



PLÅT & VENTFÖRETAGEN

Avtalsyrkanden för Plåt- och Ventilationsavtalet 2023

Specifika yrkanden avseende Plåt- och Ventilationsavtalet

Avtalsrörelsen 2020 genomfördes i god anda och med ett för bägge parter tillfredställande förhandlingsresultat. Avtalsperioden som följde efter 2020 års avtal har präglats av ett konstruktivt och lösningsorienterat samarbete mellan parterna. Det är vår önskan och förhoppning att avtalsrörelsen 2023 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.

Vi vill ha enklare och tydligare kollektivavtal med villkor som förbättrar medlemsföretagens konkurrenskraft och attraktivitet

Plåt & Ventföretagen vill i och med 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 förhindra en negativ olyckstrend.

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, de är alltför otydliga. Ett annat exempel är avtalets regler för bemanning. I syfte att minska antalet tvister och ändå nå erforderlig möjlighet till insyn och påverkan för den fackliga organisationen önskar vi införa förenklade regler för våra medlemsföretag då de behöver anlita bemanning.

Plåt & Ventföretagen har fortsatt yrkanden kring möjligheten för våra medlemsföretag att komma överens om flexibla arbetstider. Många medlemsföretag upplever problem med att hålla arbetstagarna sysselsatt under vissa delar av året. Samtidigt har många arbetstagare önskemål om ökad flexibilitet vad gäller arbetstidens förläggning. Vi tror att flexibla villkor kan öka attraktiviteten när medlemsföretagen rekryterar.

Långsiktigt hållbar lönebildning


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

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 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.

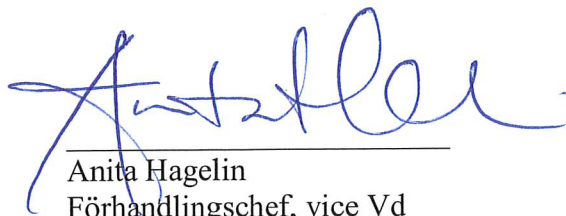
Våra yrkanden samt tillhörande motiveringar rörande allmänna villkorsdelen och avtalets bilagor återfinns i **bilaga 1**.

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

Stockholm den 15 februari 2023



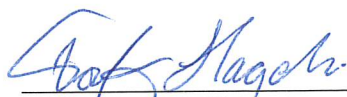
Johan Lindström
Vd



Anita Hagelin
Förhandlingschef, vice Vd

Mottages

Stockholm den 15 februari 2023



Torbjörn Hagelin
Avtalssekreterare Svenska Byggnadsarbetareförbundet

Bygg- och Installationssektorns gemensamma utgångspunkter

Lågkonjunkturen är en realitet

Kriget i Ukraina bidrar, tillsammans med energikris, kraftigt höjda räntor och råvarupriser, till att försvaga konjunkturen både nationellt och internationellt. Detta bidrar till att byggkostnaderna ökar i en takt som historiskt sett är unika samtidigt som efterfrågan på medlemsföretagens traditionella tjänster minskar.

I en allt mer föränderlig omvärld är det nu extra viktigt för arbetsgivarparterna att fokusera på vad som krävs i kollektivavtalen för att få våra medlemsföretag att öka sin konkurrenskraft och stärka sin överlevnad i ett allt tuffare konkurrensläge.

Behovet av stärkt konkurrenskraft

Svenska företag möter ett fortsatt ökat kostnadstryck samtidigt som det råder stor osäkerhet om hur produktivitet utvecklingen kommer att se ut de närmaste åren. Om kostnadstrycket ökar utan att produktivitet utvecklingen förbättras riskerar det att över tid slå ut företag och jobb. Med tanke på detta är det viktigt att bibehålla den faktiska produktionstiden så hög som möjligt.

