

Därför säger Sveriges Byggindustrier nej till solidaransvar i Byggavtalet

Vad innebär Byggnads förslag om solidaransvar?

Mycket förenklat kan sägas att solidaransvar innebär ett gemensamt ansvar för lön och ersättning till alla arbetstagare neråt i en entreprenadkedja oavsett om företaget är arbetsgivare eller inte. Det blir ett juridiskt borgensansvar för lön och ersättning till andra företags anställda på arbetsplatsen.

Svensk byggbransch

Läget på byggmarknaden

Den senaste prognosen för byggkonjunkturen i Sverige indikerar återhämtning under 2014. Återhämtningen sker från låga nivåer och är extremt känslig för störningar. Flertalet av Sveriges Byggindustriers entreprenadföretag har fortfarande oerhört korta orderstockar. Eventuella stridsåtgärder för att genomdriva förändringar, som ytterligare försämrar konkurrenskraften för de företag som är bundna av Byggavtalet, skadar det redan känsliga och obalanserade läget. Försvagad konkurrenskraft leder till minskad anställningstrygghet och färre jobb i branschen.

Den internationella konkurrensen är idag ett påtagligt inslag på svensk byggmarknad och utländska företag och utländsk arbetskraft tar marknadsandelar i en allt snabbare takt. Byggföretagen utsätts idag för ökande konkurrens med allt fler alternativa leverantörer. En förutsättning för att kunna möta denna konkurrens och upprätthålla hög kompetens i branschen är att det finns företag som är specialiserade på olika områden. Det innebär att en byggarbetsplats vanligtvis består av flera olika entreprenörer som samverkar för att uppnå det bästa resultatet.

Den inhemska konkurrensen kännetecknas av en tydlig uppdelning mellan kollektivavtalsbundna och icke kollektivavtalsbundna företag. Mer än två tredjedelar av företagen och en tredjedel av de anställda arbetar i företag som inte omfattas av kollektivavtal. Dessa företag är kraftigt överrepresenterade vad gäller kvalitetsbrister, arbetsmiljörisker, oegentligheter och sämre villkor.

Byggavtalet

Den svenska modellen med kollektivavtal och arbetsrättslig lagstiftning, reglerar rättigheter och skyldigheter mellan arbetsgivare och medarbetare. Ett bra fungerande kollektivavtal kännetecknas av enkelhet och tydlighet med förutsebarhet för båda parter. En reglering om solidaransvar passar inte in i ett kollektivavtal, eftersom det skulle innebära en reglering av förhållandet mellan två olika arbetsgivare. Ett kollektivavtal får aldrig reglera affärsförbindelserna mellan olika företag.

Byggavtalets löner regler är troligen de mest byråkratiska och svårtillämpade reglerna på den svenska arbetsmarknaden. De ålderdomliga löner reglerna innehåller ett stort mått av tvång, främst när det gäller ackordslöner, som dessutom ofta skapar många onödiga konflikter och försämrade arbetsmiljö på arbetsplatserna. Ett solidaransvar skulle leda till att Byggavtalet blir än mer komplext och oförutsägbart och skulle leda till att fler företag skulle finna vägar för att undgå att bli bundna av Byggavtalet. Ett solidaransvar skulle därmed skapa oreda och snedvridda konkurrensen till nackdel för de seriösa företag som vill vara bundna av kollektivavtal. Reglerna skulle också underminera de kollektivavtalslutande parternas roll för utveckling av den svenska byggindustrin.

Byggnads kräver att det införs solidaransvar i Byggavtalet. Detta trots att en enig partsgemensam arbetsgrupp har kommit fram till att det skulle vara tvisteskapande och kostnadshöjande. Den kvalificerade utredning som arbetsgruppen har gjort innehåller ett förslag till en effektiv lösning om huvudentreprenörsansvar som leder till ordning och reda i entreprenadförhållandena.



Byggavtalet måste göras mer attraktivt och för att täckningsgraden ska öka och bidra till att skapa stabila och förutsägbara regler och bestämmelser i enlighet med den svenska modellen för byggbranschen. Därutöver krävs lagstiftning för att åstadkomma regelverk som gäller för alla företag och som därmed är konkurrensneutrala. Vi måste hitta en gemensam syn på problemen och anpassa villkoren i Byggavtalet och göra dem mer flexibla, enkla, lättbegripliga och attraktiva för såväl arbetsgivarna som deras medarbetare. Vi kan inte införa regler som leder till att företagen väljer bort kollektivavtalet. Lösningen är inte att stänga gränserna och göra Byggavtalets regler obegripliga och rättsosäkra.

