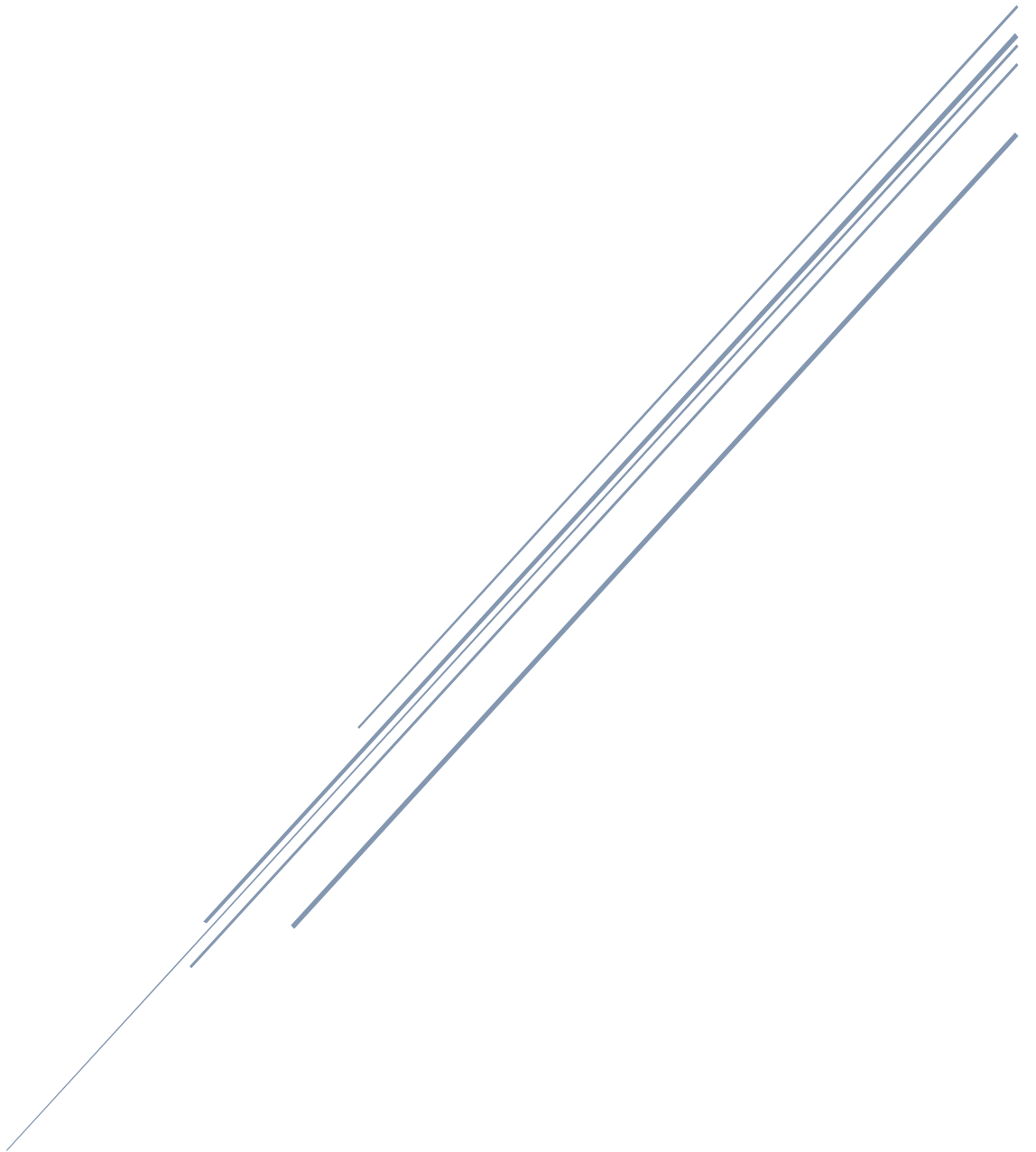


PLÅT & VENTFÖRETAGENS AVTALSYRKANDEN 2025



Avtalsrörelsen 2023 genomfördes i god anda och med ett för bägge parter tillfredställande förhandlingsresultat. Avtalsperioden som följde efter 2023 års avtal har präglats av ett konstruktivt och lösningsorienterat samarbete mellan parterna. Det är vår önskan och förhoppning att avtalsrörelsen 2025 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 därför med årets avtalsrörelse fortsätta arbetet med att skapa enklare och tydligare kollektivavtal som förbättrar medlemsföretagens konkurrenskraft och som därmed leder till tryggade anställningar. 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 12 februari 2025

Anders Hvarfner

Vd

Ingrid Clementson

Tf förhandlingschef

Karin Wiberg Stålbröst

Tf Chefsjurist och förhandlingschef

Mottages

Stockholm den 12 februari 2025

Emil Persson

Avtalssekreterare Svenska Byggnadsarbetareförbundet

Bygg- och Installationssektorns gemensamma utgångspunkter

Vår sektor -En del av samhällsbygget

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. 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.

