

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende: Uppgörelse om löner och allmänna anställningsvillkor m. m.

Parter: Föreningen Installatörsföretagen
Glasbranschföreningen
Maskinentreprenörerna
Måleriföretagen i Sverige
Plåt & Ventföretagen

och

Unionen

Tid: den 9 december 2020

Parterna konstaterar att uppgörelse träffats denna dag om löner enligt **bilaga A** samt att prolongera gällande avtal med följande ändringar och tillägg enligt **bilagorna B till L**.

§ 1 Avtalsperiodens längd

Överenskommelsen omfattar avtalsåren 2020 - 2023, varmed avses perioden 1 december 2020 till och med den 30 april 2023.

Avtalet om allmänna villkor gäller därefter för ett år i sänder, om inte avtalet sagts upp senast tre månader före giltighetstidens utgång. Sker uppsägning löper avtalet efter utlöpningsdagen med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Part äger rätt att senast den 31 oktober 2021 säga upp avtalet till upphörande den 30 april 2022.

§ 2 Tekniska anvisningar till traditionella löneavtalet

Parterna är överens om tekniska anvisningar till det traditionella löneavtalet enligt **bilaga B**.

§ 3 Löneavtal - arbetsgrupp

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp rörande tillämpningen av Unionens båda löneavtal i enlighet med direktiv i **bilaga C**.

§ 4 Deltidspension

Parterna är överens om att till systemet för deltidspension avsätta ytterligare 0,4 procent för avtalsperioden 1 december 2020 – 30 april 2023. Av dessa 0,4 procent belastar 0,2 procent avtalsåret 2020 och 0,2 avtalsåret 2022. Avsättningen om 0,4 procent ska ske från och med 1 december 2020. Dessa 0,4 procent belastar det totala avtalsvärdet om 5,4 procent. Den totala avsättningen till deltidspension uppgår därmed till 1,6 procent.

[Handwritten signatures and initials]
TCG
NL
CA
OH
AH

TJÄNSTEMANNAAVTALET 2020 – 2023
Unionen

§ 5 Ändringar i allmänna anställningsvillkor inklusive bilagor – redaktionella ändringar

Parterna är överens om att anta det av arbetsgruppen lämnade förslag om redaktionella ändringar enligt **bilaga D**. Parterna är överens om att de redaktionella ändringarna inte är avsedda att ändra kollektivavtalets innehåll materiellt. Vid en eventuell tvist ska avtalet tolkas i enlighet med lydelsen av avtalet 2017 – 2020.

§ 6 Ändringar i allmänna anställningsvillkor

Parterna är överens om ändringar i avtal om allmänna anställningsvillkor enligt **bilaga E**.

Parterna är överens om överenskommelser träffade innan 9 december 2020 enligt § 5 mom 5:1 i avtal om allmänna villkor äger fortsatt giltighet.

§ 7 Ändringar i Bilaga 5 Arbetstidsförkortning

Parterna är överens om ändringar i Bilaga 5 Arbetstidsförkortning enligt **bilaga F**.

§ 8 Ändringar i Bilaga 8 Arbetsmiljöavtal

Parterna är överens om ändringar i Bilaga 8 Arbetsmiljöavtal enligt **bilaga G**.

§ 9 Överenskommelse mellan parterna

Parterna har ingått överenskommelse avseende Tjänstemannaavtalet § 1 Mom 2 tredje strecksatsen enligt **bilaga H**.

§ 10 Arbetsgrupper och övriga anteckningar till förhandlingsprotokollet

Parterna är överens om att anta anteckningar till förhandlingsprotokollet enligt **bilagorna I - L**.

Arbetsgivarföreningarna nedan tecknar var för sig denna överenskommelse.

Denna överenskommelse är preliminär till dess att den antagits av Unionens förbundsstyrelse.

