



PLÅT & VENTFÖRETAGEN

Avtalsyrkanden till Svenska Byggnadsarbetareförbundet avseende Plåt- och Ventilationsavtalet

Avtal 20



Bygg- och installationssektorns sex arbetsgivareorganisationer har följande gemensamma utgångspunkter inför Avtal 20

Deltagande arbetsgivareorganisationer

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

Förhandlingarna kring de nya kollektivavtal för bygg- och installationssektorn som träffades under 2017 präglades av en gemensam målsättning om att trygga jobben, skapa än mer ordning och reda samt att få fler att välja att arbeta inom vår sektor och resulterade i treåriga avtal. Det skapades större utrymme för en rad partsgemensamma arbetsgrupper att långsiktigt arbeta för att hitta nya, konstruktiva lösningar inom områden som exempelvis lönebestämmelser, ordning och reda, jämställdhet samt integration och mångfald.

Lågkonjunkturen kan bli en realitet

Om avtalsrörelsen 2017 skedde i en värld med många orossignaler kommer avtalsrörelsen 2020 ske i en värld där flera av dess orossignaler blivit till ett faktum. Världsekonomin utveckling fortsätter att försvagas under de kommande åren som ett resultat av att det råder stor osäkerhet kring världshandeln på grund av handelskonflikten mellan USA och Kina, oron kring Brexit samt generell osäkerhet om den ekonomiska tillväxten. Detta har dämpat investeringsviljan i flertalet länder och fått finansmarknaderna att bli mer skakiga. Den globala tillväxten bedöms av Konjunkturinstitutet att bli relativt svag i ett historiskt perspektiv.

Framtiden präglas av fortsatt osäkerhet. Konjunkturinstitutets bedömning är att riskerna för den svenska ekonomin är i allt väsentligt negativa. I Sverige kvarstår sårbarheten i ekonomin kopplad till hushållens skuldsättning som en risk tillsammans med en osäkerhet om hur de demografiska utmaningarna ska hanteras och att det finns en risk att styrkan i konjunkturförsvagningen har underskattats. Sammantaget bedömer vi att BNP-tillväxten blir lägre än tidigare.

Behovet av stärkt internationell konkurrenskraft

Den förlorade konkurrenskraften som Sverige haft under de sista tio åren berodde inledningsvis på konjunkturella orsaker men har sedan dess påverkats av andra faktorer av mer strukturell karaktär i form av svag produktivitetstillväxt och höga arbetskraftskostnader både i industrin och i tjänstesektorn.

Svenska företag kommer att möta ett ökat kostnadstryck framöver samtidigt som det råder stor osäkerhet om hur svag produktivitetens utvecklingen kommer att bli de närmaste åren. Detta eftersom det inte går att förlita sig på att en svag kronkurs kan kompensera kostnadsökningarna. Fortsätter det så riskerar det att över tid slå ut företag och jobb.

Bygg- och installationssektorn är i det perspektivet särskilt utsatt eftersom vi har en hög andel manuellt arbete, låg andel automation och outvecklad digitaliseringsteknik i produktionen. Samtidigt är sektorn mer än tidigare utsatt för en allt mer hårdnande konkurrens från både svenska och utländska företag som saknar kollektivavtal och därför har annan kostnadsbild.

Bygg- och installationssektorn redan påverkad

Om ekonomin i stort står inför en avmattning har bostadssektorn redan drabbats. Nedgången i bostadsproduktionen inleddes i början av 2018. Nedgången gör att bostadsinvesteringarna fortsätter att minska samtidigt som de privata lokalinvesteringarna sjunker under 2020. Ökade anläggningsinvesteringar, framför allt inom infrastruktur, utgör däremot en positiv motvikt. På installationssidan förväntas marknadsvolymen för elinstallationer och elmateriel minska svagt under 2020 medan VS-sektorn och ventilationsbranschen drabbats av en större tillbakagång under 2019 för att sedan plana ut under 2020. Även marknaden för måleriföretagen och glasbranschen beräknas att minska under 2020 med anledning av den minskade nyproduktionen av fastigheter. Detta beror även på att efterfrågan från den privata sektorn har svalnat något, vilket drabbar alla inom sektorn. Sammantaget är därför konjunkturläget inom sektorn oroande svagt även under de närmsta åren.