Bygg- och Installationssektorn är i produktivitetshänseende särskilt utsatt eftersom vi har en hög andel personalberoende arbete, låg andel automation och outvecklad digitaliseringsteknik i produktionen. Sektorn är mer än tidigare utsatt för en allt mer hårdnande konkurrens, från svenska företag som har anställda och saknar kollektivavtal men även från utländska företag som har annan kostnadsbild.

Kollektivavtal som stödjer medlemsföretagens konkurrenskraft

- **Trygga jobben och verksamheten – attraktiva kollektivavtal**

Inom sektorn måste vi gemensamt arbeta än mer fokuserat med att förändra våra kollektivavtal så att de stödjer medlemsföretagens behov av att vara konkurrenskraftiga. Utan konkurrenskraftiga företag försvinner investeringar, arbetstillfällen och grunden för Sveriges välbefinnande och den svenska modellen. Specialiseringen i branschen och företag med skilda affärsidéer och verksamhetsupplägg kräver att parterna tar ansvar för att kollektivavtalen anpassas till den rådande verkligheten. Sådana förändringar ökar kollektivavtalens attraktionskraft för både företag och medarbetare.

- **Medarbetare med rätt kompetens**

Flertalet av våra medlemsföretag har svårt att matcha medarbetare med rätt kompetens. För att möta branschens behov och trygga kompetensförsörjningen 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 flexiblare 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 behöver större handlingsfrihet och mångfald. En viktig förändring handlar således om att öka flexibiliteten, i våra kollektivavtalsregler, kring att anställa och utveckla medarbetare i verksamheten.

- **Säkra arbetsmiljön**

Att ha en säker och trygg arbetsmiljö 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 på den enskilda arbetsplatsen. Möjligheterna till detta lokala ansvar måste förstärkas. Alla från företagsledningen till den enskilda medarbetaren ska vara medvetna om sitt ansvar för arbetsmiljön.

- **Ordning och reda i samverkan**

Att skapa en sund konkurrens i Bygg- och Installationssektorn är en viktig uppgift för parterna. Stoppa vi inte oseriösa företag är det skadligt för hela branschen. Tillsammans måste vi utveckla kollektivavtalen så att nya, ofta mindre arbetsgivare, väljer att ansluta sig till ett väl fungerande kollektivavtalssystem.

Medlemsföretagen måste få utökad möjlighet att ta in kollektivavtalsbundna bemanningsföretag eller UE på ett enklare sätt.

Vi står upp för kollektivavtalen

Bygg- och Installationssektorns arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer har tillsammans en viktig och ansvarsfull uppgift. Vi måste gemensamt se till att vända utvecklingen så att fler företag väljer att omfattas av kollektivavtal. Ju fler företag som ansluter sig till en arbetsgivarorganisation desto mer stärks kollektivavtalets legitimitet vilket bidrar till en sund arbetsmarknad.

Parterna bör ha en gemensam målsättning – att stärka kollektivavtalens ställning. Bara tillsammans kan vi utveckla branschen och trygga jobben i Bygg- och Installationssektorns medlemsföretag.

Samverkansavtal

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

Övergripande förhandlingsmål för Bygg- och Installationssektorn:

1. *Långsiktigt hållbar lönebildningsprocess*
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.*
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.
3. *Verksamhetsanpassning av arbetstider och produktion*
Det är viktigt för både företag och medarbetare att verksamheten kan anpassas till de

förhållanden som råder där produktionen drivs. Det kan ske genom att öka möjligheten till verksamhetsanpassade arbetstidsregler så företagen kan säkra jobben och de anställda lokalt kan påverka sin arbetstid och få ihop sitt livspussel samtidigt som den faktiska produktionstiden bibehålls.

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. 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 det måste finnas möjlighet för företagen att vid behov utbilda medarbetare för att bli mer lättörliga för framtida förändringar i verksamheten inklusive skapa nya befattningar.

6. *Reseregler i kollektivavtalen anpassade till skattelagstiftningen och branschens förutsättningar*

Våra medlemsföretag vill verka för att få resebestämmelserna att vara hållbara och miljöanpassade samt följsamma till den skattelagstiftning och de principer som gäller för tjänsteresor.