Stockholm den 9 december 2020



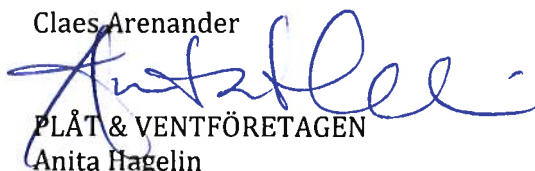
UNIONEN
Anna-Lena Glaad



FÖRENINGEN
INSTALLATÖRSFÖRETAGEN
Nina Burman Lundin



MASKINENTREPRENÖRERNA
Claes Arenander



PLÅT & VENTFÖRETAGEN
Anita Hagelin



GLASBRÄNSCHFÖRENINGEN
Torbjörn Carlberg



MÅLERIFÖRETAGEN I SVERIGE
Camilla Hedström



på uppdrag
Clas Hövén Carlsson / Camilla Hedström



LÖNEAVTAL

Föreningen Installatörsföretagen, Glasbranschföreningen, Maskinentreprenörerna, Måleriföretagen i Sverige och Plåt & Ventföretagen (arbetsgivareförbunden)

och

Unionen

är ense om följande löneavtal att gälla för arbetsgivareförbundens medlemsföretag och Unionens medlemmar vid dessa.

Avtalet gäller för tiden 1 december 2020 – 30 april 2023.

1 a LÖNEPRINCIPER

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad.

Lönen ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den enskilda tjänstemannens sätt att uppfylla dessa.

Ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga samt idérikedom och innovationskraft ska beaktas vid lönesättningen.

Lönen bör öka med stigande ansvar och svårighetsgrad och med tjänstemannens prestation och duglighet.

Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

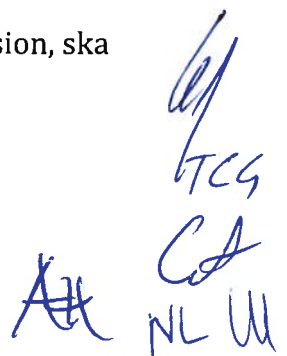
Samma principer för lönesättningen ska gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre tjänstemän oavsett etnisk härkomst.

Det är viktigt att förekommande löneskillnader upplevs som motiverade och rättvisa.

Lönesättningen bör stimulera till kompetensutveckling i olika former.

Inför de lokala löneförhandlingarna ska de lokala parterna analysera om diskriminerande eller på annat sätt sakligt omotiverade löneskillnader förekommer. Framgår det av dessa analyser att omotiverade löneskillnader finns i företaget ska dessa justeras i samband med förhandlingarna.

Föräldralediga och sjukskrivna som inte arbetar vid tidpunkten för en lönerevision, ska omfattas av lönerevisionen på samma villkor som övriga tjänstemän.


The bottom right corner of the document contains several handwritten signatures in blue ink. From top to bottom, they appear to be: a stylized signature, 'TCC', 'CA', and 'NL U'.

1 b RIKTLINJER FÖR LOKALA LÖNEFÖRHANDLINGAR

De lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget i syfte att träffa överenskommelse om formerna för genomförandet av den lokala lönerevisionen.

Lönebildningen är en positiv kraft i företagets verksamhet och skapar förutsättningar för att individerna utvecklas och stimuleras till goda insatser.

Ett förtroendefullt samarbete mellan företagsledningen, fackliga företrädare och de anställda tjänstemännen är av stor betydelse för lönebildningen.

De grundläggande principerna om individuell och differentierad lönesättning ska vara vägledande för det lokala lönerevisionsarbetet.

Lönesamtal förutsätts hållas årligen mellan lönesättande chef och tjänstemannen. Utgångspunkt för dessa samtal ska vara löneprinciperna enligt detta avtal och, i förekommande fall, företagets lönesättningsprinciper. Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad tjänstemannen kan göra för att öka lönen.

Parterna ska sträva efter att bli överens utan att centrala förhandlingar ska behöva tillgripas. Det är därför viktigt att man sakligt motiverar sina ståndpunkter och visar varandra ömsesidig förståelse och respekt.

Vidare beaktas att tjänstemän genom sitt arbete bidrar till företagets resultat och att företagets framgång är beroende av en värdefull och engagerad insats av tjänstemän på alla nivåer.

