

Avtalsyrkanden till
Ledarna, Sveriges Ingenjörer
och Unionen avseende

Tjänstemanna- avtalet 2025

Glasbranschföreningen
Installatörsföretagen
Maskinentreprenörerna
Måleriföretagen i Sverige
Plåt & Ventföretagen

Bygg- och Installationssektorns sex arbetsgivarorganisationer har följande gemensamma utgångspunkter inför Avtal 2025

Deltagande arbetsgivareorganisationer

- 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 att skapa nya jobb och resurser till välfärden samtidigt som vi bygger hållbara bostäder, anläggningar och infrastruktur.

Världsekonomin har visat en robust, om än måttlig, tillväxt senaste året men orosmoln som geopolitisk säkerhet, krig och handelshinder kvarstår. Dessa faktorer påverkar de globala tillväxtutsikterna även 2025, trots lägre inflation och sänkta räntor. I denna föränderliga omvärld är det därför extra viktigt att parterna gemensamt fokuserar på vad som krävs i kollektivavtalen för att stärka branschens konkurrenskraft och överlevnad.

Svenska företag, däribland byggbranschen, står inför ett fortsatt ökat kostnadstryck och en stor osäkerhet kring den framtida produktivitet utvecklingen. Om kostnadstrycket ökar utan motsvarande förbättringar i produktiviteten, riskerar det att på sikt slå ut företag och jobb. Därför är det av vikt för både företag och medarbetare att behålla nivån i antalet arbetade timmar och anpassa villkoren utifrån de förutsättningarna som råder inom branschen. Genom att bibehålla och sträva efter flexibilitet i kollektivavtalen kan företagen säkra jobben samtidigt som lokala överenskommelser kan användas för att anpassa arbetsvillkoren utifrån varje företags unika förutsättningar.

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 attrahera och behålla duktiga tjänstemän i våra företag. Vår strävan är 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 företags förutsättningar och ekonomiska läge.

Vi måste gemensamt se till att kollektivavtalens ställning stärks. Bara tillsammans kan vi utveckla branschen och trygga jobben i bygg- och installationssektorn.

Till: Ledarna, Sveriges Ingenjörer och Unionen

Glasbranschföreningen, Installatörsföretagen, Maskinentreprenörerna, Måleriföretagen i Sverige och Plåt & Ventföretagen har följande gemensamma avtalsyrkanden för Tjänstemannaavtalet 2025

Ett fortsatt arbete i konstruktiv anda

Tjänstemannaavtalet är ett kollektivavtal med bra förmåner för de som omfattas av avtalet samt ger, i viss mån, utrymme för företags- och medarbetarnära lösningar. Vi vill värna om att Tjänstemannaavtalet bibehåller detta innehåll men även fortsätter att utvecklas i den riktningen. Avtalet behöver moderniseras i delar som rör arbetstidsförläggningen och ge ytterligare möjligheterna till företagsnära överenskommelser. En ökad flexibilitet gynnar såväl arbetsgivare som tjänstemän. Det ligger därutöver i båda parternas intresse att Tjänstemannaavtalet är ett attraktivt kollektivavtal som inte är mindre förmånligt än vad om följer av lagstiftningen.

Under den senaste avtalsperioden har parterna träffats i olika arbetsgrupper som bedrivits på ett konstruktivt och lösningsorienterat sätt. Parterna har framgångsrikt arbetat fram ett förslag på en ny förhandlingsordning. Därutöver har parterna bland annat tagit fram material för att underlätta för det svåra samtalet och startat upp ett arbete kring OSA i ett framtidsperspektiv. Vår förhoppning är att avtalsrörelsen 2025 och det fortsatta arbetet under kommande avtalsperiod kommer att även framöver bedrivas i god och pragmatisk anda med fokus på branschen 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 att 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 ska 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 arbetsgiversidan

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

Allmänna villkor

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.

