

Avtalsyrkanden för Teknikinstallationsavtalet VVS & kyl 2023

Installatörsföretagen
Avtalsrörelsen 2023
Teknikinstallationsavtalet VVS & kyl



Installatörsföretagen

97A

Bygg- och Installationssektorns gemensamma utgångspunkter för avtalsrörelsen 2023

Lågkonjunkturen är en realitet

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

I en allt mer 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 allt mer 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 konkurrens-kraftiga 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 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 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 faktorerna som de psykosociala. Det bästa resultatet nås genom långsiktig lokal samverkan mellan företaget och skyddsombud på såväl företagsnivå som på den enskilda arbetsplatsen. Möjligheterna till detta lokala 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. Stoppar vi inte oseriösa företag är det skadligt för hela branschen. Tillsammans måste vi utveckla 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 arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer har tillsammans en viktig och ansvarsfull uppgift. Vi måste gemensamt se till att vända utvecklingen så att fler företag väljer att omfattas av kollektivavtal. Ju fler företag som ansluter sig till en arbetsgivarorganisation desto mer stärks kollektivavtalets legitimitet vilket bidrar 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 arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. 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 och 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 allt mer föränderlig utveckling inom vår sektor. Det betyder att det måste finnas möjlighet för företagen att vid behov utbilda medarbetare för att bli mer lätttrörliga 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.

Installatörsföretagens avtalsyrkanden för Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl 2023

Exportindustrins normerande verkan

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 och sätta märket för övriga.

Installatörsföretagens uppfattning är att exportindustrin ska sätta märket även i denna avtalsrörelse.

Lönemodell

En lönerevision med ett kronpåslag, lika för alla, som inte tar hänsyn till medarbetarens kompetens, initiativförmåga och produktivitet uppmuntrar inte till engagemang.

Installatörsföretagen föreslår att parterna utformar en modell som istället tar hänsyn till individens utveckling och bidrag till verksamheten.

Lönegranskning

Installatörsföretagen står upp för en seriös installationsbransch. Att vara medlem hos Installatörsföretagen ska vara en kvalitetsstämpel och vi vill ta ansvar för att våra medlemmar bidrar till en sund bygg- och installationsbransch. Alla företag inom branschen är dock inte medlemmar hos Installatörsföretagen. Vi vill därför fortsätta stödja en granskning av lön genom LÖSEN så att hela branschen följer lag och avtal. Installatörsföretagens medlemmar kvalitetssäkras dock genom sitt medlemskap i organisationen och bör därmed inte omfattas.

Reseregler

Under avtalsförhandlingarna 2020 kom parterna överens om att tillsätta en partsgemensam arbetsgrupp gällande en eventuell sammanslagning av § 7a och § 7b, Resor, i Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl.

Arbetsgruppen har till parterna överlämnat ett utkast till sammanslagna reseregler, ett utkast som även innehåller omfattande redaktionella ändringar.

Installatörsföretagen yrkar att parterna justerar resereglerna med utgångspunkt i arbetsgruppens arbete.

När VVS-Avtalet slogs samman med Kyl-Avtalet överenskom parterna att resereglerna fortsatt skulle vara olika. Över tid har förutsättningarna för de båda yrkesgrupperna flutit samman när det handlar om dagliga resor varför en sammanslagning av §§ 7a och 7b setts som ett naturligt steg.

Installatörsföretagen föreslår att regler för dagliga resor ska vara lika för arbetstagare inom vvs och kyla. Installatörsföretagen föreslår även en övergångsperiod för kylföretag som idag har en egen policy för daglig resa. Det ska även vara möjligt för kylföretag att fastställa sin nuvarande policy för daglig resa som ett lokalt kollektivavtal.

Installatörsföretagen vill även tillsammans med Byggnads diskutera hur vi kan uppnå hållbara resor.

Överenskommelse om annan förläggning av ordinarie arbetstid

Arbetsgivare upplever inte att reglerna kring arbetstidsmätt är tillräckligt anpassade för att möta de variationer som uppstår i branschen. Installatörsföretagen yrkar därför på införande av att överenskommelsen gällande annan förläggning av ordinarie arbetstid ska kunna träffas med MB-grupp.

Möjlighet till deltid

Installatörsföretagen upplever att avtalet stänger dörren för personer som vill ha ett annat arbetstidsmätt än heltid. Därför föreslår Installatörsföretagen en möjlighet där arbetsgivaren och arbetstagare kan komma överens om en annan sysselsättningsgrad och förläggning av arbetstiden än vad avtalet idag möjliggör.