Uppmärksamhet bör bl.a. ägnas frågan om vissa tjänstemän eller grupper av tjänstemän har kommit att få ett för lågt löneläge eller haft en ogynnsam löneutveckling. I så fall bör orsakerna utredas och behov av åtgärder diskuteras.

2 LÖNEHÖJNINGAR 2020 och 2022

2.1 Allmän pott

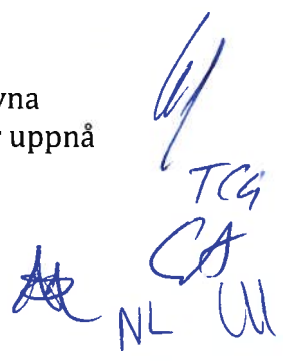
En allmän pott beräknas för 2020 om 2,3 procent och för 2022 om 1,7 procent av de fasta kontanta lönerna för Unionens tjänstemän den 30 november 2020 respektive 30 april 2022.

Den allmänna potten fördelas av de lokala parterna enligt löneprinciperna i punkt 1.

Lönehöjningarna ska gälla fr.o.m. den 1 december 2020 respektive 1 maj 2022.

2.2 Löneöversyn

De lokala parterna ska under avtalsåren 2020 respektive 2022 utöver ovan angivna utrymme förhandla om löneökningar i syfte att för tjänstemännen bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'TCG', 'CA', 'NL', and 'U'.

Vid överväganden beträffande lönestrukturen ska beaktas de i gruppen ingående tjänstemännens ökade erfarenhet i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran, bättre arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Översynen ska göras utifrån vad som angivits ovan och från löneprinciperna i punkt 1 samt grundas på systematisk och motiverad bedömning.

Lönehöjningar till följd av löneöversyn gäller, om inte annat överenskommes, fr.o.m. den 1 december 2020 respektive 1 maj 2022.

3 LÄGSTA LÖNEHÖJNING

Om lokal överenskommelse om annat inte träffas ska varje tjänsteman, som omfattas av lönerevisionen, fr.o.m. den 1 december 2020 och 1 maj 2022 erhållit ett lägsta belopp om 400 kronor och 300 kronor respektive år. För deltidsanställda minskas beloppet i proportion till arbetstidens längd.

4 LÄGSTA LÖNER 2020 och 2022

Efter lönehöjningen den 1 december 2020 och 1 maj 2022 ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som har fyllt 18 år uppgå till lägst 18 931 kronor och 19 347 kronor respektive år.

För tjänsteman med ett års sammanhängande anställningstid i företaget ska månadslönen den 1 december 2020 och 1 maj 2022 vara 20 056 kronor och 20 497 kronor respektive år. Då särskilda skäl föreligger kan lägre lön tillämpas under sex månader.

De lokala parterna enas om innebörden och tillämpningen av begreppet "särskilda skäl" i företaget.

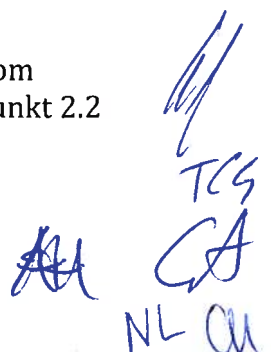
5 FÖRHANDLINGSORDNING

Fördelning av allmän pott enligt punkt 2.1 och översyn av lönerna enligt punkt 2.2 ska ske genom förhandling mellan lokala parter.

Målsättningen är att lokala parter träffar en överenskommelse om lönerevisionen. Vid oenighet bör de centrala parterna konsulteras beträffande avtalstillämpningen innan förhandlingen avslutas.

Saknar Unionen klubb eller arbetsplatsombud med förhandlingsmandat vid företaget lämnas förslag till och sker överläggning med den enskilda tjänstemannen.

I de fall de lokala parterna efter förhandlingar inte kan träffa överenskommelse om fördelning av allmän pott enligt punkt 2.1 eller beträffande löneöversyn enligt punkt 2.2 har berörd lokal part rätt att föra frågan till central förhandling.