Växande gap mellan utbud och efterfrågan på bostadsmarknaden

Enligt Boverket behövs 535 000 nya bostäder fram till 2025 för att möta behoven. Nedgången i bostadsproduktionen gör att gapet växer gentemot det behovet. Under 2018 påbörjades 53 000 nya bostäder att byggas enligt SCB och under 2019 beräknar Byggföretagen att cirka 44 000 nya bostäder har påbörjats att byggas. Det ska ställas mot Boverkets prognos om att en årstakt på 93 000 bostäder behöver produceras under åren 2018–2020.

Kollektivavtal som stödjer medlemsföretag inom bygg- och installationssektorn för att kunna konkurrera på den svenska marknaden

Dagens kollektivavtal har sin uppkomst i en tid då branschen verkade på en i huvudsak sluten svensk marknad. Ska bygg- och installationssektorn i Sverige fortsätta att vara konkurrenskraftig krävs att parterna anpassar kollektivavtalen så att de kan möta konkurrensen i den omvärld som har förändrats och framöver kommer att förändras än mer.

• Vi vill säkra arbetsmiljön inom bygg- och Installationssektorn

Att ha en säker och trygg arbetsmiljö, både på kort och lång sikt, är fundamentalt för både företag och medarbetare. Detta gäller såväl de fysiska faktorerna som de psykosociala. Det bästa resultatet nås genom långsiktig lokal samverkan mellan företaget och skyddsombud på såväl företagsnivå som den enskilda arbetsplatsen. Det finns undersökningar och rapporter som pekar på att arbetsolyckor, arbetssjukdomar och dödsolyckor trendmässigt har sjunkit under de senaste 25 åren, men den långsiktiga trenden har planat ut de senaste åren. Att olyckorna, enligt rapporterna, trendmässigt minskar är bra men det räcker inte. Ingen ska behöva skada sig på våra arbetsplatser. Därför krävs det gemensamma krafttag för att uppnå vår gemensamma vision om noll olyckor i bygg- och installationssektorn.

- **Vi vill trygga jobben – attraktiva kollektivavtal.**

Arbetsmarknadens centrala parter bedriver ett arbete som syftar till att modernisera arbetsrätten genom att föreslå förändringar i LAS. Arbetet tar sikte på att förändra reglerna kring turordning, omställning, kompetensutveckling med mera. Bedömningen är dock att det finns en osäkerhet i vad förhandlingarna kommer att resultera i, att det kommer att dröja innan dessa förändringar blir en realitet samt att de är otillräckliga för att trygga jobben i branschen. Inom sektorn måste vi därför gemensamt arbeta för att förändra våra kollektivavtal så att de stödjer medlemsföretagens behov av att vara konkurrenskraftiga gentemot den allt hårdare konkurrensen. Utan konkurrenskraftiga företag försvinner investeringar, arbetstillfällen och grunden för Sveriges välbefinnande och den svenska modellen. Sverige behöver flexibilitet och lönenivåer som tryggar jobben och stärker kollektivavtalets ställning och konkurrenskraft för medlemsföretagen. Den ökande specialiseringen i branschen och företag med skilda affärsidéer och verksamhetsupplägg kräver att parterna behöver ta ansvar för att kollektivavtalen anpassas för den verkligheten. Sådana förändringar ökar kollektivavtalens attraktionskraft för både företag och medarbetare.

- **Vi vill utveckla mer ordning och reda i samverkan med motparten.**

Att skapa en sund konkurrens i bygg- och installationssektorn är en viktig uppgift för parterna. Stoppa vi inte de oseriösa företagen är det skadligt för hela branschen. Vi har tagit många steg i rätt riktning, men det räcker inte. Parterna borde ha en gemensam målsättning – att stärka kollektivavtalens ställning. Tillsammans måste vi göra kollektivavtalen så attraktiva att förstahandsvalet för nya, ofta mindre arbetsgivare, är att ansluta sig ett väl fungerande kollektivavtalssystem.

- **Vi behöver medarbetare med rätt kompetens i bygg- och installationssektorn.**

Flertalet av våra medlemsföretag har svårt att hitta personal med rätt kompetens kopplad till sin verksamhet. För att möta branschens kompetensförsörjning är det viktigt att vi attraherar rätt personer som får möjlighet att utvecklas inom sitt yrke och skapa långsiktiga karriärvägar. Till viss del handlar det om att skapa fler ingångar och ge flexibla utvecklingsmöjligheter. Ökande IT-användning och nya hjälpmedel samt digitalisering ställer nya krav på företag och medarbetare vilket i sin tur påverkar kollektivavtalen. Svensk bygg- och installationssektor vill ha och behöver större mångfald. En viktig förändring handlar således om att öka flexibiliteten, i våra kollektivavtalsregler, kring att anställa och utveckla medarbetare i verksamheten.