Påståenden om lönedumpning – fakta

Sveriges Byggindustrier tar helt avstånd från lönedumpning och att människor utnyttjas. De påståenden som Byggnads för fram att medarbetare på våra medlemsföretags arbetsplatser behandlas illa är direkt felaktiga.

Av samtliga 2740 tvisteförhandlingar med Byggnads sedan 2010 finns det inte en enda tvist där någon byggnadsarbetare fått sämre betalt än avtalets lägstanivå som för närvarande uppgår till 24 500 kronor för yrkesarbetare. Över 85 procent av tvisterna avser lönenivåer mellan 29 000 och 35 000 kronor per månad. Cirka 15 procent av tvisterna avser nivån 28 000 - 29 000 kronor per månad. Endast några ensataka tvister avser en nivå under 28 000 kronor per månad. Snittlönen för Byggavtalets område är 31 758 kronor i månaden. Snittlönen för prestationslön (ackord m.m.) i Byggbranschen är 34 236 kronor i månaden.

Vi har sedan lång tid kunnat konstatera att Byggnads är kraftigt överrepresenterade vad gäller antalet tvister. Vi har fem fackliga avtalsparter och Byggnads står för mer än 98 procent av samtliga tvister på våra avtalsområden. Vi har inte haft någon tvist avseende social dumping under de senaste tio åren. Om detta var ett stort problem bland våra medlemsföretag eller deras underentreprenörer, borde vi rimligen ha haft massor av tvister eller fackliga vetorättsförklaringar avseende detta (d.v.s. att ett visst företag inte får anlitas av det skälet).

Sveriges Byggindustriers lösning för att skapa ordning och reda

Ökat samarbete och lagstiftning

Sveriges Byggindustrier vill tillsammans med Byggnads utvidga och stärka samarbetet med Skatteverket, Arbetsmiljöverket, Migrationsverket och Ekobrottsmyndigheten. Vi vill tillsammans med våra fackliga avtalsparter utveckla regionala och lokala råd som ska verka för att förhindra att oseriösa företag kan verka på svensk byggmarknad. Sveriges Byggindustrier har nyligen, tillsammans med Byggnads, medverkat i en utredning tillsatt av regeringen i syfte att motverka oegentligheter, där alla medverkande gemensamt föreslagit införande av:

- *Lag om närvaroliggare* med skyldighet att hålla en komplett och aktuell lista på alla som befinner sig på arbetsplatsen till skatteverket
- *Lag om individuell arbetsgivaruppgift* som innebär att arbetsgivare har en skyldighet att redovisa sociala avgifter på individnivå för alla som finns registrerade i närvaroliggaren. Därmed redovisas sociala avgifter och därmed skattskyldighet och indirekt lönenivå.
- *Lag om registreringskyldighet* som innebär att alla ska registrera sina arbetsplatser där entreprenadsumman är större än 150 000 kronor hos skatteverket.
- *Lag om rätt till oannonserade arbetsplatsbesök* av skatteverket som innebär att skatteverket kan göra revision av arbetsplatser och deras närvaroliggare utan föregående varning.

Under 2013 har följande omfattande skärpt lagstiftning införts som förstärker skyddet för arbetstagare som tillhör utsatta grupper:

- *Sanktionsdirektivet* för tredjelandsmedborgare som innebär att en beställare som anlitar företag från länder utandför EU också tar på sig ett betalningsansvar för tre månadslöner och

reskostnader åter till hemlandet om den egna arbetsgivaren inte fullgör sina åtaganden mot sina anställda.

- *Bemanningsdirektivet* som innebär en förstärkt rätt för anställda i bemanningsföretag att få samma lön och andra villkor som de egna anställda med likadana arbetsuppgifter.
- *Utstationeringsdirektivet* som innebär att företag från EU-området som bedriver verksamhet i Sverige längre tid än fem dagar ska registrera sin verksamhet och sina anställda.
- *Arbetsmiljösanktionsavgift* innebär kraftiga ekonomiska sanktioner för huvudentreprenörer som inte tar ansvar.

Det finns också sedan tidigare en skyddslagstiftning för utländska arbetstagare från annat EU-land som tillfälligt arbetar i Sverige genom *Utstationeringslagen*. Lagen innebär att utstationerande företag som verkar i Sverige ska tillämpa semesterlagen, föräldraledighetslagen, förbudet mot diskriminering av deltidsarbete och tidsbegränsad anställning, diskrimineringslagen, arbetstidslagen och Arbetsmiljöverkets hälsa- och säkerhetsföreskrifter. Vidare ska utstationerande företag som verkar på Byggavtalets område lägst betala en lön om cirka 24 500 kronor i månaden (2013) för yrkesarbetare plus OB- och övertidersättning och vissa förmånligare regler om semesterersättning enligt Byggavtalet. Rättighetsbilden och skyddet för utsatta arbetstagare skulle ytterligare förstärkas om Byggnads fullgjorde sin skyldighet att lämna in dessa uppgifter till Arbetsmiljöverket.