Bilaga 1

Plåt & Ventföretagens specifika yrkanden

Allmänna villkor

§ 2 Arbetstidsavtal

1. Punkt 2 Ordinarie arbetstidens längd och förläggning

För medlemsföretagen har det sedan länge varit en prioriterad fråga att få en större flexibilitet rörande arbetstidens förläggning. Under högsäsongerna är personalbristen påtaglig. Det är inte ovanligt att företagen behöver anlita anställda i bemanningsföretag alternativt tacka nej till uppdrag. Härigenom öppnas marknaden upp för oseriösa aktörer, ofta utan kollektivavtal. Samtidigt har medlemsföretagen problem med att hålla arbetstagarna sysselsatta under andra 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.

Av denna anledning yrkar vi att den ordinarie arbetstiden skall utgöra i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka under en i avtalet angiven begränsningsperiod.

2. Punkt 4 Flexitid

Medlemsföretagen vittnar om att överenskommelser om inarbetande av tid i regel sker efter arbetstagarnas önskemål. Plåt & Ventföretagen anser att det är positivt med individuella lösningar. Villkoren kan med fördel utvecklas till ett ökat tidsspann samt till att inte bara omfatta kvällar, utan även helger.

Av denna anledning yrkar vi att flexitidsbestämmelsen utökas med möjlighet att arbeta in flexitid även på lördagar, söndagar och helgdagar. Därutöver yrkar vi att maximalt flexitidssaldo för medlemsföretag ökas, från 60 timmar till 80 timmar.

3. Punkt 15 Inarbetande av tid

Punkten hör bäst hemma i anslutning till bestämmelserna om "Ordinarie arbetstidens längd och förläggning" samt "Flexitid".

Av denna anledning yrkar vi att punkten 15 flyttas och placeras efter punkten 4.

4. Punkt 21 Frånvaroavdrag vid månadslön

Vid längre frånvaro behöver vi en formel som drar bort kalenderdagar och inte arbetsdagar.

Av denna anledning yrkar vi att den formel som återfinns i övriga avtal i Bygg och installationssektorn införs även i Plåt- och Ventilationsavtalet:

Avdrag vid frånvaro när månadslön tillämpas

Vid frånvaro som enligt lag eller avtal inte ger rätt till lön görs avdrag enligt följande:

Frånvaro	Beräkning av löneavdrag	
Del av dag	$(\frac{\text{Månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}})$	per frånvarotimme
Högst fem arbetsdagar	$(1/21) \times \text{månadslönen}$	per frånvarodag
Mer än fem arbetsdagar, men mindre än en kalendermånad	$(\frac{\text{Månadslönen} \times 12}{365})$	per frånvarodag*
Hel kalendermånad	hela månadslönen	per kalendermånad

*Avdrag ska även göras avseende arbetsfria vardagar samt söndagar och helgdagar. Vid frånvaro med tillfällig föräldrapenning görs avdrag enligt tabellen ovan.

§ 3 Löneformer

5. Punkt 1 Allmänna grunder

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 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.

Av denna anledning yrkar vi att avtalets stupstocksregel om rakt ackord ändras till att ”ackord kan användas när parterna är överens om det”.

§ 4 Ackord

6. Punkt 6b Fördelning och fördelningstal

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.

Av denna anledning yrkar vi att en regel införs om att ackordslön ska kunna fördelas individuellt efter prestation och att § 4 punkten 6b) tillförs

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

7. Ny punkt "Ackordstagare"

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

Av denna anledning yrkar vi att § 4 Ackord tillförs en text om ackordstagare med funktion likt Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyla.

§ 5 Lönenivåer

8. Punkt 3 Avtalsjusteringar

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 den anställdes kompetens, ansvar och prestation. På detta sätt kan man bättre motivera arbetstagarna att nå de mål som säkrar företagets ställning och därmed också de anställdas jobb och trygghet.