TCS
CA
NL CU

TJÄNSTEMANNAAVTALET 2020 – 2023

Unionen

I de fall inte heller de centrala parterna kan träffa överenskommelse i ärendet har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till Lönenämnden.

Lönenämnden består av tre representanter för berört arbetsgivareförbund och tre representanter för Unionen. En av representanterna för berört arbetsgivareförbund ska vara ordförande och en av representanterna för Unionen vice ordförande.


TCG
*H
CA
NL OU

TEKNISKA ANVISNINGAR – LÖNEAVTAL
2020-12-01 – 2023-04-30

LÖNEAVTALETS OMFATTNING

1.1 Detta löneavtal omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast den 30 november 2020 respektive 30 april 2022.

1.2 **Undantag av vissa kategorier**

Detta löneavtal omfattar ej tjänstemän som den 30 november 2020 respektive 30 april 2022.


- är anställd för vikariat, som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning ej har varat fortlöpande under sex månader eller
- är anställd på prov och antingen ej har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken han har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning ej har varat fortlöpande under sex månader eller
- innehar anställning som utgör bisyssla eller
- kvarstår i tjänst vid företaget efter det att denne har uppnått den ålder som framgår av 32 a § lagen om anställningsskydd eller har anställts i företaget efter att ha uppnått den pensionsålder som tillämpats vid företaget.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning ska utges till tjänsteman, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande.

Om tjänsteman, som den 30 november 2020 respektive 30 april 2022 var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket ej omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställande av tjänstemannens lön.

1.3 **Tjänsteman som slutat sin anställning**

Om en tjänsteman har slutat sin anställning den 1 december 2020 respektive 1 maj 2022 eller senare och ej har fått lönehöjning enligt löneavtalet ska han till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att tjänstemännen vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om tjänstemannen försummar detta medför detta löneavtal ej längre någon rätt till lönehöjning.


TCG
CA
NL AI

1.4 Anställningsavtal den 1 juli 2020 eller senare respektive den 1 november 2021 eller senare

Om företaget och en tjänsteman den 1 juli 2020 eller senare respektive den 1 november 2021 eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och att de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av respektive års lönerrevision skall tjänstemannen ej omfattas av detta löneavtal.

1.5 Redan genomförd lönerrevision

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad tjänstemannen erhåller vid tillämpning av löneavtalet såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

1.6 Kontraktslön

Löneavtalet tillämpas även för en tjänsteman med kontraktslön, om det ej framgår av omständigheterna att så ej varit avsikten då kontraktet upprättades eller förnyades.

TILLÄMPNINGSREGLER

2.1 Begreppet företag

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter gäller följande där tvist uppkommer om löneutrymmet i samband med lönerrevision. Om så har varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffas, avses med "företag" företaget som helhet.

2.2 Retroaktiv omräkning

Följande gäller beträffande utbetalade övertidsersättningar samt gjorda tjänstledighetsavdrag och sjukavdrag.

2.2.1 Övertidsersättning

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske med den genomsnittliga lönehöjningen för tjänstemännen vid företaget, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje tjänsteman.


2.2.2 Tjänstledighetsavdrag

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

2.2.3 Sjukavdrag

Sjukavdrag inom sjuklöneperioden ska omräknas retroaktivt.

Retroaktiv omräkning ska också göras av sjuklön för bortfallande skift- eller övertidsersättning.


TCG
CA
NL CN

Sjukavdrag för tid efter sjuklöneperioden ska ej omräknas retroaktivt.

2.2.4 Semestertillägg

Utbetalt semestertillägg ska omräknas retroaktivt.

2.3 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd vid företaget eller för vissa tjänstemän förändras den 1 december 2020 respektive 1 maj 2022 eller senare ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

3 PROVISION

3.1 Krontalsprovisioner

Om en tjänsteman förutom med fast lön även är avlönad med ersättningsbelopp, som bestäms i kronor per producerad enhet eller försåld enhet, skall detta belopp prövas enligt löneprinciperna enligt punkt 1 i samband med lönerevisionen.