Arbetsgiversidan yrkar därför

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

Möjlighet att komma överens 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.

Arbetsgiversidan yrkar därför

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

Arbetstidsbestämmelser, bilaga 4

Det är viktigt att vi har attraktiva och moderna kollektivavtal som inte är mindre förmånliga än vad som följer av lagstiftning. Nuvarande övertidsregler i Tjänstemannaavtalet har inte utvecklats i takt med lagstiftningen.

Arbetsgiversidan yrkar

att begränsningsperioden för den ordinarie arbetstiden förlängs,

att den allmänna övertiden ökas från 150 timmar till 200 timmar,
att möjligheterna att återföra timmar till övertidsutrymmet utökas, samt
att uttag av den extra övertiden i högre utsträckning förfogas över lokalt.

2-5 §§ Arbetstidsavtalet, bilaga 4, samt restidsersättning § 7

Det är möjligt att med tjänstemannen komma överens om att denne ska vara övertidsavlöst. Oftast avser arbetsgivaren och tjänstemannen att denne även ska vara undantagen från 2-5 §§ i arbetstidsbilagan samt att ingen restidsersättning ska utgå, vilket dock ibland glöms bort. Eftersom bestämmelserna är nära sammankopplade är det lämpligt att en överenskommelse om övertidsavlösning även innebär att tjänstemannen är undantagen 2-5 §§ samt reglerna om restidsersättning.

Arbetsgivarsidan yrkar

att en överenskommelse om övertidsavlösning även innebär att tjänstemannen är undantagen 2-5 §§ samt reglerna om restidsersättning.

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 vidare 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 arbetare respektive tjänstemän. 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.

Deltidspension och 55/10-regeln

Idag förväntas tjänstemän arbeta längre upp i åldrarna och har rätt att kvarstå i anställning till 69 års ålder. Intjänandetiden för ITP 1 har också förlängts från 65 till 66 års ålder. Till följd av detta ser vi behov av att anpassa reglerna avseende möjlighet att ansöka om deltidspension samt 55/10-regeln.

Arbetstidsförkortning, bilaga 5

Arbetsgivarparterna anser det nödvändigt att parterna enas om följande hantering av frågan om arbetstidsförkortning.

För det fall att ändringar i lag eller annan reglering medför en minskning av den ordinarie arbetstidens längd inom Tjänstemannaavtalets tillämpningsområde, ska intjänande av arbetstidsförkortning enligt avtalet minskas i motsvarande utsträckning. För varje minut förkortad veckoarbetstid förkortas intjänandet av arbetstidsförkortning i motsvarande mån.

För det fallet arbetstidens längd till följd av reglering enligt föregående stycke förkortas mer än vad som motsvarar den tid som enligt Tjänstemannaavtalet tjänas in för arbetstidsförkortning, ska också arbetsgivarens betalningar till deltidspensionspremier minskas. Dessa minskningar ska motsvara de ytterligare förkortningar av arbetstiden som införs. Tjänstemannaavtalets bestämmelser om kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte ska då också utmönstras.

Dessa förändringar av kollektivavtalets innehåll genomförs med automatik samtidigt som en ändring av reglerna om förkortad arbetstid får effekt på arbetstidens längd.

Partsgemensamt arbete med en ny förhandlingsordning

Parterna har under nuvarande avtalsperiod gemensamt tagit fram ett förslag till en ny förhandlingsordning i bilaga 10. Parterna är överens om att antagandet av förhandlingsordningen inte är avhängig någon annan fråga mellan parterna.

Arbetsgivarsidan yrkar

att parterna antar den gemensamt föreslagna förhandlingsordningen.

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 18 februari 2025

Glasbranschföreningen



Torbjörn Carlberg

Installatörsföretagen



Henrik Jönzell

Maskinentreprenörerna


Claes Arenander

Måleriföretagen i Sverige


Camilla Hedström

Plåt & Ventföretagen


Karin Wiberg Stålbröst

