

Avtalsyrkanden 2023

– Kompetensföretagens avtal för tjänstemän med Akademikerförbunden

Allmänna förutsättningar

Varje dag hjälper Kompetensföretagens medlemmar företag, organisationer och individer att hitta rätt på en arbetsmarknad som är specialiserad, snabbriktig, fragmenterad och global. Grunden för verksamheten är att kunderna får tillgång till rätt kompetens vid rätt tillfälle för att kunna verka effektivt. Medarbetarna får möjlighet att utvecklas under trygga former på en föränderlig arbetsmarknad.

Ungefär 2 procent av Sveriges arbetsföra befolkning arbetar idag för ett kompetensföretag och våra medlemsföretag sysselsätter drygt 60 000 helårsanställda. Kompetensföretagens drygt 900 medlemsföretag representerar cirka 70 procent av hela branschen.

Kompetensföretagens verksamhetsområden; bemanning, rekrytering och omställning utgör en viktig del av den svenska arbetsmarknaden. Det är därför av stort värde att kunna erbjuda arbetsgivare och arbetstagare ett kollektivavtal som är modernt, relevant och lättförståeligt. Ett kollektivavtal som skapar förutsättningar för företagen att fortsätta vara smörjmedlet i det svenska näringslivet genom att matcha rätt person på rätt plats.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen utmanas ständigt, många företag väljer att stå helt utan kollektivavtal. Utifrån det har parterna ett ansvar att teckna kollektivavtal som är attraktiva och relevanta. Utgångspunkten ska vara att kollektivavtalen innebär bättre villkor för såväl medarbetare som företag jämfört med de företag som inte har det.

För att kompetensbranschen fortsättningsvis ska ha möjlighet att skapa, utveckla och bevara arbetstillfällen under trygga anställningsvillkor behöver avtalen för Kompetensföretag bli ännu mer konkurrenskraftigt och efterfrågat för nuvarande och kommande medlemsföretag.

Stockholm den 7 mars 2023

Kompetensföretagen

Johan Huldt

Kompetensföretagens yrkanden

Arbetsgivarna vill normalt se en längre avtalsperiod men är medvetna om att det märke som parterna inom industrin sätter kommer att vara vägledande.

1. ITP-avtalet

- **Slutföra förhandlingen om en förändring av ITP-plan för ambulerande tjänstemän**
Kompetensföretagen vill slutföra förhandlingen om en förändring av ITP-plan för ambulerande tjänstemän så att ITP 2 Bemanning kan ersättas av ITP 1.

2. Löner enligt löneavtalet

- **Justering av begreppet företag med följd att löneökningstrymmet fördelas över hela företaget**
På företag med flera arbetsplatser ska löneökningstrymmet fördelas över hela företaget på samma sätt som om det var en driftsenhet. Lönehöjningen ska inte brytas ned på mindre enheter. Avtalets nivåer riskerar annars att bli individuella garantier om det är enstaka eller få medarbetare på de mindre enheterna. Det motverkar företagets möjligheter att premiera de som gjort en god insats. Duktiga medarbetare går därmed miste om en löneökning de annars kunnat få.

Paragrafen 5.1 ändras och får följande lydelse:

”I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter avses med "företag" vid beräkningen av ramen för lönehöjningar företaget som helhet.”

3. Allmänna villkor

- **Stryka ”pingst-” i §§ 5.2, 6.3 och 7.5 vid uppräknningen av helgdagar**
Annandag pingst upphörde att vara allmän helgdag 2005. Pingstafton och pingstdagen är vanliga lördagar och söndagar. Det finns därför inte någon anledning till den högre ersättning som nu gäller detta veckoslut för förskjutet arbetstid, jour eller beredskap. ”pingst-” ska därför strykas i 5.2, 6.3 och 7.5. Kollektivavtalet upplevs därmed som mer logiskt och inte föråldrat.
- **Justera avtalets regler om föräldralön för en mer jämställd föräldrapenning samt sänkning av lönetaket**
Föräldralön är en betungande kostnad för företag med kollektivavtal. Den statliga föräldrapenningen som finansieras av arbetsgivaravgifter är i sig mycket förmånlig. En kortare tid inom vilken föräldralön ska betalas gynnar jämställdheten genom att båda föräldrarna är lediga under barnets första år.

Eftersom det i höga lönelägen trots lönetaket på 15 prisbasbelopp är en stor kostnadspost att utge föräldralön bör taket sänkas till 12 prisbasbelopp, eller uttryckt i månadslönedelar på 1 prisbasbelopp. Det är viktigare att företagens lönekostnader läggs på det arbete som utförs och inte på tid som tjänstemännen är lediga.