Vi står upp för kollektivavtalen

Bygg- och installationssektorns arbetsgivare och fackförbund har tillsammans en viktig och ansvarsfull uppgift. Vi måste gemensamt se till att vända utvecklingen så att fler företag väljer att omfattas av kollektivavtalen. Fler måste se fördelarna med att organisera sig i arbetstagar- och arbetsgivareorganisationer. Detta är grundläggande förutsättningar för den svenska modellen och parternas fortsatta inflytande ska finnas kvar inom våra olika verksamhetsområden. Tillsammans kan vi utveckla branschen och trygga jobben i bygg- och installationssektorns medlemsföretag.

Övergripande förhandlingsmål för bygg- och installationssektorn i avtalsrörelsen 2020:

1. *Långsiktigt hållbar lönebildningsprocess för bygg- och installationssektorn*

Allt fler medlemsföretag i våra branscher har behov av att regelverken förändras så att medarbetare och företag på ett förutsägbart och tydligt sätt kan hantera lönebildningen.

Detta skapar möjlighet både för medlemsföretaget att anpassa sig och behålla sin konkurrenskraft samt för dess medarbetare att utvecklas i nya riktningar.

2. Ordning och reda. Relationen mellan kollektivavtalsbundna och oorganiserade företag samt mellan medlemmar och ickemedlemmar i fackföreningar

Ett allt större antal företag och medarbetare omfattas inte av våra kollektivavtal. Vi måste söka en konstruktiv dialog kring lösningar som gör att fler ser kollektivavtalen och de rättigheter och skyldigheter som dessa medför som konkurrenskraftiga både för medarbetare och för företag. Vi måste även söka samverka för att motverka att oseriösa företag verkar i bygg- och installationssektorn.

3. Verksamhetsanpassning av arbetstider

Det är viktigt för både företag och medarbetare att företagens verksamhet kan anpassas till den marknad där företaget verkar på. Det kan ske genom att öka möjligheten till verksamhetsanpassade arbetstidsregler så företagen kan säkra jobben samtidigt som de anställda lokalt kan påverka sin arbetstid och livspussel.

4. Kompetensförsörjning

Det är ett gemensamt intresse att fler väljer att arbeta i bygg- och installationssektorn. Det kan ske genom integration av nyanlända, ökad mångfald, ökad möjlighet att ta hand om personer långt ifrån arbetsmarknaden och att öka andelen kvinnor. Att säkra arbetsmiljön är ett viktigt verktyg för att skapa en attraktiv bransch att jobba i för alla. Vi måste skapa fler ingångar och öka våra attityd- och informationsåtgärder för att få fler att välja bygg- och installationssektorn.

5. Kompetensutveckling

Vi bedömer att våra företag och medarbetare behöver rustas för en allt mer föränderlig utveckling inom vår sektor. Det betyder att samsyn måste finnas mellan parterna att ge större ansvar och bättre utvecklingsmöjligheter för medarbetarna samt att möjliggöra för företagen att bli mer lättroliga för framtida förändringar. Allt för att skapa en attraktiv bygg- och installationssektor.

6. Reseregler i kollektivavtalen anpassade till skattelagstiftningen för bygg- och installationssektorn

Våra medlemsföretag vill verka för att få resebestämmelserna att vara hållbara och anpassade till den skattelagstiftning och de principer som gäller för tjänsteresor. Det måste bli mer ordning och reda och är nödvändigt för respekten till kollektivavtalen samt grundläggande för medlemsföretagens egen konkurrenskraft.

Samverkansavtal

Vi vill fullfölja det arbete som inletts i bygg- och installationssektorn som syftar till att skapa ett förhandlings-/samverkansavtal som omfattar samtliga arbetsgivare och samtliga fackföreningar. Det är vår övertygelse att ett sådant avtal kan utgöra en grund för en mer framåtsyftande sektor och mer konstruktiva avtalsförhandlingar.

