

Maskinentreprenörernas yrkanden avtalsrörelsen 2023 Entreprenadmaskinavtalet

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 unik 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 därmed 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. Ökad IT-användning, nya hjälpmedel samt digitalisering ställer nya krav på företaget 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 utforma kollektivavtalen så att nya, ofta mindre arbetsgivare, väljer att ansluta sig till ett väl fungerande kollektivavtalssystem.

Medlemsföretagen måste därmed 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 och 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) *Utökad möjlighet till individualiserad lön*

I avtalsuppgörelsen 2020 infördes möjligheterna att differentiera lönerna för förare av bilar och jordförflyttande maskiner och markanläggare (EMA 3 § 3.6). Möjligheten att, efter överenskommelse med Byggnads region, differentiera lönerna innebär ett välkommet avsteg från laglönetanken som i övrigt präglar branschen. Maskin- och bilförare är yrkesgrupper som till såväl sina arbetsuppgifter som arbetsvillkor avviker från motsvarande "TBM-lag". Det är därför på sin plats att Entreprenadmaskinavtalets parter vidareutvecklar avtalets egna löneregler.

Maskinentreprenörerna yrkar att den tillåtna individuella differentieringsgraden ökas från 10 % till 25 % per yrkeskategori. En 10 % individuell lönedifferentiering är inte tillräcklig för att bibehålla maskinförare- och anläggaryrkenas attraktionskraft på arbetsmarknaden och därmed möta branschens framtida kompetensförsörjningsbehov.

Maskinentreprenörerna yrkar även att lönedifferentieringen ska omfatta yrkeskategorierna kran- och teleskopplastförare. Rådande lönereglering för dessa yrkeskategorier fungerar otillfredsställande. Olika kranar och lyft kräver olika kompetens och erfarenhet. Förare av dessa maskintyper är mycket eftertraktade på arbetsmarknaden och nuvarande regler verkar hämmande för företagens möjligheter att behålla kompetensen inom bolagen. Det är därför rimligt att även dessa yrkesgrupper omfattas av reglerna om differentierad lön.

2) *Arbetstidsförläggning*

Enligt dagens arbetstidsreglering på avtalsområdet kan arbetsgivaren förlägga arbete ensidigt på vardagar mellan 06.30–17.00. Maskinentreprenörerna noterar att det i branschen finns ett behov av att kunna förlägga arbetstid tidigare och senare till vardags. Maskinentreprenörerna yrkar därför att arbetsgivaren ensidigt ska få förlägga arbetstid mellan 06.00–18.00 på vardagar.

3) *Övertid*

Reglerna om dispens för extra övertid är utmönstrade ur arbetstidslagen. Reglerna lever emellertid kvar i Entreprenadmaskinavtalet. Dispensförfarandet tillämpas olika i delar av landet och Maskinentreprenörernas medlemmar upplever en ojämlikhet kring beviljandet av dispens. Möjligheterna att arbeta extra övertid är viktig i många delar av branschen och olika bedömningar leder till orättvisa konkurrensfördelar och svårigheter för företagen att planera sin verksamhet. Maskinentreprenörerna yrkar därför att dispensförfarandet vid behov av extra övertid ska utmönstras från avtalet och att arbetstidslagens regler i stället ska gälla vid uttag av extra övertid.

Maskinentreprenörerna yrkar också att taket för allmän övertid höjs från 200 timmar till 400 timmar per år.

4) *Skatterättslig harmonisering av traktamentes- och reseersättningsreglerna*

Entreprenadmaskinavtalets ersättningsregler för dagliga resor och för traktamente avviker på flera punkter från skattelagstiftningen på området. Nuvarande regelverk kräver att arbetsgivaren utger både skattefria och skattepliktiga ersättningar, något som enkelt kan leda till misstag och fel. Felaktigt obeskattade reskostnadsersättningar till central anläggning, helgtraktamenten och förrättningstillägg kan leda till skattemässiga konsekvenser för både arbetstagare och arbetsgivare. Maskinentreprenörerna yrkar därför att traktamentes- och reseersättningsreglerna i sin helhet ska harmoniseras med skattelagstiftningen.

5) *In- och uthyrning*

Behovet för arbetsgivarna att helt eller delvis kunna bedriva uthyrningsverksamhet kvarstår. Nuvarande reglering med in- och utlåning är visserligen bra, men omfattar inte de företag som på kommersiell grund önskar bedriva uthyrningsverksamhet. Därför yrkar Maskinentreprenörerna att det i kollektivavtalet tillförs en reglering för uthyrningsverksamhet.

På motsvarande vis finns i branschen ett behov av att kunna hyra in personal vid tillfällena. Nuvarande krav på att primärförhandla inför varje sådant anlitande gör att bemanningsfrågan ofta är svårlöst i händelse av kortvarig och plötslig frånvaro inom den egna personalstyrkan. Därför yrkar Maskinentreprenörerna att anlitandet av bemanningsföretag uttryckligen ska omfattas av Bilaga D, i enlighet med regleringen på Byggavtalets område.

6) *Bilaga D*

Maskinentreprenörernas medlemmar är ofta underentreprenörer till Byggföretagens medlemmar. Maskinentreprenörerna och Byggföretagen ställer vidare samma krav på sina medlemmar avseende seriositet och sunt företagande. De kontroller som företas av Maskinentreprenörerna och Byggföretagen av företagen och dess företrädare motsvarar dessutom, i allt väsentligt, varandra.

Maskinentreprenörerna yrkar därför att medlemmar i Maskinentreprenörerna respektive Byggföretagen ska omfattas av varandras frikretsar vid tillämpningen av Entreprenadmaskinavtalets Bilaga D.

Maskinentreprenörerna vill vidare att, i fall där primär förhandling har fullgjorts avseende anlitande av underentreprenör eller bemanningsföretag och en veto-situation inte varit vid handen, underentreprenören eller bemanningsföretaget ska påföras den anlitande partens UE-förteckning om företaget så begär.

Vid primär förhandling enligt Bilaga D punkten 5 (MBL 38 §) ska MB-grupp/kontaktombud vara part.

7) *Gör avtalen lättare att förstå*

Läsbarheten i kollektivavtalet är dålig. Trots revideringar kvarstår överflödiga textmassor och otydligheter. Maskinentreprenörerna yrkar därför att en arbetsgrupp tillsätts med mål att modernisera språket, ta bort överflödiga textmassor samt att förenkla därefter kvarvarande text. Arbetsgruppen ska redovisa sitt resultat senast vid avtalsperiodens slut.

8) *Arbetsgrupp avseende mobilkranar och teleskoplastare*

I 2020 års avtalsuppgörelse var parterna ense om att tillsätta en arbetsgrupp angående särskilda regler för kranförare och förare av teleskoplastare. Emellertid har gruppen inte påbörjat sitt arbete. Maskinentreprenörerna påminner därför om att arbetsgruppen behöver påbörja sitt arbete under nästkommande avtalsperiod.

9) *Huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd*

Byggnads rekommenderas att anta Huvudavtalet.

Utöver ovanstående yrkanden förbehålles rätten att under förhandlingarnas gång framföra ytterligare yrkanden.

Stockholm 17 februari 2023

Fredrik Strömberg på uppdrag av

Claes Arenander

Maskinentreprenörerna

Torbjörn Hagelin

Svenska Byggnadsarbetareförbundet