Arbetsgruppens förslag till förändring av Byggavtalet

Sveriges Byggindustrier har accepterat den partsgemensamma arbetsgruppens förslag till lösning för att få bättre kontroll i entreprenadkedjorna. Förslaget innebär:

- ett *utökat ansvar* för huvudentreprenören att hålla reda på vilka entreprenörer som finns på arbetsplatsen,
- en *rapporteringskyldighet* för samtliga entreprenörer om de i sin tur anlitar underentreprenör och
- *bättre insyn* i entreprenadkedjorna för Byggnads på alla byggarbetsplatser där Byggavtalet tillämpas.

Arbetsgruppens förslag kommer tillsammans med utökad samverkan och ovan angiven lagstiftning att leda till att konkurrensen blir sundare och skyddet för utsatta arbetstagare stärks avsevärt.

Förslag på lag om solidaransvar från EU

Det finns ett förslag från EU om framtida krav på lagstiftning om solidariskt betalningsansvar för byggbranschen. Det innehåller flera viktiga skillnader jämfört med Byggnads förslag:

- solidaransvar skulle införas genom *lag* som omfattar *alla* byggföretag, inte bara de som är bundna av Byggavtalet
- solidaransvaret skulle endast gälla i förhållande till företag som *utstationerar* arbetstagare
- ansvaret skulle endast gälla i förhållande till det företag som *direkt anlitas* (där det finns ett avtalsförhållande), inte anlitat företagets eventuella underentreprenör
- förslaget förutsätter att Byggavtalets regler om *minimilön allmängiltigförklaras* eller att *lagstadgad minimilön* införs

Om sådan lagstiftning införs kommer det att göras en intresseavvägning mellan inhemsk arbetskrafts rättigheter och rätten till den fria rörligheten för arbetskraft från andra länder inom EU. Det kommer i så fall att genomföras på ett rättssäkert sätt och i demokratisk ordning. Vi förordar inte sådan lagstiftning, men en sådan beslutsprocess skulle trots allt vara bättre än ett påtvingat, olagligt solidaransvar i Byggavtalet.

Problem med Byggnads förslag

Förslaget strider mot lag

Utanför MBL:s räckvidd

Den legala grunden för ett kollektivavtal finns i medbestämmande lagen (MBL). Där framgår att ett kollektivavtal ska reglera anställningsvillkoren och förhållandet i övrigt mellan en arbetsgivare och dennes arbetstagare. Avtal saknar verkan som kollektivavtal i den mån det har annat innehåll. En reglering som innebär ansvar för andra arbetsgivares arbetstagare är alltså inte tillåten.

Ett fackförbund kan endast påkalla förhandling och driva tvister avseende kollektivavtalsvillkor för sina medlemmars räkning. Om Byggnads syfte är att skydda arbetstagare som inte är medlemmar i Byggnads, varför ska vi då införa en reglering i kollektivavtalet som "icke medlemmar" inte har någon nytta av?

Strider mot Utstationeringsdirektivet/utstationeringslagen

2004 försökte Byggnads genom stridsåtgärder tvinga det estniska bolaget Laval att teckna kollektivavtal med Byggnads och krävde att lönenivån skulle vara genomsnittslönen på orten den s.k. utbetalningsnivån. Såväl Arbetsdomstolen som EU-domstolen fann att stridsåtgärden var ogiltig eftersom utbetalningsnivån inte är Byggavtalets lägsta lön som ska betalas av en arbetsgivare som utstationerar arbetstagare till Sverige. Utbetalningsnivån är för närvarande 32 200 kr per månad i Stockholm. Detta innebär att Byggnads förslag till solidaransvar strider mot Utstationeringsdirektivet. Varför ska avtalet reglera genomsnittslön när både svensk lag och EU-rätten föreskriver minimilön?

Strider mot konkurrenslagstiftningen i Sverige och EU

Ett solidaransvar i Byggavtalet snedvrider konkurrensen genom att det försvårar marknadsinträdet för nybildade företag. Detta eftersom det innebär en konkurrensnackdel att vara bunden av Byggavtalet. Solidaransvar innebär större risker och därmed även ökade kostnader för företag som omfattas av Byggavtalet. Varför ska vi införa en reglering som försvårar marknadsinträdet för nybildade företag och som snedvrider konkurrensen till nackdel för företag som är bundna av Byggavtalet?