11.5.1 Villkor för föräldralön

Punktens första stycke får ett nytt andra villkor och sista stycket får ny lydelse enligt följande:

”En tjänsteman som är tjänstledig på grund av graviditet, i samband med barns födelse eller adoption, har rätt till föräldralön från arbetsgivaren om

- tjänstemannen har varit anställd hos arbetsgivaren under minst två år i följd, och
- tjänstemannen inte erhållit föräldralön hos annan arbetsgivare för samma födelse eller adoption och,
- tjänstemannens anställning fortsätter under minst tre månader efter tjänstledigheten.

Med begreppet i samband med avses att tjänstledigheten ska äga rum inom *tolv månader*.”

11.5.2 Föräldralönens storlek

Paragrafen ändras och får följande lydelse:

”Föräldralöneavdraget beräknas olika beroende på om tjänstemannens månadslön över- eller understiger vissa lönegränser. Dessa **lönegränser** beräknas som

$\frac{10 \times \text{pbb}}{12}$

12

Exempel 2023:

Pbb: år 2023 52 500 kr

Lönegränsen blir därför:

$$10 \times \frac{52\,500 \text{ kr}}{12}$$

$$= 43\,750 \text{ kr för 2023}$$

För tjänstemän med månadslön som uppgår till högst 10 pbb görs föräldralöneavdrag per dag med:

$$90 \% \times \frac{\text{Månadslönen} \times 12}{365}$$

För tjänstemän med månadslön **över** lönegränsen görs föräldralöneavdrag per dag:

$$90 \% \times \frac{10 \times \text{pbb}}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{Månadslönen} \times 12) - (10 \times \text{pbb})}{365}$$

Med månadslön avses, utöver vad som anges i 10.3, även förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt Skatteverkets anvisningar.

Om tjänstemannen har varit anställd i två men inte tre år i följd utgörs föräldralönen *högst av*

– två månadslöner minus 60 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf.

Om tjänstemannen har varit anställd i tre men inte fyra år i följd utgörs föräldralönen *högst av*

– tre månadslöner minus 90 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf.

Om tjänstemannen har varit anställd i fyra men inte fem år i följd utgörs föräldralönen *högst av*

– fyra månadslöner minus 120 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf.

Om tjänstemannen har varit anställd i fem men inte sex år i följd utgörs föräldralönen *högst av*

– fem månadslöner minus 150 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf.

Om tjänstemannen har varit anställd i sex eller fler år i följd utgörs föräldralönen *högst av*

– sex månadslöner minus 180 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf.
Föräldralön utges enbart för en sammanhängande ledighetsperiod och inte för längre period än ledigheten omfattar.

Vid delledighet proportioneras beloppen.

Föräldralön utbetalas inte för månadslönedelar överstigande 1 prisbasbelopp.”

- **Införande av ett tredje steg för tjänstemannens uppsägningstid**

- 13.1.1 Uppsägningstid

- Många företag upplever att det är inkonsekvent att uppsägningstiderna för tjänstemännen inte ökar när de gör det för arbetsgivaren. Det är därför rimligt att tjänstemannens uppsägningstid får ett tredje steg, tre månader, som motsvarar arbetsgivarens ordinarie uppsägningstid under de första sex årens anställning.

Tabellen ändras enligt följande:

”Sammanlagd anställning vid företaget	Uppsägningstid
mindre än 2 år	1 mån
från och med 2 till 4 år	2 mån
från och med 4 år	3 mån”

- **Tydliggörande av turordningsundantagen i enligt med Huvudavtalet**

Det är ett gemensamt intresse att informera om att andra regler om turordningsundantag än de som följer av LAS gäller för företag som omfattas av Huvudavtalet. Det sker lämpligast genom att bestämmelsen införs som en del av det allmänna villkorsavtalet och inte enbart som en upplysning. Argumentet att införa bestämmelsen i det allmänna villkorsavtalet är detsamma som var aktuellt för tjänstemannaorganisationerna när det gällde att reglerna om Flexpension skulle vara en del av det allmänna villkorsavtalet. Det ger inte bara arbetsgivare och anställda rätt information utan ökar kollektivavtalets attraktionskraft.

En ny punkt införs efter 13.5

- ”13.5.1 Undantag från turordningen

- Om avtal om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte kan träffas får arbetsgivaren vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre arbetstagare. De sålunda undantagna har företräde till fortsatt anställning.

- Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan vid tillämpning av första stycket istället välja att undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden.

- Vad avser situationen att flera driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning genom tillämpning av 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, ska antal vid tillämpning av första stycket vara tre arbetstagare plus en arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten, per avtalsområde.

- Alternativt med regleringen i första, andra och tredje stycket får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagurlistan fastställs. Undantag enligt detta stycke får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde.

En arbetsgivare som vid uppsägning på grund av arbetsbrist undantagit en eller flera arbetstagare enligt första, andra, tredje eller fjärde stycket får inte vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta ytterligare arbetstagare vid uppsägning som sker inom tre månader därefter.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter bestämmelsen i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen.

Hänvisningen till kategoriklyvningen innebär att en arbetsgivares möjlighet till undantag från turordningen inte blir fler även om arbetsgivaren är bunden av mer än ett kollektivavtal för tjänstemän. Antalet turordningskretsar påverkas inte.”

4. Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän (bilaga 1)

- **Förändring av begränsningsperiod**

För att möjliggöra effektivt utnyttjande av arbetstiden och minska onödigt övertidsarbete behöver begränsningsperioden ändras. Det är visserligen sant att det finns möjlighet till lokala överenskommelser. Tyvärr finns det sällan fackklubb på företaget. Arbetsgivaren är då hänvisad till en ombudsman som många gånger inte ens finns i samma stad. Dessutom visar erfarenheten att ombudsmännen inte alla gånger är insatta i det enskilda företags förutsättningar. Huvudreglerna i Arbetstidsavtalet behöver därför ändras till en 12-månaders begränsningsperiod. En längre begränsningsperiod leder också till ökad förutsägbarhet i arbetstiderna. Det leder till större möjligheter för tjänstemännen att planera sin vardag.

Ändringar genomförs enligt följande:

2.2 Överenskommelse om annan begränsningsperiod tas bort. Anmärkningen i nuvarande 2.2 konsekvensändras och flyttas till 2.1. 2.3 ändras till 2.2 och 2.3.1 ändras till 2.2.1.

§ 2 Ordinarie arbetstid

2.1 Längd och begränsningsperiod

Paragrafen får följande lydelse:

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om tolv månader.

För tjänstemän i intermittert treskiftarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om tolv månader.

För tjänstemän i kontinuerligt treskiftarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om tolv månader.”

Anmärkning: De centrala parterna är ense om att det är möjligt att tillämpa olika lång arbetstid under olika delar av tolv månadersperioden.

Ibland behöver förläggningen av arbetstiden ändras snabbt. Eftersom många företag är hänvisade till förhandlingar med ombudsmän på grund av att det inte finns lokala fackliga företrädare på arbetsplatsen tar det för lång tid. Avdelningsombudsmännens arbetsbörda leder ofta till att det inte går att få till stånd överläggningar och förhandlingar med önskvärd snabbhet.

2.2 Arbetstidens förläggning

Punkten får ny numrering och sista stycket ändras enligt följande:

”Vid ändring av tjänstemannens arbetstid ska arbetsgivaren informera tjänstemannen minst *två veckor* innan ändringen genomförs.”

3.4 Extra övertid

Punkten får följande lydelse:

”Utöver vad som sagts ovan kan, när det finns synnerliga skäl, extra övertid tas ut med *högst 150 timmar under tolv månadersperioden efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben. Om det inte finns någon lokal facklig organisation på företaget kan extra övertid tas ut utan överenskommelse.*”

§ 6 Sammanlagd arbetstid

Punkten får följande lydelse:

”Den sammanlagda arbetstiden får uppgå till högst 48 timmar per vecka under en *begränsningsperiod om tolv månader.*

I lokal överenskommelse kan bestämmas att *begränsningsperioden* i stället ska vara annan fast eller rullande period.

Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

Anmärkning

I den sammanlagda arbetstiden ingår ordinarie arbetstid, övertid (även nödfallsövertid), mertid och jourtid.”