Fortsatt lågkonjunktur för Bygg- och Installationssektorn

Den svenska ekonomin befinner sig i en djup och långvarig lågkonjunktur som enligt Konjunkturinstitutet bedöms fördjupas ytterligare innan situationen förbättras. I det svåra ekonomiska läget är det avgörande att kollektivavtalen stödjer en hållbar utveckling av medlemsföretagens verksamheter.

För att säkerställa långsiktig konkurrenskraft och möjligheten att bibehålla arbetstillfällena krävs att varje kostnadsökning uppvägs av motsvarande produktivitetsförhöjande förändring. Samtidigt behöver kollektivavtalen bli flexibla och underlätta verksamhetsnära och anpassade lösningar som kan trygga jobben och även stimulera till nyanställningar.

Behovet av stärkt konkurrenskraft

Svenska företag möter ett fortsatt ökat kostnadstryck samtidigt som det råder stor osäkerhet om hur produktivitetens utveckling kommer att se ut de närmaste åren. Bygg- och Installationssektorn är i produktivitetshänseende särskilt påverkade eftersom vi har en hög andel personalberoende arbete, låg andel automation och outvecklad digitaliseringsteknik i produktionen.

Sektorn har fortfarande hård konkurrens, från svenska och utländska företag som har anställda men saknar kollektivavtal.

Sektorns kollektivavtal innehåller i vissa avseenden mindre förmånliga regler för arbetsgivaren än vad som gäller för företag som väljer att inte teckna kollektivavtal. För att värna den svenska modellen måste det vara till fördel för båda parter att omfattas av kollektivavtal.

Kollektivavtal som stödjer medlemsföretagens konkurrenskraft

Trygga jobben och verksamheten – attraktiva kollektivavtal

Inom Bygg- och Installationssektorn måste vi gemensamt arbeta fokuserat med att förändra våra kollektivavtal så att de stödjer medlemsföretagens behov av att vara konkurrenskraftiga. Den fortsatta ökade specialiseringen i branschen och företag med skilda affärsidéer och verksamhetsupplägg kräver att parterna tar ansvar för att kollektivavtalen anpassas till den rådande differentierade verkligheten.

Enmansföretag måste fortsatt kunna verka inom sektorn och tillåtas vara grogrunden för den viktiga tillväxten av nya företag. Ett kollektivavtal måste upplevas som en klar fördel för ett nyetablerat företag.

Medarbetare med rätt kompetens

Flertalet av våra medlemsföretag har svårt att rekrytera medarbetare med rätt kompetens. Våra kollektivavtal måste underlätta och stimulera anställning.

Bygg- och Installationssektorn behöver större handlingsfrihet och mångfald. En viktig förändring handlar om att öka flexibiliteten i våra kollektivavtalsregler för att kunna anställa och utveckla olika medarbetare för att stärka verksamheten.

Säkra arbetsmiljön

Att ha en säker och trygg arbetsmiljö är helt avgörande för både företag och medarbetare. Det bästa resultatet nås genom långsiktig lokal och nära samverkan mellan företaget, medarbetare och skyddsombud på såväl företagsnivå som på den enskilda arbetsplatsen. Möjligheterna till detta lokala ansvar och säkerhetsattityder måste vara i fokus hos alla.

Sund konkurrens i Bygg- och Installationssektorn

Parterna måste tillsammans och i nära samverkan med myndigheter arbeta för att hitta och motverka oseriösa företag i Bygg- och Installationssektorn.

Parterna måste också i samsyn verka för att säkrare system för ID-kontroller kan införas som standard på arbetsplatserna.

Samtidigt måste kollektivavtalen utvecklas så att de inte upplevs som svårbegripliga och onödigt administrativt betungande. Det ska vara lätt att göra rätt!

Vi står upp för kollektivavtalen

Vi måste gemensamt se till att stimulera utvecklingen så att fler företag väljer att omfattas av kollektivavtal. En hög kollektivavtalsäckning är en förutsättning för den svenska modellens fortsatta legitimitet och utveckling.

Övergripande förhandlingsmål för Bygg- och Installationssektorn:

Långsiktigt hållbar lönebildningsprocess

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

Attraktiva kollektivavtal

Vi måste söka en konstruktiv dialog kring lösningar som gör att fler uppfattar kollektivavtalen och de rättigheter och skyldigheter som dessa medför som konkurrenskraftiga och lätta att förstå både för medarbetare och för företag.

Verksamhetsanpassning av arbetstider och produktion

Det är viktigt för både företag och medarbetare att verksamheten kan anpassas till de förhållanden som råder i det enskilda företagens verksamhet.

