

Avtalsyrkanden till Ledarna, Sveriges Ingenjörer och Unionen avseende Tjänstemannaavtalet 2023

Glasbranschföreningen
Installatörsföretagen
Maskinentreprenörerna
Måleriföretagen i Sverige
Plåt & Ventföretagen

Bygg- och installationssektorns sex arbetsgivareorganisationer har följande gemensamma utgångspunkter inför Avtal 2023

Deltagande arbetsgivareorganisationer

- B (Byggföretagen)
- GBF (Glasbranschföreningen)
- IN (Installatörsföretagen)
- ME (Maskinentreprenörerna)
- MiS (Måleriföretagen i Sverige)
- PVF (Plåt & Ventföretagen)

Bygg- och installationssektorn är en viktig del av samhällsbygget och Sveriges ekonomi. Sektorn sysselsätter omkring 430 000 personer och står för 11 procent av Sveriges BNP, varav drygt 4 procent består av bostadsbyggande. Det finns en stor potential i branschen både när det gäller jobbskapande och resurser till välfärden samt hur vi bygger långsiktigt hållbara bostäder, anläggningar och infrastruktur.

Omförhandlingarna av de nya kollektivavtalen för bygg- och installationssektorn som träffades under 2020 präglades av den pågående pandemin. Med en gemensam målsättning att ta ansvar för den svenska sysselsättningen och med ambition att säkra den svenska modellens ansvarstagande för hela samhället nåddes avtal som klarade det målet. Den andan ska vi värna nu när vi på nytt blickar framåt för att omförhandla dessa avtal.

Världen har ännu inte återhämtat sig från pandemin. Husbyggnationerna avtar och risken är överhängande för ökade konkurstal och en stigande arbetslöshet. Både företag och hushåll har samtidigt drabbats av historiskt hög inflation, stigande räntor samt skenande el- och drivmedelspriser. Addera därtill ett allttjämt pågående krig i vårt närområde och en dyster omvärldsbild framträder. Sammanfattningsvis förväntar sig Konjunkturinstitutet att Sverige går in i en lågkonjunktur under 2023 som förväntas pågå ända till 2025.

Verkligheten är dock mer mångfacetterad än så. Alla delar av branschen är inte lika hårt drabbade av den oroliga omvärlden. I norra Sverige genomförs nu en rad stora investeringar inom tillverkningsindustrin. Detta kommer medföra att nya projekt etableras och utvecklas även inom byggindustrin. Men där finns samtidigt en del orosmoment, bl.a. brist på medarbetare vilket gör att branschens attraktivitet och förmåga att locka duktiga medarbetare framöver är av avgörande betydelse för sektorns utveckling.

Bygg- och installationssektorn spelar en mycket viktig roll i energi- och klimatomställningen och vi är beredda att axla det ansvaret. Till klimatomställningen hör ökad energieffektivisering, elektrifiering och digitalisering vilket i sin tur ställer stora krav på såväl företag som tjänstemän.

Att tillsammans med de fackliga organisationerna utveckla sektorns tjänstemannaavtal är av stor vikt för att möta framtidens utmaningar. Vi behöver fortsatt ge branschen rätt förutsättningar att utvecklas, vara lönsam och samtidigt bli ännu bättre på att behålla duktiga tjänstemän i våra företag.

Till: Ledarna, Sveriges Ingenjörer och Unionen

Glasbranschföreningen, Installatörsföretagen, Maskinentreprenörerna, Måleriföretagen i Sverige och Plåt & Ventföretagen har följande gemensamma avtalsyrkanden för Tjänstemannaavtalet 2023

Ett fortsatt arbete i konstruktiv anda

Under den senaste avtalsperioden har parterna träffats i flera olika arbetsgrupper som bedrivits på ett konstruktivt och lösningsorienterat sätt. Vår förhoppning är att avtalsrörelsen 2023 och ett fortsatt arbete under kommande avtalsperiod även fortsättningsvis kommer att bedrivas i god och pragmatisk anda med fokus på branschens och parternas medlemmars bästa.

Våra förslag och yrkanden är följande:

Löner och avtalsperiod

Under en längre tid har arbetsgivarsidan och tjänstemannaförbunden varit överens om att följa principen om den internationellt konkurrensutsatta exportindustrin ska ha en kostnadsnormerande norm. Arbetsgivarsidan utgår från att parterna följer den principen även under den kommande avtalsrörelsen och därmed respekterar det s.k. märket avseende kostnadsnivå och avtalsperiod.

Löner

För Unionens traditionella löneavtal, Bilaga 2, yrkar arbetsgivarsidan

att det traditionella löneavtalet skall träffas utan individgarantier och att pottens storlek görs lokalt dispositiv, samt

att det traditionella löneavtalet endast skall innehålla en nivå för ingångslön, dvs kategorin "heltidsanställd tjänsteman som fyllt 18 år".

För Unionens valbara processlöneavtal, Bilaga 2 a, yrkar arbetsgivarsidan

att avtalet tecknas som ett tillsvidareavtal,

att arbetsgivaren ska kunna komma överens med den enskilda tjänstemannen om att tillämpa avtalet, samt

att följande process införs under rubriken "Löneprocessen" i avtalet:

Finns en lokal facklig part på företaget är denna en viktig aktör i löneprocessen och bidrar med värdefull kunskap, särskilt i punkterna 1 och 4 nedan.

Finns inte någon lokal facklig part utgår det inledande mötet (punkten 1) och den avslutande utvärderingen (punkt 4) i den beskrivna processen nedan.