§ 7 Nattarbete

Andra stycket får följande lydelse:

”Arbetstiden för nattarbetande tjänstemän får under varje period om 24 timmar inte överstiga 8 timmar i genomsnitt under en *begränsningsperiod om tolv månader.*”

- **Underlätta hanteringen av viloreglerna**

I samband med Flexpensionsöverenskommelsen 2017 träffade parterna avtal om nya regler om beredskap. Parterna konstaterade att lokal överenskommelse förutses träffas bland annat om viloregler, se anmärkning 2 till 7.4. Som tidigare konstaterats finns det sällan lokala företrädare på företaget. För att underlätta hanteringen av viloreglerna i Arbetstidsavtalet i samband med beredskap när lokal överenskommelse inte träffas bör reglerna i 9.1 Dygnsvila i Arbetstidsavtalet kompletteras enligt följande:

”9.1.1 Avvikelser gällande förläggning av motsvarande ledighet

Om lokal överenskommelse inte träffas enligt ovan är avvikelse från 9.1 tillåten vid arbete under beredskap, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande ledighet i anslutning till det arbetspass som avbrutit dygnsvilan.

Då det av objektiva skäl inte går att lägga ut den motsvarande ledigheten enligt 9.1 i anslutning till det arbetspass som avbrutit dygnsvilan, ska den motsvarande ledigheten förläggas inom 7 kalenderdagar.

Anmärkning:

Vid arbete under beredskap under flera på varandra följande dagar kan den motsvarande ledigheten för dessa dagar läggas samman och förläggas inom sju kalenderdagar från det sista beredskapspasset. Detta förutsätter att tjänstemannen trots avbrott i vilan ändå erhållit tillräcklig vila under beredskapsperioden.

Om motsvarande ledighet inte kan ges inom sju kalenderdagar kan de lokala parterna överenskomma om annat lämpligt skydd.”

Redaktionella ändringar av kollektivavtalet (ej materiella)

- Byte av avtalsnamn till ”Kompetensföretagens tjänstemannaavtal”.
- Namnbyte föranleder konsekvensändringar avseende 1.1, bilaga 6 samt översyn av löneavtalets namn
- I övrigt, redaktionella ändringar som framgår av bilaga.

Övrigt

Vi kommer vid senare överläggningar att presentera förslag till texter i enlighet med ovan framställda yrkanden. Vi förbehåller oss rätten att senare komplettera och precisera ovanstående.

Bilaga Avtalsyrkanden Tjänstemannaavtalet

Redaktionella ändringar

- **Prisbasbeloppet**

Parterna är överens om att löpande justering kan ske i digitala upplagor

- **2.2.1 Omvandlingsregel för stationära- och entreprenadtjänstemän**

I anmärkningen ska ”allmän visstidsanställning” ändras till ”särskild visstidsanställning”.

- **7.5 Beredskapsersättning**

Helg- och veckodagar skrivs med liten bokstav.

- **Uppnådd pensionsålder**

68 år kan tas bort från avtalet och 10.5.2 får följande lydelse

10.5.2 Uppnådd pensionsålder

För tjänstemän som uppnått 69 års ålder krävs en särskild överenskommelse för rätt till sjuklön fr o m den 15:e kalenderdagen i sjukperioden.

Detsamma gäller dem som anställs efter att ha uppnått den ordinarie pensionsålder som gäller vid företaget.

- **10.9 Övriga bestämmelser**

I bestämmelsen ska lagen om arbetsskadeförsäkring tas bort och bestämmelsen ska få följande lydelse.

”Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna paragraf ska förmåner som betalas enligt lagen om statligt personskadeskydd jämföras med motsvarande förmåner enligt Socialförsäkringsbalken.”

- **10.5.1 Inte lämnat friskintyg**

14:e ändras till 15:e, och bestämmelsen ska få följande lydelse.

”Om arbetsgivaren vid anställningen har begärt friskintyg av tjänstemannen men denne på grund av sjukdom inte har kunnat lämna sådant, har tjänstemannen inte rätt till sjuklön från och med den 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.”

- **12.3 Lön för del av löneperiod**

Lönen i exemplet justeras till 35 000 kronor och exemplet ändras till följande:

”Avräkningsperioden är t o m den 20:e varje månad. Tjänstemannens heltidslön är 35 000 kr. Anställd fr o m den 1 oktober 20xx.”

- **13.3.2 Uppnådd pensionsålder – upphörande av anställning**

Anmärkningen ändras till:

” Anmärkning:

Den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd är 69 år.”

- **13.5 Turordning vid driftinskränkning och återanställning**

Eftersom det inte varit möjligt att uppdatera "Vägen framåt" ska anmärkningen nedan tas bort.

Anmärkning

Parterna har tagit fram en partsgemensam vägledning för turordning vid arbetsbrist, "Vägen Framåt".

- **Avtal om förhandlingsordning**

Anmärkning under rubriken "Central förhandling" tas bort.