3.2 Garanterade provisioner

Garanterat provisions- eller tantiembelopp eller liknande inkomstgaranti ska prövas enligt löneprinciperna enligt punkt 1 i samband med lönerevisionen.

3.3 Övriga provisioner

För provisions- och tantiemavlönade tjänstemän bör eftersträvas – med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde tjänstemannen kan variera – att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga tjänstemän.

4 PREMIELÖN

För tjänstemän med premielön gäller samma principer för lönehöjningar som för övriga tjänstemän.



5 VISSA PENSIONSFRÅGOR

5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkt 1.3 ovan och som är pensionsberättigad, ska höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företaget ska såsom pensionsmedförande lön till Alecta anmäla lönen efter lönehöjningen.


TCG
 NL

Arbetsgrupp med Unionen – om löneavtalen

Bakgrund


I avtalet finns för närvarande två löneavtal med Unionen, det traditionella löneavtalet med pottfördelning samt det valbara processlöneavtalet med lokal lönebildning. Parterna har under avtalsperioden identifierat vissa frågor kring löneavtalen och tillsätter därmed en arbetsgrupp för vidare hantering av dessa.

Uppdrag

Arbetsgruppen har i uppdrag att utforma och genomföra aktiviteter i syfte att skapa en bättre tillämpning av Unionens löneavtal. Det kan till exempel vara att ta fram stödmaterial som riktar sig till arbetsgivare och arbetstagare. Stödmaterialiet kan hantera flera delar bland annat hur utvecklings-, löne- och uppföljningssamtal kan gå till. Arbetsgruppen ska även se över texterna i löneavtalen och vid behov föreslå justeringar av dessa. Däribland eventuella justeringar utifrån ett jämställdhets- och diskrimineringsperspektiv där särskilt fokus bör läggas på föräldraledigheter och följer av det.

Sammanställande för gruppen är representant för Unionen.

Aktiviteterna ska vara slutförda under avtalsperioden.



TCG
A. C. S.
NL CH

Ändringar i allmänna anställningsvillkor

Följande text ersätter § 5 Mom 5:1

§ 5 Sjuklön m.m

Inskränkningar i rätten till sjuklön

Mom 5:1. Anställning efter 65

Om tjänstemannen vid anställningstillfället har fyllt 65 år kan arbetsgivaren och tjänstemannen komma överens om att tjänstemannen inte ska ha rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden. Om sådan överenskommelse har träffats ska arbetsgivaren underrätta den lokala tjänstemannaparten.

Följande text ersätter § 11 Mom 3:3

§ 11 Uppsägning Mom 3:3 Pensionärer

Tjänsteman som anställts i företaget efter det att denne uppnått ordinarie pensionsålder enligt ITP-planen är uppsägningstiden en månad för både arbetsgivaren och tjänstemannen.

Följande text ersätter § 11 Mom 3:4

§ 11 Uppsägning Mom 3:4 Uppnådd pensionsålder

Om arbetsgivaren eller tjänstemannen vill avsluta en tillsvidareanställning vid utgången av den månad då tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd (LAS) eller senare ska arbetsgivaren eller tjänstemannen lämna underrättelse om detta minst en månad i förväg. Anställningen avslutas då en månad efter att underrättelse lämnats, dock tidigast vid utgången av den månad då tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § LAS.

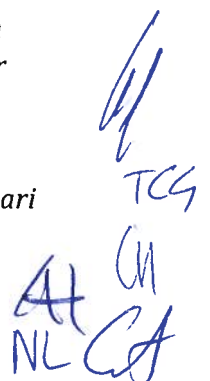
Efter arbetsgivarens underrättelse enligt stycke 1 behöver reglerna om varsel till lokal arbetstagarorganisation, överläggning och förhandling enligt § 33 a LAS inte tillämpas.