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

9. Punkt 4 Tabell 2) Yrkesarbetare utan yrkesutbildning

Vi vill ha en lönedifferentiering mellan stegen 0-1 år respektive 1-2 år.

Av denna anledning yrkar vi att en lönedifferentiering införs i tabellen.

§ 7 Traktamente och reseersättning

10. Punkt 3 Resa utom ordinarie arbetstid mellan verkstad/bostad och tillfällig arbetsplats

Vi vill att det ska finnas en möjlighet att teckna överenskommelse med arbetstagaren om annan lösning än avtalets reseersättningar.

Av denna anledning yrkar vi att punkten 3 görs dispositiv.

11. Punkt 3 Resa utom ordinarie arbetstid mellan verkstad/bostad och tillfällig arbetsplats

Vi vill att reseersättningar bara ska utgå när resan är längre än från den anställdes bostad till verkstaden.

Av denna anledning yrkar vi att § 7 punkten 3 tillförs en text innebärandes att reskostnadsersättning utges till berörd arbetstagare enligt villkoren i punkterna 3 a-c när resan är längre än från den anställdes bostad till verkstaden.

12. Punkt 3 c Resa utom ordinarie arbetstid: Arbetstagaren tillhandahåller bil

Redaktionell ändring: För att skapa tydlighet i c) bör villkor som är kopplade till att en överenskommelse är tecknad ligga tillsammans.

Villkor som är kopplade till att överenskommelse inte tecknats bör följa därefter.

13. Allmänt § 7

Våra medlemsföretag upplever att § 7 är svårläst.

Av denna anledning vill vi att en arbetsgrupp tillsätts för att under avtalsperioden söka skapa mer lättlästa regler med särskilt fokus på dagliga resor.

§ 8 Löneutbetalning

14. Punkt 4 Lönespecifikation

Avtalet innehåller bland annat krav på uppgiftslämnande rörande reserverade semestermedel. Sådana uppgifter stöds inte av lönesystemen och beräkningen, som endast blir preliminär, måste därför göras manuellt. Någon möjlighet att ändra lönesystemen för att anpassa dem till vårt avtal har inte varit görligt eftersom vår bransch är för liten

Av denna anledning vill vi att avtalstexten ändras till en med övriga avtal i Bygg- och installationssektorn lik reglering av vad lönespecifikationer ska innehålla. Vi föreslår därför att avtalet tillförs en text rörande uppgifter om semesterdagar (antal betalda/antal obetalda/antal sparade). Syftet är att ha en avtalstext som stöds av lönesystemen.

§ 9 Semester

15. Punkt 7 Utbetalning av semesterlön

Avtalet innehåller krav på att semestertillägget och/eller överskjutande delar utöver semesterlagens 12 procent ska utbetalas innan arbetstagaren utnyttjar sin semester. Bestämmelsen är administrativt krånglig då inga lönesystem stöder denna hantering. Den måste därför göras manuellt för en arbetstagare i taget.

Av denna anledning vill vi att avtalstexten ändras till att "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

16. Sanktionsregel

Byggbranschen ska vara attraktiv, sund och säker. Alla i branschen måste jobba åt samma håll. Var och en måste förstå varför de ska göra på ett visst sätt och ingen får ta en onödig risk.

Det åligger arbetsgivaren att tillse att arbetstagaren erhållit rätt typ av utrustning och att denne har tillräckliga kunskaper för att kunna utföra sitt arbete. För detta meddelas ofta

instruktioner, rutiner, policys m.m. Arbetsgivaren måste kunna lita på att de anställda följer regler och riktlinjer från företagen, liksom sådana som deras kunder uppställer. Men trots detta och trots att tydliga instruktioner har lämnats följs inte alltid instruktionerna.