Specifika yrkanden avseende Plåt- och Ventilationsavtalet

Avtalsrörelserna 2016 och 2017 genomfördes i god anda och med ett för bägge parter tillfredställande förhandlingsresultat. Avtalsperioden som följde efter 2017 års avtal har präglats av ett konstruktivt och lösningsorienterat samarbete mellan parterna. Det är vår önskan och förhoppning att avtalsrörelsen 2020 och det fortsatta arbetet efter detta bedrivs på samma sätt, så att diskussioner och förhandlingar hålls i god och pragmatisk anda med båda parternas bästa för ögonen.

Plåt & Ventföretagen vill i årets avtalsrörelse fortsätta arbetet med att skapa enklare och tydligare kollektivavtal som förbättrar medlemsföretagens konkurrenskraft och som därmed leder till tryggade anställningar. Vi vill också att parterna gör allt som står i vår makt för att alla på arbetsplatsen ska ta sitt ansvar för en trygg arbetsmiljö. Slarv måste förhindras till varje pris och verkligheten visar att konsekvenser mot de som inte tar sitt ansvar uppenbarligen måste till för att vända den negativa olyckstrenden.

Enklare och tydligare kollektivavtal samt ett nytt utbildningsavtal

Företagen vittnar om att de gör sitt yttersta för att följa kollektivavtalet men att detta i dagsläget är mycket svårt. Som exempel kan nämnas att avtalets reseregler behöver ses över och anpassas till de skatteregler som gäller idag.

Avtalet måste gå att tillämpa även för det lilla företaget utan administratör- enklare språk, tydligare rubriksättningar och tabeller. Parterna har under avtalsperioden bedrivit ett konstruktivt arbete med att just i detta syfte se över avtalet. Parterna har då i samförstånd hittat gemensamma förslag på förtydliganden av mer redaktionell karaktär som vi hoppas kan bli en del av vårt nya avtal.

Parterna har också sett över utbildningsavtalet och i samförstånd lagt förslag på tydliga förbättringar för branschen. Vår önskan är att även detta underlag blir en del av det nya avtalet.

Villkor som förbättrar medlemsföretagens konkurrenskraft

Plåt & Ventföretagen har fortsatt yrkanden kring arbetstider. Många medlemsföretag upplever stora problem med att hålla arbetstagarna sysselsatta under vissa delar av året. Denna tid blir då såväl olönsam som svårplanerad för arbetsgivarna och konsekvenserna kan många gånger bli påtagliga. Arbetstiden måste därför kunna förläggas mer med hänsyn till branschens säsongsvariationer än som är fallet idag.

Långsiktigt hållbar lönebildning

Plåt & Ventföretagens uppfattning är att exportindustrin ska sätta märket även i denna avtalsrörelse.

Vi vill därutöver ha ett avtal där företagen själva får ett större utrymme att jobba med lönesättningen. I stället för centralt styrda avtal med samma krontal till alla bör lönesättningen i det nya avtalet mer fokusera på medarbetarens kompetens, ansvar och prestation. På detta sätt kan man bättre motivera medarbetarna att nå de mål som säkrar företagets ställning och därmed också de anställdas jobb och trygghet.

Våra exakta yrkanden samt tillhörande textförslag rörande allmänna villkorsdelen och avtalets bilagor återfinns i bilaga 1. Bilagan avslutas med förslag på frågor för arbetsgrupper.

Plåt & Ventföretagen förbehåller sig rätten att under förhandlingarna justera eller göra tillägg med anledning av motpartens yrkanden och förslag.

Stockholm den 12 februari 2020

Plåt & Ventföretagen

Johan Lindström

vd

Anita Hagelin

Förhandlingschef, vice vd

Mottages

Stockholm den 12 februari 2020

Torbjörn Hagelin

Avtalssekreterare

§ 1 Allmänna grundregler

Punkt 5 b) Kontroll och rättelse

Vi yrkar att en ny text infogas i kollektivavtalet, lämpligen i slutet av punkt 5 b), för att reglera situationen när rättelse måste ske därför att ett fackmannamässigt arbete inte utförts. Arbetstagaren har ett ansvar för att dennes arbete utförs fackmässigt.

Förslag till avtalstext:

Rättelse som sker på grund av att arbete inte utförts fackmässigt ska ske med lägsta lön enligt § 5, punkt 4, b).

Vid ackordsarbete ingår rättelse av arbeten som inte utförts fackmässigt i ackordstiden.

§ 2 Arbetstid

Ny punkt 2.2

Vi yrkar att avtalet tillförs en ny punkt med avtalstext som möjliggör säsong varierad arbetstid.