Anmärkning

Arbetsgivaren bör i god tid före ingången av den månad då tjänstemannen fyller 65 år, vilket är den avtalade pensionsåldern enligt ITP-planen, inhämta besked från tjänstemannen huruvida denne vill avsluta sin anställning vid uppnådd pensionsålder enligt ITP-planen eller utnyttja sin rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § LAS.

Upplysning

Den ålder som anges i 32 a § LAS är från och med 1 januari 2020 68 år och från och med 1 januari 2023 69 år.


TCG
AH CN
NL CA

Följande text införs som ny § 11 Mom 3:5

Mom 3:5 Hel sjukersättning

Tjänstemannens anställning upphör utan uppsägning när tjänstemannen får besked om hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad. När tjänstemannen får sådant besked ska han snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta.

Följändringar

Nuvarande § 11 Mom 3:5 till och med Mom 3:9 följdändras och utgör numera § 11 Mom 3:6 till och med Mom 3:10.


TCG
AU
CA
NL

Bilaga 5 Arbetstidsförkortning

Allmänt

Om annan överenskommelse inte tecknats mellan lokala parter uppgår den totala arbetstidsförkortningen till totalt 5 dagar (4 dagar för anställda inom företag som tillhör Måleriföretagen i Sverige).

Istället för arbetstidsförkortning i ledig tid kan lokala parter komma överens om uttag i form av

- pensionsavsättning eller
- kontant ersättning

Om uttag i form av pensionsavsättning medför lägre skattekostnader för arbetsgivaren i förhållande till lön ska pensionsavsättningen ökas med mellanskillnaden. Vid nyanställning av tjänsteman ska alltid värdet av den totala arbetstidsförkortningen beaktas i löneöverenskommelsen.

Anmärkning

Med lokala parter menas i första hand företag och fackklubb eller motsvarande. Saknas fackklubb eller motsvarande vid företaget, kan överenskommelse träffas med enskild tjänsteman.

Överenskommelse om annat än ledig tid ska revideras årligen.

Intjänande av ledig tid

Arbetstidsförkortning intjänas under tid för vilken arbetsgivaren betalar lön. Vid frånvaro intjänas arbetstidsförkortning endast om frånvaron berättigar till lön från arbetsgivaren enligt detta avtal. Sådan ersättning är semesterlön (§ 4), sjuklön (§ 5), föräldralön (§ 5a) samt ersättning för uttagen ledighet i samband med arbetstidsförkortning enligt denna bilaga.

Anmärkning

För tjänsteman som inte varit anställd hela året (1 maj–30 april) så skall antalet dagar proportioneras utifrån anställningens längd under året. För deltidsanställd tjänsteman så skall antalet dagar proportioneras utifrån anställningsgraden.


För tjänsteman som inte varit anställda under hela året eller som arbetar deltid så skall avrundning av antalet arbetstidsförkortningsdagar ske till nästa heltal (t.ex. avrundas 3,1 till 4 dagars arbetstidsförkortning).

Förläggning av ledig tid

Ledigheten uttages i hela dagar om annan överenskommelse inte träffas mellan tjänstemannen och arbetsgivaren. Vid ledighetens förläggning bör hänsyn tas såväl till verksamhetens krav som till tjänstemannens önskemål.

Ledighet som inte uttages under aktuellt avtalsår ersätts vid avtalsårets utgång kontant med en lön per timme motsvarande mertidsersättning enligt § 6 Mom 4:1.

Anmärkning


TCS
CU
At CA
NL

TJÄNSTEMANNAAVTALET 2020 – 2023
Ledarna, Sveriges Ingenjörer, Unionen

I avtalsöverenskommelsen 2001, 2004 och 2007 träffade parterna överenskommelse om arbetstidsförkortning inom en kostnadsram av 1,5 %, 0,5 % respektive 0,5 % varför arbetstidsförkortningen fr.o.m. 2010-04-30 uppgår till ett värde av 2,5 %. Dessa överenskommelser gäller även fortsättningsvis om inte annan överenskommelse träffas.