Verkligheten har alltför ofta visat att anställda i bygg- och installationsbranschen utsatts för onödiga risker, ibland på grund av eget/andras slarv eller på grund av rent av medvetna handhavandefel. Arbetsgivarens ansvar i dessa sammanhang är lagreglerade och ett företag kan dömas till att betala sanktionsavgifter trots att man följt regelboken.

På samma sätt som sanktionsavgiften i sig leder till en skärpning bland arbetsgivare leder ett löneavdrag till en skärpning hos de anställda.

Av denna anledning vill vi att arbetsgivaren ska ha rätt att göra löneavdrag om en anställd, genom bevisad uppsåtlig eller oaktsam handling, visat sig vara försumlig med personlig skyddsutrustning och därigenom förorsakat arbetsgivaren sanktionsavgift trots att arbetstagaren erhållit rätt typ av utrustning och att denne har tillräckliga kunskaper för att kunna utföra sitt arbete. Löneavdraget bör ligga på x % av sanktionsavgiften med ett maxtak om y kr.

Avsikten är inte att ett löneavdrag som görs på dessa grunder ska tillfalla arbetsgivaren, utan exempelvis Plåt & Ventbyråns branschskola i Katrineholm.

17. Punkt 1 d) fjärde stycket Tillhandahållna verktyg och maskiner

Vi vill se ett ökat incitament att känna ansvar för företagets egendom såsom bilar, material, maskiner och verktyg.

Av denna anledning vill vi att arbetsgivaren ska ha rätt att göra löneavdrag om en anställd, genom bevisad uppsåtlig eller oaktsam handling förorsakat arbetsgivaren ekonomisk skada på företagets egendom såsom bilar, material, maskiner och verktyg. Löneavdraget bör ligga på x % av ~~sanktionsavgiften~~ med ett maxtak om y kr.

Avsikten är inte att ett löneavdrag som görs på dessa grunder ska tillfalla arbetsgivaren, utan exempelvis Plåt & Ventbyråns branschskola i Katrineholm.

Bilaga 1 Överenskommelse med anledning av lagen om anställningsskydd

18. Förlängd provotid för provanställningar vid frånvaro

Avtalet bör tillföras en upplysning om att en provanställning kan, om arbetstagaren varit frånvarande under provperioden, efter överenskommelse förlängas med tid som motsvarar frånvarotiden.

Av denna anledning vill vi tillföra avtalet en bestämmelse om möjlighet att överenskomma förlängning för att uppnå motsvarande "Sex månader arbetad tid".

Bilaga 5 Bemanning

19. Förenklade regler vid anlitande av bemanningsanställda

Under högsäsongerna är personalbristen i branschen påtaglig. Det är inte ovanligt att företagen behöver anlita anställda i bemanningsföretag alternativt tacka nej till uppdrag. Härigenom öppnas marknaden upp för oseriösa aktörer, ofta utan kollektivavtal.

Reglerna för att anlita bemanning upplevs av många som svårhanterliga. För andra är reglerna helt okända. I syfte att minska antalet tvister och ändå nå erforderlig möjlighet till insyn och påverkan för den fackliga organisationen önskar vi införa förenklade regler i avtalet.

Av denna anledning vill vi införa förenklade regler vid bemanning, gärna med inspiration från de bestämmelser vi har för anlitande av UE.

Utbildningsavtal

20. Punkt 4 Utbildningskontrakt

Tiden för tecknandet av lärlingskontrakt, 2 veckor, har visat sig alltför knapp.

Av denna anledning vill vi förlänga tiden för tecknandet av lärlingskontrakt till 4 veckor.

Arbetsgrupper under avtalsperioden

1. Arbetsgrupp för att under avtalsperioden söka skapa mer lättlästa regler med särskilt fokus på dagliga resor. *Se vidare yrkande nr 13.*
2. Arbetsgrupp där Plåt & Ventföretagen och Byggnads gemensamt reder ut om förutsättningar för LÖSEN kan anses föreligga på vårt avtalsområde.