Många medlemsföretag upplever stora problem med att hålla arbetstagarna sysselsatta under vissa delar av året. Denna tid blir då såväl olönsam som svårplanerad för arbetsgivarna och konsekvenserna kan många gånger bli påtagliga. Arbetstiden måste därför kunna förläggas mer med hänsyn till branschens säsongvariationer än som är fallet idag.

Förslag till avtalstext:

För medlemmar i Plåt & Ventföretagen kan varierad arbetstid tillämpas enligt följande: Under perioden april-december får veckoarbetstiden överstiga den ovan angivna, dock ej över 48 timmar/vecka. Överstigande timmar, beräknat från en 40-timmars vecka, förläggs i en tidbank (förskjuten arbetstid) och läggs ut i heldagar. Arbetsgivaren ska, om möjligt, beakta arbetstagarens önskemål om förläggningen. Tid som inte har lagts ut senast den 31 mars utbetalas som kontant ersättning. Vid avslutad anställning betalas tidbanken ut i tidlön.

Punkten 15 Inarbetande av tid

Vi yrkar att punkten 15 flyttas och placeras efter punkten 2.

Punkten hör bättre hemma i direkt anslutning till bestämmelserna om ”Ordinarie arbetstidens längd och förläggning”.

Punkten 15 Inarbetande av tid

Vi yrkar att bestämmelsen förtydligas med att OB- och övertidsersättning inte utgår för tid som, enligt överenskommelsen, förläggs utom ordinarie arbetstid.

Medlemsföretagen vittnar om att inarbetande av tid i regel sker efter arbetstagarnas önskemål. Plåt & Ventföretagen anser att det är positivt med individuella lösningar men att det måste förtydligas att vare sig OB- eller övertidsersättning utgår för tid som enligt överenskommelsen förläggs utom ordinarie arbetstid.

Förslag till avtalstext:

OB-eller övertidsersättning utgår inte för tid som, enligt överenskommelsen, förläggs utom ordinarie arbetstid.

Punkten 17 a Arbetstidsförkortning

Vi yrkar att perioden för intjänande och uttag, likt Byggavtalet, följer semesteråret 1 april-31 mars, istället för kalenderår.

Bakgrunden till yrkandet är att det är administrativt förenklande att kunna lägga ut all ledig tid, såväl arbetstidsförkortning som semester, under samma periodspann.

Förslag till avtalstext:

*a) Varje arbetstagare erhåller 40 timmars arbetstidsförkortning per **period 1 april – 31 mars**. Arbetstidsförkortningen intjänas jämt fördelat **under perioden**. Arbetstidsförkortning intjänas inte under frånvaro som inte berättigar till ersättning från arbetsgivaren. Exempel på sådan frånvaro är föräldraledighet eller semesterlönegrundande frånvaro utöver lagstadgad sjuklöneperiod.*

*För arbetstagare som inte arbetar hela perioden, dvs. som börjar eller slutar sin anställning under **perioden**, eller har sådan frånvaro som avses i st. 1, beräknas arbetstidsförkortningen med $1/365 \times 40$ timmar för varje övrig anställningsdag. Brutna timmar avrundas till närmast högre timtal. Tar arbetstagare ut mer arbetstidsförkortning under **en period** än vad som intjänats ska återbetalning ske genom avdrag på **majlönen** påföljande år.*

Vid annan sysselsättningsgrad än heltid utgår ledighet i proportion till heltidsanställning.

Den nya regeln bör kompletteras med övergångsregel:

Övergångsregel

För arbetstagare anställda den 31 mars 2020 gäller följande. Arbetstidsförkortningsperioden beräknas 1 januari 2020 – 31 mars 2021 och arbetstidsförkortningen ska vid fullt intjänande vara 50 timmar (istället för 40 timmar). Därefter ska perioden vara 1 april – 31 mars och arbetstidsförkortningen vid fullt intjänande 40 timmar.

Punkten 17 c) Arbetstidsförkortning

Vi yrkar att sådan ersättning som utgår enligt punkten 17 inte ska vara semesterlönegrundande.

Förslag till avtalstext:

Punkten c) tillförs meningen

Ersättning som utgår för arbetstidsförkortning är inte semesterlönegrundande.

§ 3 Löneformer

Punkten 1, andra stycket Allmänna grunder

Vi yrkar att avtalets stupstocksregel om rakt/rent ackord ändras till att ackord kan användas när det är lämpligt och möjligt.