(För anställda inom företag tillhörande Måleriföretagen i Sverige gäller att ingen överenskommelse träffades 2004 om arbetstidsförkortning varför kostnadsramen under ovanstående period uppgår till totalt 2,0 %)


TCG
AM
AM
NL

Ändringar i Bilaga 8 Arbetsmiljöavtal, § 6

Följande text ersätter Bilaga 8 Arbetsmiljöavtal, § 6

Parterna är överens om att samarbetet i arbetsmiljöfrågor på central organisationsnivå bör bedrivas i gemensamt organ (CAK) med rådgivande funktion.

Parterna ska utifrån inriktningen i § 1 inrätta en central arbetsmiljökommitté (CAK).
I CAK ingår en representant från vardera part.


At TCG
CA
NL OR

Överenskommelse

Under avtalsförhandlingarna 2020 har framkommit att parterna har olika syn på utformningen och innebörden av § 1 Mom 2 tredje strecksatsens omfattning.

Unionens utgångspunkt är följande.


Efter 2012 års avtalsförhandlingar genomfördes ett partsgemensamt arbete kring avtalstexter med redaktionell och språklig genomgång utan att någon materiell förändring var avsedd. Unionens uppfattning är att avtalet och innebörden av detta i den del som avser tjänsteman som uppnått viss ålder följer av § 1 Mom 6 Tjänstemannaavtalet 2012-2013, d.v.s att *"För tjänsteman som fyllt (...) eller anställs vid företaget efter det att han uppnått den för honom gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-avtalet, gäller avtalet förutom (...) Arbetsgivaren och sådan tjänsteman som avses i detta moment kan överenskomma att även andra villkor ska regleras på annat sätt än avtalet stadgar"*.

Arbetsgivarsidans utgångspunkt är följande.

Parterna var i avtalsöverenskommelsen 2013 överens om att arbetsgruppens slutrapport skulle antas i sin helhet. Eftersom nämnda slutrapport inte har kunnat återfinnas är det arbetsgivarsidans uppfattning att Unionens påstående ovan inte är styrkt.

Parterna har i avtalsförhandlingarna diskuterat § 1 och utformningen av denna, men inte enats om någon ändring av denna och har olika uppfattningar om dess utformning och innebörd. Parterna ska under avtalsperioden fortsätta arbetet med att försöka nå samsyn kring innebörd och utformning av den aktuella bestämmelsen.

Oaktat att olika uppfattning i frågan råder är parterna överens om att avtalets regler ska tillämpas fullt ut för tjänsteman till dess denne uppnår den ålder som framgår av 32 a § LAS.


TCG
CA
NL

Direktiv avseende inrättandet av en Central Arbetsmiljökommitté

Parterna är överens om att snarast, dock senast 2021-02-19, inrätta och hitta arbetsformerna för en Central Arbetsmiljökommitté, nedan CAK. CAK ska vara ett fast/löpande forum.

Sammanställande för CAK är arbetsgivarsidan.

Parterna är ense om att därefter lämna nedanstående uppdrag till CAK

Avseende organisationen av arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet

CAK ska lämna förslag

- på åtgärder som den finner lämpliga för att rehab- och arbetsanpassningsverksamheten bedrivs på ett effektivt och ändamålsenligt sätt för företagen och dess anställda.

- på lämpliga åtgärder för att sprida information om de åtgärder parterna enas om samt avseende de nya föreskrifterna och hur dessa kan tillämpas för företagen och dess anställda.

Det noteras att det inte ligger inom CAKs ansvar eller mandat att utreda, lägga förslag eller föreslå åtgärder inom det arbetsrättsliga området.

Arbetet ska vara slutfört under avtalsperioden.

Avseende säkerhet

CAK har i uppdrag att undersöka och lämna förslag på underlag för rutiner och riskbedömningar/checklistor i samband med nyanställning, inhyrning, ny befattning eller återkomst efter en tids frånvaro. Även den enskilde arbetstagarens ansvar för säkerhetskulturen bör betonas.

CAK kan också lämna förslag på andra åtgärder som den finner lämpliga för att arbetsmiljön ska kunna förbättras.

