

Maskinentreprenörernas yrkanden avtalsrörelsen 2023 Maskinföraravtalet

Bygg- och Installationssektorns gemensamma utgångspunkter

Lågkonjunkturen är en realitet

Kriget i Ukraina bidrar till att försvaga både konjunkturen nationellt och internationellt, tillsammans med energikris, kraftigt höjda räntor och råvarupriser med mera. Detta bidrar till att byggkostnaderna ökar i en takt som historiskt sett är unika samtidigt som efterfrågan på medlemsföretagens traditionella tjänster minskar.

I en alltmer föränderlig omvärld är det nu extra viktigt för arbetsgivarparterna att fokusera på vad som krävs i kollektivavtalen för att få våra medlemsföretag att öka sin konkurrenskraft och stärka sin överlevnad i ett allt tuffare konkurrensläge.

Behovet av stärkt konkurrenskraft

Svenska företag möter ett fortsatt ökat kostnadstryck samtidigt som det råder stor osäkerhet om hur produktivitetens utvecklingen kommer att se ut de närmaste åren. Om kostnadstrycket ökar utan att produktivitetens utvecklingen förbättras riskerar det att över tid slå ut företag och jobb. Med tanke på detta är det viktigt att bibehålla den faktiska produktionstiden så hög som möjligt.

Bygg- och Installationssektorn är i produktivitetshänseende särskilt utsatt eftersom vi har en hög andel personalberoende arbete, låg andel automation och outvecklad digitaliseringsteknik i produktionen. Sektorn är mer än tidigare utsatt för en alltmer hårdnande konkurrens, från svenska företag som har anställda och saknar kollektivavtal men även från utländska företag som har annan kostnadsbild.

Kollektivavtal som stödjer medlemsföretagens konkurrenskraft

- **Trygga jobben och verksamheten – attraktiva kollektivavtal**

Inom sektorn måste vi gemensamt arbeta än mer fokuserat med att förändra våra kollektivavtal så att de stödjer medlemsföretagens behov av att vara konkurrenskraftiga. Utan konkurrenskraftiga företag försvinner investeringar, arbetstillfällen och grunden för Sveriges välstånd och den svenska modellen. Specialiseringen i branschen och företag med skilda affärsidéer och verksamhetsupplägg kräver att parterna tar ansvar för att kollektivavtalen anpassas till den rådande verkligheten. Sådana förändringar ökar kollektivavtalens attraktionskraft för både företag och medarbetare.

- **Medarbetare med rätt kompetens**

Flertalet av våra medlemsföretag har svårt att matcha medarbetare med rätt kompetens. För att möta branschens behov och trygga kompetensförsörjningen är det viktigt att vi attraherar rätt personer som ges möjlighet att utvecklas inom sitt yrke med 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 behöver större handlingsfrihet och mångfald. En viktig förändring handlar således om att öka flexibiliteten i våra kollektivavtalsregler kring att anställa och utveckla medarbetare i verksamheten.

- **Säkra arbetsmiljön**

Att ha en säker och trygg arbetsmiljö är fundamentalt för både företag och medarbetare. Detta gäller såväl de fysiska som de psykosociala faktorerna. Det bästa resultatet nås genom långsiktig lokal samverkan mellan företaget och skyddsombud på såväl företagsnivå som den enskilda arbetsplatsen. Möjligheterna till att iakttä ett lokalt ansvar måste förstärkas. Alla, från företagsledningen till den enskilda medarbetaren, ska vara medvetna om sitt ansvar för arbetsmiljön.

- **Ordning och reda i samverkan**

Att skapa en sund konkurrens i Bygg- och Installationssektorn är en viktig uppgift för parterna. Stoppa vi inte oseriösa företag är det skadligt för hela branschen. Tillsammans måste vi göra kollektivavtalen så att nya, ofta mindre arbetsgivare, väljer att ansluta sig till ett väl fungerande kollektivavtalssystem.

Medlemsföretagen måste få utökad möjlighet att ta in kollektivavtalsbundna bemanningsföretag eller UE på ett enklare sätt.

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. Kollektivavtalens legitimitet stärks genom att fler företag ansluter sig till en arbetsgivarorganisation och detta bidrar i sin tur till en sund arbetsmarknad.

Parterna bör ha en gemensam målsättning – att stärka kollektivavtalens ställning. Bara tillsammans kan vi utveckla branschen och trygga jobben i Bygg- och Installationssektorns medlemsföretag.

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.

Övergripande förhandlingsmål för Bygg- och Installationssektorn:

1. *Långsiktig hållbar lönebildningsprocess*

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.*

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.

3. *Verksamhetsanpassning av arbetstider och produktion*

Det är viktigt för både företag och medarbetare att verksamheten kan anpassas till de förhållanden som råder där produktionen drivs. Det kan ske genom att öka möjligheten till verksamhetsanpassade arbetstidsregler så företagen kan säkra jobben samtidigt som de anställda lokalt kan påverka sin arbetstid och få ihop sitt livspussel samtidigt som den faktiska produktionstiden bibehålls.

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. 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 alltmer föränderlig utveckling inom vår sektor. Det betyder att det måste finnas möjlighet för företagen att vid behov utbilda medarbetare för att bli mer lättroliga för framtida förändringar i verksamheten inklusive skapa nya befattningar.

6. *Reseregler i kollektivavtalen anpassade till skattelagstiftningen och branschens förutsättningar*

Våra medlemsföretag vill verka för att få resebestämmelserna att vara hållbara och miljöanpassade samt följsamma till den skattelagstiftning och de principer som gäller för tjänsteresor.

