

Avtals- yrkanden för Tjänstemanna- avtalet 2023

Bygg- och installationssektorns sex arbetsgivarorganisationer har följande gemensamma utgångspunkter inför avtal 2023

Deltagande arbetsgivarorganisationer

- Byggföretagen
- Glasbranschföreningen
- Installatörsföretagen
- Maskinentreprenörerna
- Måleriföretagen i Sverige
- 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 alltjämt 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 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, bland annat 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

Stockholm den 1 februari 2023

Vi vill värna avtalets flexibilitet och de goda partsrelationerna

De avtalsslutande parterna i Tjänstemannaavtalet har i tidigare avtalsrörelser och under den pågående avtalsperioden visat på god samarbetsförmåga samt skapat och bibehållit bra partsrelationer. Det skapar förutsättningar för att parterna även i årets avtalsrörelse ska kunna ha konstruktiva förhandlingar i syfte att hitta förhandlingslösningar som tillgodoser samtliga parter intressen på ett väl avvägt sätt.

Byggföretagen känner sig stolta över att Tjänstemannaavtalet är ett kollektivavtal som erbjuder våra medlemsföretag och deras medarbetare en stor flexibilitet och goda möjligheter att hitta lokala överenskommelser. Det vill vi bibehålla och värna om. Av dessa skäl vill Byggföretagen även fortsatt sträva efter att samtliga löneavtal på avtalsområdet ska vara processlöneavtal utan individgarantier och lönepotter, eftersom sådana fasta nivåer motverkar en företags- och medarbetarnära lönebildning. Det hämmar även möjligheten till lönesättning av medarbetare utifrån varje individs egen prestation och bidrag till verksamheten samt företagets förutsättningar och ekonomiska läge.

Byggföretagen överlämnar härmed sina förslag och yrkanden inför avtalsrörelsen 2023.

Avtalskrav

Lön m.m.

Kostnadsnivå och avtalsperiod

Byggföretagen utgår under den kommande avtalsrörelsen från att parterna respekterar det s.k. märket avseende kostnadsnivå och avtalsperiod.

Löneavtal Sveriges Ingenjörer

Byggföretagen yrkar att nu gällande löneavtal tecknas som ett tillsvidareavtal i enlighet med parternas intention 2013.

Löneavtal Unionen

Byggföretagen yrkar att ett sifferlöst processlöneavtal tecknas tills vidare i enlighet med det utkast som arbetats fram i arbetsgruppen om nytt löneavtal under avtalsperioden.

Allmänna villkor

Redaktionella förändringar

Byggföretagen har noterat ett behov av ett antal redaktionella förändringar i avtalet för att förenkla för tillämparen av avtalet och yrkar därför följande.

- § 2 Anställning mom 2:1

Följande mening tas bort eftersom den numera saknar betydelse.

Dessa regler träder i kraft den 1 april 2013 och gäller endast anställningsavtal ingångna efter detta datum.

- § 5 Sjuklön mom 5:6-7

Hänvisningarna till lagen om allmän försäkring och lagen om arbetsskadeförsäkring ändras till socialförsäkringsbalken.

- § 7 Övertidskompensation mom 1:1

För att förtydliga att en överenskommelse om att särskild kompensation för övertidsarbete inte utgår är ömsesidigt uppsägningsbar ska texten ändras till

En överenskommelse enligt detta moment andra stycket kan sägas upp av tjänstemannen endera parten senast två månader före utgången av ett semesterår.

- § 12 Uppsägning mom 3:4 anmärkning

I anmärkningen anges 65 år fast det är pensionsåldern enligt ITP-planen som åsyftas varför stycket ska formuleras om till

Arbetsgivaren bör i god tid före ingången av den månad då tjänstemannen fyller 65 år, vilket är den avtalade uppnår pensionsåldern enligt ITP-planen, inhämta besked från tjänstemannen huruvida denne vill avsluta sin anställning vid uppnådd pensionsålder enligt ITP-planen eller utnyttja sin rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd (LAS).

Semester, § 4

Semester under kortare anställning

En tjänsteman som har en kortare anställning än tre månader ska inte ha rätt till semesterledighet utan i stället kompenseras med semesterersättning som utbetalas i samband med anställningens upphörande eller enligt överenskommelse. Överenskommelse om annat kan träffas med den enskilda tjänstemannen.

Byggföretagen yrkar därför att avtalet tillförs följande skrivning:

Semesterledighet för tjänsteman med tidsbegränsad anställning, vars anställning inte avses pågå längre än tre månader och som inte varar längre, ska inte läggas ut, såvida inte detta överenskommit. Semesterersättning ska dock betalas ut i samband med anställningens upphörande eller enligt överenskommelse.

Föräldraledighet under huvudsemestern

Det är vanligt att medarbetare begär föräldraledigt i 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 görs i god tid.

Byggföretagen yrkar därför att avtalet tillförs följande skrivning:

Ansökan om föräldraledighet som avses infalla någon gång i perioden 1 juni till 31 augusti respektive år bör inges till arbetsgivaren i samband med semesteransökan.

Byggföretagen förbehåller sig rätten att justera, komplettera och förtydliga ovanstående yrkanden.

Stockholm den 1 februari 2023



Mats Åkerlind
Förhandlingschef, vice vd