Arbetet ska vara slutfört under avtalsperioden.

Mångfald och diskriminering

CAK ska undersöka möjligheterna för parterna att införa en modell för systematiskt och kontinuerligt mångfaldsarbete och arbete med icke-diskriminering.

Arbetet ska vara slutfört under avtalsperioden.



Direktiv för arbetsgrupp avseende praktisk handledning rörande föräldraledighet

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp avseende praktisk handledning rörande föräldraledighet.


Uppdrag

Arbetsgruppen ska, med utgångspunkt från parterna inom industrins motsvarande arbetsgrupp, ta fram en praktisk handledning rörande föräldraledighet. Handledningen ska bland annat syfta till att säkerställa att den föräldraledige inte missgynnas. Av handledningen ska vidare förslag på praktiska rutiner i samband med föräldraledigheten, såsom avseende ansökan föräldraledighet samt ansökan om föräldralön, lämnas.

Handledningen ska vara användbar för både små och stora företag och ska fungera som ett hjälpmedel för de lokala parterna.

Sammanställande är representant från Sveriges Ingenjörer.

Arbetet ska vara slutfört under avtalsperioden.


TCG
CM
CA
NL

Direktiv för arbetsgrupp avseende modernisering av bilaga 4 och bilaga 6

Reglerna i avtalet om arbetstidsbestämmelser (bilaga 4) och i avtalet om förskjuten arbetstid, jour och beredskapstjänst (bilaga 6) är över 30 år gamla. Under åren sedan avtalen träffades har förändringar i lagstiftningen skett avseende företagets verksamhet och behov i arbetstidshänseende. Parterna är överens om att snarast, dock senast 2021-03-31, tillsätta en arbetsgrupp med målet att modernisera bilaga 4 och bilaga 6.

Uppdrag

Arbetsgruppen får i uppdrag att göra en översyn av och föreslå förändringar i avtalet om arbetstidsbestämmelser (bilaga 4) och i avtalet om förskjuten arbetstid, jour- och beredskapstjänst (bilaga 6).

Sammanställande är arbetsgivarsidan.

Arbetet ska vara slutfört under avtalsperioden.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top, and the letters 'AL', 'TCG', 'CA', and 'NL' below it.

Direktiv harmonisering av avtal inom sektorn

Bakgrund

Inom bygg- och installationssektorn finns idag två tjänstemannaavtal.¹ Avtalens tillämplighet avgörs av vilken del av bygg- och installationsbranschen arbetsgivaren är verksam inom och vilken arbetsgivarorganisation arbetsgivaren är medlem i. Kollektivavtalen är i viss utsträckning oliklydande och olika regler gäller för tjänstemän beroende på vilket avtal som tillämpas. Det är förekommande att tjänstemän byter arbetsgivare inom branschen. Tjänstemännen kan då omfattas av olika kollektivavtal i sina respektive anställningar, trots att tjänstemännen fortsatt är verksamma i samma bransch. Det skulle vara enklare för tjänstemännen, men även för företagen om samma villkor gällde oavsett vilken del av branschen en tjänsteman arbetar inom.

Parterna konstaterar att det är en svår uppgift att enas om en likalydande avtalstext och frågan måste därför kunna utredas helt förutsättningslöst.

Uppdrag

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp som förutsättningslöst utreder möjligheterna att helt, eller delvis, harmonisera de två tjänstemannaavtalen inom bygg- och installationssektorn. I arbetet ingår att klargöra skillnaderna mellan avtalen och presentera förslag på hur dessa kan elimineras. Arbetsgruppen ska även ta ställning till huruvida harmonisering överhuvudtaget är en önskvärd utveckling. Representanter från Byggföretagen bör ingå i arbetsgruppen.


Arbetsgruppens sammansättning m.m

Arbetsgruppen ska bestå av tjänstemän från respektive organisation.

Sammankallande är arbetsgivarsidan.

Arbetsgruppen ska avrapportera sina resultat under avtalsperioden.

¹ Löneavtalen bortses ifrån.


TCG
CH
CA
NL
AH