Huruvida en löneform – tidlön eller ackord - är bra eller ej beror främst på situationen, dvs vilken typ av arbete som ska utföras. Att ha en stupstocksbestämmelse som lyder ”Om part upptar diskussion om löneform och överenskommelse ej träffas är löneformen rakt/rent ackord” är inte optimalt. Det kan handla om ett arbete som inte lämpar sig som ackord men ändå blir det därför att parterna inte kommit överens om något enstaka villkor. Vi vill därför tydliggöra att det är förhållandena kring det aktuella arbetet som bör vara avgörande för valet av löneform.

Förslag till avtalstext:

Sista meningen i andra stycket ersätts med

Ackord och prestationslön kan användas när förhållandena är möjliga och lämpliga.

Var denna text placeras, i § 3 eller § 4, kan diskuteras.

Punkten 4 d) Individuellt tillägg

Vi yrkar att en regel införs om att ackordslön ska kunna fördelas individuellt efter prestation.

Vi är helt övertygade om att det bland Byggnads egna medlemmar inom plåtslageri och ventilation finns en överväldigande majoritet som står bakom detta förslag, som innebär att effektivare och skickligare arbetare helt enkelt tjänar bättre. Även inom ett ackordslag ska det löna sig att arbeta effektivt och fackmässigt. Detta stimulerar även kunskapsöverföring då ackordslagen blir mer villiga att ta med mindre erfarna i ackordslagen.

Förslag till avtalstext:

Individuellt tillägg kan utges inom ackordet i enlighet med principerna i punkt 5 samt § 4 punkt 6 b.

§ 4 Ackord

Vi önskar tillföra avtalsområdet två nya arbetsledande begrepp: ledande montör och ackordstagare.

Vi vill därför tillföra § 4 Ackord en text om ackordstagare med funktion likt Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyla.

Vi tror att det skulle främja såväl ackordslagets som företagets effektivitet och kompetensutveckling med en i ackordslaget av arbetsgivaren utsedd företrädare. Till ackordstagarens uppgifter hör att fördela arbetsuppgifter inom arbetslaget, att verka för hög kvalitetsnivå, att arbetet kan utföras rationellt och yrkesmässigt m.m.

Förslag till avtalstext:

Den arbetstagare som utses att företräda ackordslag i ackords- och prestationslönefrågor är ackordstagare sedan denne skriftligen överenskommit om ackord.

Fördelningstillägg, § 4 punkten 6b (nytt stycke)

Motivering, se ”Individuellt tillägg” ovan.

Förslag till avtalstext:

För arbetstagare som enligt § 3 punkt 4 b) erhållit tillägg utgörs fördelningstalet av 1,01-1,xx. Riktlinjerna i § 3 punkt 5 ska beaktas likväl som ansvarsfördelningen inom ackordslaget på det aktuella ackordsobjektet.

§ 5 Lönenivåer

Vi yrkar att § 5 tillförs en punkt som anger att del av den centrala avtalsökningen i lön får läggas i en pott och fördelas till arbetstagarna efter vissa tydligt angivna kriterier.

Vi vill ha ett avtal där företagen själva får ett större utrymme att jobba med lönesättningen. I stället för centralt styrda avtal med samma krontal till alla bör lönesättningen i det nya avtalet fokusera på medarbetarens kompetens, ansvar och prestation. På detta sätt kan man bättre motivera medarbetarna att nå de mål som säkrar företagets ställning och därmed också de anställdas jobb och trygghet.

Förslag till avtalstext:

En allmän pott beräknas för 2020 om x procent. Den allmänna potten kan fördelas av företaget enligt de principer för lönesättning som följer på företaget eller av avtalets § 3 punkten 5. Företagets värderingsgrunder ska vara tydliga och väl förankrade.

§ 7 Resor

Ny punkt: Allmänt

Arbetstagare är aldrig, oavsett bestämmelserna i § 7, berättigad till högre ersättning än för faktisk resväg och resesätt. Med resväg avses kortast farbara vägsträcka på allmän väg mellan bostad och arbetsplats.

Punkten 3 Resa utom ordinarie arbetstid mellan verkstad/bostad och tillfällig arbetsplats

Vi yrkar att daglig resa till tillfällig arbetsplats beräknas utifrån verklig resa, dock maximalt med högsta skattefria belopp enligt skattelagstiftningen per resdag samt endast när kortast farbara väg är mer än 5 km från utgångspunkten för beräkningen.

