

4.4 **Nattvila**

Ersätt förhandlingsskyldighet med underrättelseskyldighet.

§ 4 **Frånvaro**

Mom 1 Helglön för timavlönade

Infaller sådan arbetsfri vardag som anges i § 4 mom 1 1st under sjuklöneperiod, utgår helglön med sjuklön.

Mom 4 Arbetstidsförkortning

4.5 **Beräkning av ledig tid**

Minska arbetstidsförkortning med 2 timmar per avtalsår om 3-årsavtal, med 2,5 timmar per avtalsår om 2-årsavtal samt med tre timmar om ettårsavtal.

4.5 **Beräkning av ledig tid**

För arbetstagare som inte arbetar hela perioden, dvs som börjar eller slutar sin anställning under året eller har frånvaro som inte berättigar till ersättning från arbetsgivaren, exempelvis föräldraledighet eller semesterlönegrundande frånvaro utöver lagstadgad sjuklöneperiod, proportioneras arbetstidsförkortningen med $1/365$ -del x 39 timmar för varje övrig anställningsdag.

Mom 5 Överenskommelse om tillämpning av 6-9 § lagen om sjuklön

Sjuklönens storlek

5.5 För karensdag görs avdrag med $1/5$ av veckoarbetstiden.

5.6 För karensdag görs avdrag med $1/21$ av månadslönen.

Mom 7 Permission

7.2 **Arbetskada**

Kan tas bort eftersom AFA alltid ger ersättning för inkomstförlust och därmed behövs inte permissionsregeln längre.

§ 5 **Löner**

Paragrafen har setts över i arbetsgrupp.

§ 6 **Ackord**

Normtidslistan för VVS, isoler och sprinkler bör ses över i en partssammansatt arbetsgrupp. Arbetet bör förslagsvis ske i ackordskommitténs regi med eventuell komplettering av ytterligare företrädare från företag samt Byggnads.

§ 7 a **Resor m.m. för VVS-företag m.fl.**

Paragrafen har setts över i sin helhet i arbetsgrupp.

Utöver de förändringar som gruppen föreslagit önskas följande förändringar i resereglerna:

Mom 2 Definitioner

Bostadsgräns/Tillfällig bostadsgräns

En cirkel med 10 kilometers radie och med bostaden i centrum.

Mom 10 Traktamente

När en tjänsteresa pågått i en följd längre tid än tre månader respektive två år på en och samma ort utanför den vanliga verksamhetsorten ska reduktion ske av traktamentet i enlighet med skattelagstiftningen.

Den föreslagna ändringen utgör

- ett yrkande vad gäller traktamente för övernattningsresa som pågår längre tid än 3 månader men kortare tid än två år
- ett förtydligande av nuvarande regler för övernattningsresa efter två år.

Mom 13 Hemresa veckoslut

Ersättning utges för styrkta kostnader upp till ett högsta belopp om...

§ 7 b Resor m.m. för kylföretag

Paragrafen har setts över i sin helhet i arbetsgrupp.

Mom 3 Traktamentesersättning

Ändra traktamentsbeloppet så att det följer skattelagstiftningens skattefria belopp.

§ 11 Förhandlingsordning

Mom 11 Avslutande av förhandling

Om inte annat överenskommes anses förhandling om rättstvist, med undantag för lönetvist, vara avslutad vid förhandlingssammanträdet avslutande.

Förhandling om lönetvist anses avslutad när slutjusterat protokoll föreligger.

Bilaga 1 Lönebilagan

- Löneavtal om lönepotter som valbart alternativ

Inför lönepotter som ett för företaget valbart alternativ för lönerevision.

Löneökningarna fördelas i procent, baserat på x procent av de fasta kontanta lönerna för arbetare på Teknikinstallationsavtalets avtalsområde på företaget.

Löneökningar grundade på lönepotter bör fördelas enligt bestämda, objektiva, och på företaget tydligt kommunicerade kriterier, som till exempel kunskap, servicekänsla och ansvar i arbetet. En partsgemensam arbetsgrupp föreslås att under avtalsperioden skapa underlag härför samt för löne- och utvecklingssamtal.

- Översyn av fördelningstal

Lönenivåerna för lärlingar/anställda under utbildning under ackordsarbete står inte i paritet med bidraget till verksamheten. Av samma orsak har även de som nyligen branschcertifierats ofta svårt att komma in i ackordslagen.

För att komma till rätta med problematiken föreslår vi att

- 1) fördelningstalen tas bort från tabell B och läggs i en egen tabell som gäller vid ackord
- 2) fördelningstalen justeras enligt följande:

Utbildningsperiod	fördelningstal
1	0,25
2	0,30
3	0,35
4	0,40
5	0,50
6	0,55
7	0,60
8	0,65
9	0,70
10	0,80
Efter godkänt branschprov	
11	0,85
12	0,90

Därefter 100% och i period 11 och 12 utgår ingen ersättning till laget för handledning.

Lönesättningen på service följer lönetrappan.

Bilaga 2 Utbildningsavtalet

- Lärlingssystemet bör ses över. Arbetet bör lämpligen ske i yrkesnämnden.

§ 6 mom 1 Skyldigheter för anställda under utbildning

Lätta på utbildningsavtalets krav på godkända gymnasiebetyg för isoleringslärlingar.

§ 10 mom 3 Provanställning

Utöka provanställningsperioden för anställda under utbildning och företagslärlingar från 6 månader till 9 månader.

Bilaga 3 Anställningsskyddsöverenskommelse (ÖLAS)

Generellt yrkande

ÖLAS har setts över i sin helhet i arbetsgrupp. Den nuvarande modellen med blandad avtalstext och kollektivavtalstext är otydlig och lagtext bör utmönstras.

§ 1 Inledande bestämmelser

Ny förtydligande text: Anställning av anställd under utbildning/lärling regleras i utbildningsavtalet.

§ 4 Tidsbegränsad anställning, anmärkning 1

Undantag från underrättelseskyldighet till Byggnads region för kortare tidsbegränsade anställningar än en månad (se § 28 LAS).

§ 21 Turordningsregler vid uppsägning, anmärkning punkten 3

Särskilda turordningslistor för

- arbetstagare utan certifikat.
- kyltekniker
- kylmontörer.

§21 Turordningsregler vid uppsägning, anmärkning punkten 3

De begränsningar av rätten att tillämpa turordningskretsarna serviceverksamhet respektive entreprenadverksamhet som framgår av punkterna 1, 3, 9 och 10) i anteckning till förhandlingsprotokollet tas bort.

§ 22 Undantag från turordningen

2st

Inför möjlighet att undanta två arbetstagare från turordningslistan för företag/filial med upp till högst 20 anställda.

Bilaga 4 Företagsanpassning av MB-organisation

Inledning

Mandat för MB-grupp att förhandla fördelning av lönepott.

Bilaga 9 Överenskommelse om villkor för det rena ackordet

§1 Nivåer

Översyn av ackordsfaktorn vid ackord för sprinkler. Denna ligger för högt.

Bilaga 10 Arbetsmiljöavtal

§ 4 Företagshälsovård

Texten "Parterna förutsätter att arbetsmiljörådet får ta del av samma material hos företagshälsovården" i paragrafens sista stycke kompletteras med "*men i oidentifierad form av mer statistikkarakter*".

Övrigt

Yrkesintroduktionsavtal

VVS Företagen önskar teckna ett på yrkesintroduktionsavtal med Byggnads.

Stockholm den 26 januari 2017



Jan Siezing
VD Installatörsföretagen



Anita Hagelin
Biträdande förhandlingschef
Installatörsföretagen