Rotationsarbete

Installatörsföretagen yrkar vidare på införande av så kallat rotationsarbete med den innebörd att man vid arbete på annan ort kan överenskomma lokalt inom företaget, eller mellan enskild

arbetstagare och arbetsgivare, om att arbetet kan koncentreras till en kortare tidsperiod och efterföljas av en längre ledighet på hemmaplan.

Reducera antalet arbetstidsförkortningstimmar

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.

Flexibla röda dagar

Den 1 januari 2000 skiljdes Svenska kyrkan formellt från staten. Sverige har dock behållit de allmänna helgdagarna som följer det kristna kyrkoåret. Dessa helgdagar uppgår till sju per kalenderår; trettondagen, långfredagen, annandag påsk, Kristi Himmelfärdsdagen, julafton, juldagen och annandagen. Därutöver finns det fyra allmänna helgdagar; nyårsdagen, första maj, nationaldagen och midsommardagen.

Internationella mätningar visar att Sverige generellt uppfattas som ett av världens mest icke-religiösa länder. Religion är en privatsak varför de allmänna helgdagar som staten sanktionerar bör vara lika utan att gynna någon enstaka religion. En av rättsstatens principer är likabehandling. En flexibel hantering av allmänna helgdagar skulle kunna stärka det inkluderande förhållningssättet på arbetsplatsen och därmed stärka sammanhållningen.

Installatörsföretagen föreslår en partsgemensam arbetsgrupp som ser över möjligheten att i kollektivavtal reglera möjligheten att mellan arbetsgivare och arbetstagare överenskomma hur allmänna helgdagar läggs ut.

Föräldraledighet och semester

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

Bemanning

Arbetsgivare har ett behov av att kunna parera tillfälliga variationer i sysselsättningen genom in- och utlåning av arbetstagare, UE och bemanning. Ett behov som blir allt tydligare på en mer osäker marknad. Det upplevs finnas en otydlighet kring vad som behöver uppfyllas vid inhyrning av personal från bemanningsföretag. Installatörsföretagen önskar uppnå samsyn med Byggnads i denna fråga.

In- och utlåning

Arbetsgivare upplever längden på den frist inom vilken in- och utlåning av arbetstagare utan förhandling är hämmande för verksamheten. Installatörsföretagen yrkar därför på att Bilaga 6 justeras för att underlätta in- och utlåning av arbetstagare mellan företag.

Bilaga 3 ÖLAS

Den nuvarande modellen med ÖLAS, där kollektivavtal och lagtext har blandats, är inte ändamålsenlig och bör ses över. Dessutom bör anställningsskyddsreglerna anpassas i förhållande till den nya lagstiftningen på området.

Företagshälsovård

I dagsläget har en anställd rätt till en hälsokontroll minst var tredje år. Företagen upplever att möjligheten används i låg utsträckning samt i vissa fall bokas men inte används.

Installatörsföretagen yrkar på möjlighet till överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare gällande andra hälsofrämjande insatser istället för hälsokontroll.

Tidhållning och tidrapportering

Ordning och reda är en överlevnadsfråga för branschen. Det gäller i stort och i smått samt är något som såväl arbetsgivare som arbetstagare behöver bidra till. En aspekt av ordning och reda är tidhållning och tidrapportering i förhållande till slutfakturering av kund.

Installatörsföretagen vill skapa en samsyn kring vikten av att tidhållning och tidrapportering görs på ett korrekt och sanningsenligt sätt. Installatörsföretagen vill även att parterna diskuterar möjliga incitament i avtalet som stimulerar respekt för tidhållning.

Fler yrkesgrupper

Installatörsföretagen föreslår en översyn av de olika yrkesgrupper som ingår i Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl. 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.

Revision av utbildningsavtalet

I avtalsrörelsen 2020 kom parterna överens om att tillsätta en arbetsgrupp gällande Utbildningsavtalet i Bilaga 2. Arbetsgruppen har verkat under avtalsperioden och tagit fram ett förslag till ett reviderat Utbildningsavtal. Installatörsföretagen yrkar att parterna justerar Utbildningsavtalet med utgångspunkt i arbetsgruppens arbete.

Redaktionella förändringar

En helglöneparagraf som är tydlig.

Avtalet benämner pauser som raster. Paus är betald arbetstid medan rast är längre obetalt arbetsuppehåll så som lunch.

Ändra namn på avtalet genom att ta bort "VVS & Kyl" i namnet. Detta då avtalet är bredare än dessa yrkesgrupper.

Stockholm den 16 februari 2023

Föreningen Installatörsföretagen


Ola Månsson
VD


Henrik Junzell
Förhandlingschef

mottagit

Boof Lager
Byggnads