Strider mot fri rörlighet av tjänster inom EU

Inom EU gäller full frihet att tillhandahålla tjänster över gränserna. Respektive medlemsland ska säkerställa att det inte finns några regleringar inom nationen som hindrar eller försvårar för företag i andra medlemsländer att tillhandahålla tjänster över gränserna. Kravet på att kräva genomsnittslön för utländska yrkesarbetare som verkar i Sverige medför att de missgynnas i förhållande till många svenska företag. Avtalsregleringen skulle därför stå i strid med EU:s grundlag.

Strider mot Bemanningdirektivet

Enligt Bemanningdirektivet får det inte finnas några hinder som begränsar möjligheten att tillhandahålla bemanningstjänster. Ett solidaransvar i Byggavtalet skulle stå i strid med Bemanningdirektivet eftersom

- det blir osäkert vilket företag som är att anse som beställare respektive betalningsansvarig för bemanningsuppdraget
- det förlänger betalningstiden för bemanningsuppdraget med över tre månader

Förslaget är olämpligt

Gäller inte för alla – omfattar endast en liten del av byggbranschen

Det är endast 60 procent av de anställda i byggbranschen som arbetar i kollektivavtalsbundna företag. Byggbranschen består av ca 94 000 registrerade företag. Av dessa är cirka en tredjedel bundna av kollektivavtal och endast ca tio procent av Byggavtalet. Det är endast företag som är bundna av Byggavtalet som skulle omfattas av ett solidaransvar. Eftersom ett solidaransvar skulle medföra kostnadsökningar får utländska företag utan kollektivavtal, bygglidningsföretag och övriga

företag som inte är bundna av Byggavtalet en konkurrensfördel i förhållande till de företag som är bundna av Byggavtalet.

Likviditetsproblem slår ut främst mindre företag

Ett solidaransvar i Byggavtalet skulle innebära en risk för de företag som omfattas av Byggavtalet att få överta andra företags ansvar för att utge löner och ersättningar till deras medarbetare. En sådan risk måste företagen hantera genom att innehålla betalning till underentreprenören till dess det säkerställts att underentreprenören samt dennes eventuella underentreprenör har fullgjort sin skyldighet att utge lön. Detta skulle skapa likviditetsproblem i många mindre och medelstora företag, vilket leder till att sysselsättningen riskeras i dessa företag. Mindre företags möjlighet att samverka och åta sig större arbeten skulle även hämmas genom att de riskerar ansvara för varandras åtaganden.

Förenklar för oseriösa företag

Det finns en stor risk för bedrägerier. Oseriösa företag kan utnyttja ett solidaransvar genom att underlåta sin skyldighet att utge lön och ersättningar, och istället låta andra seriösa företag som är bundna av Byggavtalet överta deras löneansvar.

Fungerar inte ihop med gällande lagar och regler

I länder där solidaransvar införts genom lag har lagstiftaren, dels säkerställt att systemet är rättsäkert, dels anpassat det till andra gällande regler i den nationella lagstiftningen. Ett införande genom kollektivavtal skulle innebära att regleringen inte är anpassad till gällande regler i lag t.ex. facklig organisations möjlighet att driva tvist om medlems lön vid domstol, skattelagstiftningen och reglerna vid konkurs och lönegaranti. Risker är uppenbara att ett solidaransvar kommer att utnyttjas eftersom det är mycket enklare än att t.ex. föra tvist i domstol om lönekrav. Detta innebär att företag får överta andra företags tvistiga belopp. Solidaransvaret omfattar alla typer av situationer; även när båda avtalsparterna är seriösa. Är det verkligen rimligt att ett företag ska ha mer långtgående förpliktelser i förhållande till andra företags medarbetare än sina egna medarbetare?

Avtal 2014

Sveriges Byggindustriers grundläggande uppfattning är att vi fortsatt har en gällande avsiktsförklaring som innebär att endast väl genomarbetade förändringar ska genomföras i samförstånd även under denna avtalsperiod till 2016. Med Byggnads yrkande om att införa ett solidaransvar i Byggavtalet tvingas vi nu konstatera att Byggnads fortsätter att driva avtalsrörelser i strid med grundtanken i avsiktsförklaringen från 2010. Vi vill gärna uppnå samma samarbetsklimat med Byggnads som med våra övriga fackliga avtalsparter och tror att mycket av problemen bottenar i Byggavtalets konstruktion. Låt oss fortsätta diskussionen kring lösningar som vi kan komma överens om och tillsammans ta ansvar för att skapa sunda villkor för våra medlemmar och svensk byggnäring.

Sveriges Byggindustrier vill att parterna genom avtalsförhandlingarna 2014 förvaltar det arbete som man gemensamt investerat i och antar det förslag som tagits fram av arbetsgruppen för ordning och reda.

Stockholm den 14 mars 2014

Ola Månsson
VD

Mats Åkerlind
Förhandlingschef