Flexibilitet och specialisering

Medlemsföretagen måste få utökad möjlighet att låna in arbetskraft mellan varandra och anlita kollektivavtalsbundna bemanningsföretag eller underentreprenörer på ett enklare sätt.

Kompetensförsörjning

Det är ett gemensamt intresse för parterna att fler väljer att arbeta i Bygg- och Installationssektorn. Det kan ske genom ökad andel kvinnor, ökad mångfald, integration av nyanlända och genom att öka möjligheterna till att inkludera personer långt ifrån arbetsmarknaden.

Enkla reseregler i kollektivavtalen

Våra medlemsföretag vill verka för lättillämpade reseregler som är följsamma till den skattelagstiftning och de principer som gäller för tjänsteresor.

Ändrad arbetstid i lagstiftning

Om arbetstiden inom sektorns kollektivavtals tillämpningsområden förkortas genom lagstiftning eller annan reglering, ska antalet timmar arbetstidsförkortning i kollektivavtalen minskas i motsvarande mån och i den del detta inte räcker till minskas premien till extra pension.

Avtalsyrkanden 2025 - Plåt- och Ventilationsavtalet

Plåt & Ventföretagen - Register över yrkandena

Innehåll

Yrkande 1: 2§ punkt 2 Ordinarie arbetstidens längd och förläggning	7
Yrkande 2: 2§ punkt 4 Flexitid.....	7
Yrkande 3: 2§ punkt 15 Inarbetande av tid	7
Yrkande 4: 2§ punkt 17 Arbetstidsförkortning	7
Yrkande 5: 3§ punkt 1 Allmänna grunder.....	8
Yrkande 6: 4§ punkt 6b Fördelning och fördelningstal	8
Yrkande 7: 4§ punkt 3a Förhandsmätning	8
Yrkande 8: 4§ Ny punkt ”Ackordstagare”	8
Yrkande 9: 5§ punkt 3 Avtalsjusteringar	9
Yrkande 10: 5§ punkt 2 Yrkesgruppering 3. Övriga arbetare.....	9
Yrkande 11: 5§ punkt 4 Tabell 2) Yrkesarbetare utan yrkesutbildning.....	9
Yrkande 12: 5§ punkt 4 a 3) Övriga arbetare	9
Yrkande 13: 7§ ny inledande punkt om reducerade ersättningar	9
Yrkande 14: 7§ punkt 3 Resa utom ordinarie arbetstid mellan verkstad/bostad och tillfällig arbetsplats.....	9
Yrkande 15: 7§ punkt 3 Resa utom ordinarie arbetstid mellan verkstad/bostad och tillfällig arbetsplats.....	10
Yrkande 16: 7§ punkt 3 Restidsersättning	10
Yrkande 17: 8§ punkt 3 Löneutbetalning.....	10
Yrkande 18: 9§ punkt 5 Anmärkningar Föräldraledighet i samband med semesteransökan...	10
Yrkande 19: 9§ punkt 7 Utbetalning av semesterlön	11
Yrkande 20: 11§ punkt 1 d) fjärde stycket Tillhandahållna verktyg och maskiner	11
Yrkande 21: Bilaga 1 Förlängd provotid för provanställningar vid frånvaro	11
Redaktionella yrkande	11
För parterna att bevaka under avtalsperioden.....	11

Allmänna villkor

§ 2 Arbetstidsavtal

Yrkande 1: 2§ 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 säsongsvariationer 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.

Yrkande 2: 2§ punkt 4 Flexetid

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 flexetid även på lördagar, söndagar och helgdagar. Därutöver yrkar vi att maximalt flexitidssaldo för medlemsföretag ökas, från 60 timmar till 80 timmar.

Yrkande 3: 2§ punkt 15 Inarbetande av tid

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

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

Yrkande 4: 2§ punkt 17 Arbetstidsförkortning

Det är problematiskt att vid ingången av semesteråret inte veta hur mycket arbetstidsförkortning som kommer kunna tas ut under året.

Av denna anledning yrkar vi att det lokalt ska vara möjligt att komma överens om skilda intjänandeår och uttagssår för arbetstidsförkortning.

§ 3 Löneformer

Yrkande 5: 3§ 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 och prestationslön kan användas när arbetsgivaren bedömer att det är möjligt och lämpligt.”

§ 4 Ackord

Yrkande 6: 4§ 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 nedanstående eller motsvarande text med samma innebörd:

”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.”

Yrkande 7: 4§ punkt 3a Förhandsmätning

Det saknas idag tidsfrist för när en förhandsmätning ska begäras och det saknas även en tidsfrist för när en förhandsmätning ska utföras.

Av denna anledning yrkar vi att både dessa tidsfrister tillförs i § 4 punkt 3a)

Yrkande 8: 4§ Ny punkt ”Ackordstagare”

Vi tror att det skulle främja såväl ackordslagets som företagets effektivitet och kompetensutveckling med en 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

Yrkande 9: 5§ 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.