Företagen vittnar om att de gör sitt yttersta att följa kollektivavtalet men att detta i dagsläget är mycket svårt. Som exempel kan nämnas att avtalets reseregler behöver ses över och anpassas till de skatteregler som gäller idag. Idag kan företaget betala ersättningar för en fiktiv resa mellan verkstad och tillfällig arbetsplats, fastän denna resa inte äger rum. För att därefter kunna räkna ut vad som är skattefritt måste en separat uträkning göras utifrån verklig resa. För att eliminera risken att såväl arbetsgivare som arbetstagare gör sig skyldiga till skattebrott bör avtalet anpassas till de skatteregler som gäller idag.

Förslag till avtalstext:

Utgångspunkten för dagliga resor:

Ersättningar för daglig resa till tillfällig arbetsplats ska räknas utifrån verklig resa, dock maximalt med högsta skattefria belopp enligt skattelagstiftningen per resdag. Resor kortare än fem kilometer enkel resväg ersätts inte.

§ 8 Löneutbetalning

Punkten 2 Tidnotor

Vi yrkar att en ny text i kollektivavtalet ersätter § 8 punkt 2 i dess nuvarande utformning.

Punkten föreslås få en ny rubrik ("Tid- och reserapportering"). Text som kan uppfattas ålderdomlig föreslås tas bort. Av textförslaget framgår även att det nuvarande kravet i tredje stycket på vilken specificerad information som ska framgå av tidrapporteringen tas bort. Denna bör istället fastställas av arbetsgivaren utifrån dennes verksamhet.

I texten ingår även ett förtydligande om rätten att efter påminnelse innehålla lön vid ej inlämnad tid- och reserapportering. Företagen vittnar så gott som samstämmigt att man har oerhörda problem med att få in tidnotor. Tidnotorna utgör underlag för bland annat arbetstid, lön, reseersättningar och kundfordringar. Det är därför av synnerlig betydelse att dessa inkommer i tid.

Förslag till avtalstext:

Tid- och reserapportering

Tid- och reserapportering inlämnas senast på av arbetsgivaren angiven vardag.

Rapporten ska innehålla begärt underlag för lön, andra ersättningar och, i förekommande fall, fakturaunderlag. Arbetsgivaren tillhandahåller de program eller blanketter som är nödvändiga för rapporteringen.

Om digitala positioneringssystem används ska dessa säkerställa att arbetstagaren erhåller korrekt lön i förhållande till sitt arbete och sin resa samt att arbetsgivarens kund erhåller korrekt fakturaunderlag.

Arbetstagaren ska kunna stänga av det digitala rapporterings- och positioneringsverktyget under tid eller resa som inte berättigar arbetstagaren rätt till lön eller reseersättning, såvida inte positionering bör ske för att uppfylla rättslig förpliktelse som följer av lag.

Vid permittering ska tidrapportering göras och lön utbetalas på ordinarie avlöningsdagar.

Om arbetstagaren trots begäran inte lämnar tidrapport i tid kan arbetsgivaren anstå med att utbetala lön för den del av tiden som inte inrapporterats.

Punkten 3, sista stycket: Avlöningsdag i anslutnings till arbetsfri dag.

Vi yrkar på ändring för dag för avlöning då avlöningsdag infaller i anslutning till arbetsfri dag, från att denna alltid skall utbetalas 2 dagar före helgdagen/fridagen till senast dagen före.

Regeln i sin nuvarande lydelse känns aningen oflexibel. Lätt att begå avtalsbrott.

Förslag till avtalstext:

Kostnadsersättningar och eventuella avdrag kan regleras påföljande månad. Infaller avlöningsdag i anslutning till arbetsfri dag enligt § 2 punkt 16 skall avlöning utbetalas senast 1 dag före helgdagen eller fridagen.

Punkten 3 Löneutbetalning, andra strecksatsen

Vi yrkar att angivet brytdatum (10:e) ersätts till av företaget fastställd tidbrytningsdag.

Regeln i sin nuvarande lydelse är inte verksamhetsanpassad. Det är lätt att oavsiktligt begå avtalsbrott.