Maskinentreprenörernas yrkanden

1) *Lönepolitisk plattform*

Tarifflöner är norm i dagens kollektivavtal för ME-företagen. Lönesättning som innebär "lika för alla, oavsett prestation" bör inte vara normen i våra avtal. I praktiken förekommer ändå individuell lönesättning eller tillägg efter erfarenhet och prestation.

Avtalen bör därför anpassas till den rådande verkligheten. En sådan anpassning skulle även främja branschens rekryteringsbehov genom att göra ME-företagen till attraktiva arbetsgivare med moderna och flexibla, individanpassade villkor.

Under denna del kvarstår yrkandena på frysta ingångslöner samt att avtalets grundlön ska vara beräkningsgrund för lön som beräknas med fördelningstal.

Vidare yrkar Maskinentreprenörerna att avtalet utveckla principerna för lönerevision. Maskinentreprenörerna önskar möjliggöra individuell fördelning av 100 % av löneutrymmet.

2) *Arbetstid*

En översyn av avtalets arbetstidsregler är viktig för branschens fortsatta konkurrenskraft. Både redaktionella och materiella ändringar av regelverket erfordras. Möjligheterna att genom överenskommelse med medarbetaren individuellt förlägga arbetstid ska fortsatt utvecklas. Maskinentreprenörerna yrkar därför på att göra en genomgripande översyn av avtalets arbetstidsregler.

En specificering av ovanstående yrkande inkluderar att ordinarie arbetstidsmått ska beräknas per vecka, friare arbetstidskorridor och en möjlighet att införa skiftgång 7-7 efter överenskommelse direkt med de anställda. Företag som är underentreprenör ska vidare ha rätt att tillämpa huvudentreprenörens förhandlade och godkända arbetstider. I allmänhet bör inspiration hämtas från motsvarande regelverk i Entreprenadmaskinavtalet.

3) *Ingångslön ska kunna inkludera lönerevision vid nyanställning kort innan revisionsdag*

Enligt nuvarande regler omfattas alla anställda vid revisionstillfället av lönerevisionen, även de arbetstagare som nyligen anställts.

När en ingångslön sätts tas naturligt i beaktande att den ska gälla under en längre period. Den nuvarande ordningen leder antingen till att nyanställda får lägre ingångslön än vad arbetsgivaren finner skäligt för att ta höjd för stundande revision eller att det uppstår orättvisa löneskillnader på företaget.

Maskinentreprenörerna yrkar därför att ingångslöner vid nyanställning inom 6 månader från nästa lönerevision ska kunna omfatta revisionen.

4) *Bergrumsarbete*

Avtalet saknar idag en tydlig definition av begreppet bergrumsarbete. Detta leder till osäkerhet kring när reglerna om bergrumsarbete är tillämpliga.

Maskinentreprenörerna yrkar därför att tillsätta en arbetsgrupp i syfte att tillföra avtalet en tydlig definition av bergrumsarbete.

5) *Skadestånd vid ej iakttagen uppsägningstid*

Skadeståndet vid ej iakttagen uppsägningstid bör höjas från grundlön till utgående lön.

Avtalet bör också tillföras varselvid uppgående till två veckor vid avslut av provanställning på arbetstagarens initiativ. En sådan regel bör vidare kompletteras med en skadeståndsregel motsvarande arbetsgivarens vid brott mot varselregeln vid avslut av provanställning.

Maskinentreprenörerna yrkar att ovanstående skadeståndsregler kompletteras med en kollektivavtalad kvittningsrätt för arbetsgivaren mot arbetstagarens slutlön.

6) *Uppsägningstid vid egen uppsägning*

Nuvarande egen uppsägningstid om en månad är bekymmersam för arbetsgivare när anställda med lång anställningstid, som är särskilt viktiga för verksamheten, säger upp sig.

Maskinentreprenörerna yrkar därför att avtalet tillförs en trappa upp till tre månaders uppsägningstid vid egen uppsägning.

7) *In- och uthyrning*

Maskinentreprenörernas medlemmar har ett stort behov av att kunna lösa sina bemanningsbehov genom inhyrning. På motsvarande sätt finns ett behov av att kunna bedriva uthyrningsverksamhet på avtalsområdet.

Maskinentreprenörerna yrkar att Maskinföraravtalet tillförs en utökad möjlighet till uthyrning och inhyrning av personal utan föregående primärförhandling eller begränsning i tid.

8) *Efterskottslön vid kortare anställning*

På grund av sjuklönelagens konstruktion med avdrag nästkommande månad kan en skuld uppstå till arbetsgivaren om nyanställd arbetstagare sjukskriver sig för att sedan avsluta sin anställning innan sjuklöneavdrag kunnat göras. Samma problem kan uppstå vid kortare anställningar. Maskinentreprenörerna yrkar därför att avtalet tillförs en regel om att efterskottslön får tillämpas vid prov- och visstidsanställning upp till tre månader.

9) *Årsarbetstid*

I delar av branschen är möjligheten att ha årsarbetstid viktig. Enligt nuvarande regler behöver införandet av årsarbetstid överenskommas med Seko och några centralt bestämda regler för hur detta ska gå till saknas. Maskinentreprenörerna yrkar därför att avtalet tillförs en reglering för hur överenskommelse om årsarbetstid ska träffas.

Maskinentreprenörerna förbehåller sig rätten att tillföra yrkanden under förhandlingarnas gång.

Stockholm 16 mars 2023

Fredrik Strömberg