Yrkande 10: 5§ punkt 2 Yrkesgruppering 3. Övriga arbetare

Övriga arbetare får i dagsläget inte hjälpa till inom plåtslageri eller ventilationsmontage. Samtidigt ger vårt utbildningsavtal möjlighet för alla att kunna ta ett yrkesbevis. Vi menar att det ska vara möjligt att lära sig och hjälpa till, även för övriga arbetare.

Av denna anledning yrkar vi att texten om övriga arbetare ändras så att de får arbeta med plåtslageri och ventilation.

Yrkande 11: 5§ punkt 4 Tabell 2) Yrkesarbetare utan yrkesutbildning

Vi anser att även för yrkesarbetare utan yrkesutbildning bör det finnas en lönestege, för de första åren i en anställning.

Av denna anledning yrkar vi att en lönedifferentiering införs i tabellen, mellan stegen 0-1 år respektive 1-2 år.

Yrkande 12: 5§ punkt 4 a 3) Övriga arbetare

Lägsta lön för övriga arbetare är för hög för de som är utbildade och saknar erfarenhet.

Av denna anledning yrkar vi att lönen sänks eller i vart fall fryses under minst ett avtalsår.

§ 7 Traktamente och reseersättning

Yrkande 13: 7§ ny inledande punkt om reducerade ersättningar

Vårt kollektivavtal innehåller mycket höga ersättningar för resor. Ersättningar i samma nivå finns inte inom sektorn och är även ovanliga eller icke existerande på andra avtalsområden. En absolut förutsättning för att det ska gå bära kostnaderna för resorna är att anställda arbetar full arbetstid så långt det är möjligt med de inskränkningar som finns i detta avtal och lag.

Av denna anledning yrkar vi att det tillförs avtalet en ny punkt om reducerade ersättningar enligt denna paragraf vid konstaterad olovlig frånvaro.

Yrkande 14: 7§ 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.

Yrkande 15: 7§ 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 till den tillfälliga arbetsplatsen än från den anställdes bostad till verkstaden.

Yrkande 16: 7§ punkt 3 Restidsersättning

Plåt- och Ventilationsavtalet har de i särklass högsta reseersättningarna i byggsektorn och står även i särklass på hela den svenska arbetsmarknaden. Detta innebär att avtalet är oattraktivt för företag att teckna. Det finns stora pengar att tjäna på resekostnaderna för de företag som väljer att inte teckna kollektivavtalet, vilket snedvrider konkurrensen för våra medlemsföretag.

Av denna anledning yrkar vi att restidsersättningen fryses på nuvarande nivåer under hela avtalsperioden.

§ 8 Löneutbetalning

Yrkande 17: 8§ punkt 3 Löneutbetalning

Det är otidsenligt att ha en brytningspunkt för timlön till den 10:e inlämnade tidnotorna. Det bör inte finnas något särskilt brytdatum utan detta kan skötas utifrån företagets interna rutiner.

Av denna anledning yrkar vi att texten om brytdatum för månadsvis utbetalning av timlön formuleras om.

§ 9 Semester

Yrkande 18: 9§ punkt 5 Anmärkningar Föräldraledighet i samband med semesteransökan

Det är vanligt att arbetstagare begär föräldraledighet i nära anslutning till huvudsemester. För att möjliggöra en god planering av verksamheten under semestermånaderna och säkerställa en god arbetsmiljö för samtliga arbetstagare är det en förutsättning att ansökan om föräldraledighet inkommer i god tid.

Av denna anledning yrkar vi att vi lägger till en text om att ansökan om föräldraledighet ska ges in senast i samband med semesteransökan till arbetsgivaren.

Yrkande 19: 9§ 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

Yrkande 20: 11§ 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.

Bilaga 1 Överenskommelse med anledning av lagen om anställningsskydd

Yrkande 21: Bilaga 1 Förlängd provotid för provanställningar vid frånvaro

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

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

Redaktionella yrkande

Yrkande 21: Redaktionellt

Flytta 4§ punkt 6 e till 4§ punkt 6 a gällande fristen för ackordsräkning.

Yrkande 22: Redaktionellt

Ta bort den dubbla negationen under § 8 punkt 4 tredje anmärkningen

Yrkande 23 Redaktionellt

Förtydliga i § 7 punkt 3 a att maxbeloppet utgörs av dag- plus nattaktamente.

För parterna att bevaka under avtalsperioden

I det fall **SOU 2025:4 Moderna och enklare skatteregler för arbetslivet** blir skarpt lagförslag yrkar vi att parterna så snart detta tillkännages gemensamt utreder hur en ny lagstiftning påverkar ersättningar gällande resor i avtalet. Vid behov bör parterna i god tid gemensamt arbeta fram ny avtalstext.