Förslag till avtalstext:

Lön ska hållas tillgänglig för arbetstagaren enligt följande:

- vid 2-veckorslön senast 7 arbetsdagar efter tidskrivningsperioden,
- vid månadsvis senast den 25:e under varje kalendermånad omfattande de vid av företaget angiven tidbrytningsdag inlämnade tid- och reserapporterna,
- månadslön utbetalas senast den 25:e i varje månad avseende innevarande månad.

Punkten 4 Lönespecifikation

Vi yrkar att meningen ”Specifikationen skall vidare ange reserverade semestermedel inklusive ersättning för semesterlönegrundande frånvaro” tas bort.

Avtalskravet går inte att efterleva när arbetstagaren har månadslön och det ger en felaktig uppfattning om semestermedlen vid varierad lön, exempelvis ackord. Om en frånvaro är semesterlönegrundande eller ej kan i vissa fall vara okänt för arbetsgivaren vid tidpunkten för lönespecifikationen.

Förslag till avtalstext:

Vid utbetalning av lön skall arbetstagaren erhålla avlöningsspecifikation.

Avlöningsspecifikationen skall utvisa organisationsnummer, all arbetad tid, alla förekommande löneelement, ersättningar och avdrag samt lönesumma. Under förutsättning att det är tekniskt möjligt i företagets befintliga lönesystem ska även arbetstidsförkortnings-saldo framgå av avlöningsspecifikationen. Om det inte är tekniskt möjligt ska arbetstagare på begäran kunna få motsvarande uppgift skriftligen från arbetsgivaren.

Vid ackordsarbete skall lönespecifikationen utvisa ackordstid och dagtid i timmar och lönesumma samt eventuellt ackordsöverskott med angivande av arbetsorder.

Med ersättningar avses övertidsersättning, reseersättning, traktamente m.m.

§ 9 Semester

Punkten 8 Utbetalning av semesterlön

Vi yrkar att utbetalning av semesterlön ska ske i enlighet med semesterlagens bestämmelser.

Bestämmelsen att semestertillägg och/eller överskjutande del utöver semesterlagens 12 % ska utbetalas före semestern är administrativt krånglig då inga lönesystem stöder denna hantering. Den måste därför göras manuellt för en medarbetare i taget.

Förslag till avtalstext:

Semesterlönen utbetalas till arbetstagaren i samband med semestern. Detta innebär, såvida annan överenskommelse inte träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, att semesterlön utbetalas i samma ordning som ordinarie lön och på ordinarie utbetalningsdagar.

§ 11 Specialbestämmelser, ordnings- och skyddsregler

Punkten 1a) Ordningsregler

Vi yrkar att gränsen för när ett arbete på tillfällig arbetsplats ska anmälas till Byggnads höjs från 200 timmar till 800 timmar.

Att anmäla tillfälliga arbetsplatser från 200 timmar är en administrativt belastande regel som innebär att flertalet arbeten, även väldigt små med sporadiska besök på arbetsplatserna, måste anmälas. Bestämmelsen är tidskrävande och vi önskar därför höja tidsgränsen till 800 timmar.

Förslag till avtalstext:

*Om arbete på tillfällig arbetsplats beräknas pågå mer än **800** timmar ska arbetsgivaren i samband med arbetets påbörjan göra skriftlig arbetsplatsanmälan till den lokala arbetstagarorganisationen samt kopia till skyddsombud eller kontaktombud om sådan utsetts.*

Bilaga 1

Allmänt

Om en medarbetare väljer att säga upp sin anställning i direkt anslutning till en redan beviljad längre ledighet får arbetsgivaren, som planerar sin verksamhet, problem. Möjligheten till överlämning, erfarenhetsutbyte och upplärning av ersättare går helt förlorad. Plåt & Ventföretagen ser gärna en gemensam syn på hur situationer som denna ska hanteras.

Punkten 7: Anpassning till ny LAS-ålder

Avtalstexten anpassas till den nya ny LAS-åldern.

Utbildningsavtalet

Vi yrkar att de förändringar som parterna diskuterat under avtalsperioden genomförs i enlighet med den partssammansatta arbetsgruppens förslag.

Lönejusteringar för feriearbetare skall följa avtalsår.

Arbetsgrupper

Vi föreslår att arbetsgrupper tillsätts med uppdrag att utforma lämpliga regler rörande

- samtliga texter månadslön,
- förtydligande av Bemanningsföretagsreglerna i bilaga 1,
- förtydligande av UE-reglerna i bilaga 4 och 5,
- jämställdhet