För Sveriges Ingenjörers avtalsområde, Bilaga 3, yrkar arbetsgivarsidan

att löneavtalet skall tecknas som ett tillsvidareavtal i enlighet med parternas ambition sedan 2013.

Allmänna villkor

Semester, § 4

Vid kortare anställningar finns en förväntan hos båda parter om att tjänstemannen ska arbeta under hela anställningstiden.

Arbetsgivarsidan yrkar därför

att avtalet tillförs en regel om att en tjänsteman med en kortare anställning än tre månader inte ska ha rätt till semesterledighet utan istället kompenseras med semesterersättning om 12.5 % som utbetalas i samband med anställningens upphörande eller enligt överenskommelse. Överenskommelse om annat kan träffas med den enskilda tjänstemannen.

Semester, § 4

Det är vanligt att tjänstemän begär föräldraledigt i nära anslutning till huvudsemestern. För att möjliggöra en god planering av verksamheten under semestermånaderna och säkerställa en god arbetsmiljö för samtliga medarbetare är det en förutsättning att ansökan om föräldraledighet inkommer i god tid.

Arbetsgivarsidan yrkar därför

att ansökan om föräldraledighet under perioden 1 juni till 31 augusti bör ges in senast i samband med semesteransökan till arbetsgivaren.

Förlängning av provanställning

Enligt gällande regelverk (AD 2020 nr 53) är det möjligt att förlänga en provanställning vid en tjänstemans frånvaro. Det är till fördel för såväl tjänstemännen som arbetsgivare att denna praxis är känd.

Arbetsgivarsidan yrkar därför

att avtalet tillförs en upplysning om att arbetsgivaren och den provanställda tjänstemannen kan, om tjänstemannen varit frånvarande under provperioden, komma överens om att provanställningen förlängs med tid som motsvarar frånvarotiden.

Möjlighet att överenskomma om annan avlöningsform vid kortare anställningar

I samband med överenskommelse om kortare anställningar hade det varit till administrativ fördel för såväl tjänsteman som arbetsgivare att möjligheterna att komma överens om annan avlöningsform än månadslön tydliggörs i Tjänstemannaavtalet.

Arbetsgivarsidan yrkar därför

att avtalet tillförs ett klargörande av formerna att komma överens om annan avlöningsform.

Uppsägning av individuell överenskommelse om att särskild kompensation för övertidsarbete inte utgår, § 6

Arbetsgivarsidan är av uppfattningen att det finns en samsyn mellan parterna att även en arbetsgivare kan säga upp en individuell överenskommelse om att särskild kompensation för övertidsarbete inte utgår.

Arbetsgivarsidan yrkar därför

att § 6 Mom 1:1 Uppsägning av individuell överenskommelse redaktionellt ändras till "*En överenskommelse enligt detta moment andra stycket kan sägas upp av endera part senast två månader före utgången av ett semesterår.*"

Arbetstidsförkortning, Bilaga 5

Enligt gällande skrivning i bilaga 5 kan arbetstidsförkortning tas ut innan den tjänats in. Det innebär att det i vissa fall kan uppstå en skuld till arbetsgivaren om tjänstemannen slutar innan arbetstidsförkortningen tjänats in. Om arbetsgivaren ges möjlighet att avräkna uttagen men inte intjänad arbetstidsförkortning uppstår en flexibilitet avseende förläggningen som gagnar båda parter. Arbetsgivarsidan kan konstatera att olika datum råder för intjänande- och uttagsår på olika avtal. Detta får till följd att det på ett och samma företag kan finnas olika brytdatum för arbetstagarna. Det finns därför ett önskemål om att möjliggöra för lokala parter att komma överens om andra datum för intjänande- och uttagsår.

Arbetsgivarsidan yrkar

att avtalet tillförs en avräkningsregel som innebär att arbetsgivaren ges en möjlighet att reglera uttagen, men inte intjänad, arbetstidsförkortning mot slutlön, samt

att lokala parter kan komma överens om andra datum för intjänande- och uttagsår. Om lokala parter saknas ska sådan överenskommelse kunna träffas med enskild tjänsteman.

Förhandlingsordning

Nuvarande förhandlingsordning i Tjänstemannaavtalet utgörs av utdrag av Huvudavtal. Reglerna upplevs därför som föråldrade och svårlästa. En översyn av förhandlingsordningen hade därför varit önskvärt. Motsvarande har gjort på flertal andra avtalsområden.

Arbetsgivarsidan yrkar därför

att en arbetsgrupp tillsätts för att se över regelverket.

Redaktionella ändringar

Enligt gängse ordning önskar arbetsgivarsidan att Tjänstemannaavtalet genomgår en redaktionell översyn.

Vi förbehåller oss rätten att under förhandlingarna justera eller göra tillägg med anledning av motpartens yrkanden och förslag.

Stockholm den 22 februari 2023

Glasbranschföreningen

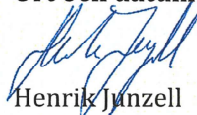
Ort och datum



Torbjörn Carlberg

Installatörsföretagen


Ort och datum



Henrik Jönzell

Maskinentreprenörerna

Ort och datum



Fredrik Strömberg

Måleriföretagen i Sverige

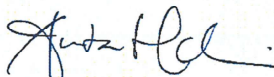
Ort och datum



Camilla Hedström

Plåt & Ventföretagen

Ort och datum



Anita Hagelin