

Måleriföretagens huvudyrkande

Övergripande mål

Måleriföretagen i Sveriges övergripande och branschspecifika målsättning, när det gäller Måleriavtalet samt de övriga kollektivavtal som ingås mellan Måleriföretagen i Sverige och Svenska Målareförbundet, är att säkra måleribranschens tillväxt och stärka företagens konkurrenskraft på såväl kort som lång sikt. Detta verkar vi för genom följande målsättningar:

- Måleriföretagen i Sverige ställer sig bakom det "märke" som den internationellt konkurrensutsatta industrin sätter. Sedan modellen infördes genom Industriavtalet 1997 har Sverige varit förskonat från kostnadskriser samtidigt som reallönerna sedan 1995 ökat varje år med undantag för 2011. Måleriavtalet, Materialarbetaravtalet, Rostskyddsavtalet och Utbildningsavtalet ska, var för sig, höjas i enlighet med märket.

- Kollektivavtalen ska skapa förutsättningar för alla våra medlemsföretag att - oavsett verksamhetsområde - vara konkurrenskraftiga. Detta genom:

- o att vara moderna, lätta att förstå och använda,

- o att vid behov komplettera lagstiftningen med hänsyn till branschens förutsättningar och behov,

- o att sträva mot mindre detaljstyrning och möjliggöra att beslut som avser företagens verksamhet tas på företagsnivå,

- o att säkra kompetensförsörjningen till branschen genom att inte ha regleringar som hindrar eller har en anställningshämmande effekt, samt

- o att skapa förutsättningar för en god fysisk och psykisk arbetsmiljö.

Kollektivavtalen måste skapa bästa möjliga förutsättningar för alla våra medlemsföretag att vara konkurrenskraftiga företag med bra villkor för de anställda. Kollektivavtalen ska vara förutsägbara och möjliggöra att företagens verksamhet kan drivas på ett effektivt, lönsamt och seriöst sätt. Detta möjliggör för både företagen och dess medarbetare att utvecklas i sina respektive uppdrag och roller.

Måleriavtalet medför idag begränsningar som resulterar i att de som omfattas av kollektivavtal hamnar i en sämre konkurrenssituation i förhållande till andra aktörer på den svenska målerimarknaden. Ett företag som väljer att omfattas av kollektivavtal måste ges minst sammaförutsättningar att organisera och bedriva sin verksamhet som ett företag som inte omfattas av kollektivavtal.

Det ligger i såväl arbetsgivarsidans som arbetstagarsidans intresse att värna om måleribranschen och den svenska modellen genom att verka för en hög kollektivavtalsanslutning. För att uppnå detta behöver kollektivavtalen vara anpassade efter den verklighet och marknad inom vilken parterna verkar och därmed verka för en gynnsam utveckling i måleribranschen. Kollektivavtalen måste dessutom vara lätta att förstå och använda för såväl arbetsgivare som dess medarbetare.

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 unik 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 välstånd 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. Stoppar 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. *Långsiktig 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 att öka andelen kvinnor, öka mångfalden och integrationen av nyanlända, samt genom att öka möjligheten att ta hand om personer långt ifrån arbetsmarknaden. 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 lättroliga 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 följ samma till den skattelagstiftning och de principer som gäller för tjänsteresor.

Måleriföretagens specifika yrkanden

1. Kompetensförsörjning

Vi lever i en föränderlig värld. Utvecklingen går snabbt och förutsättningarna på marknaden kan hastigt förändras, vilket varit särskilt tydligt under den senaste tiden. I en föränderlig värld är det viktigt att varje företag har möjlighet att anpassa sig till den marknad de verkar i.

För att möjliggöra för företagen att bedriva en konkurrenskraftig verksamhet och därmed säkra företagens fortlevnad behöver varje arbetsgivare ges friheten att bedöma och avgöra vilken kompetens man behöver samt att avgöra vem som besitter denna kompetens. Den enda möjligheten för ett företag att säkra sin fortlevnad och därmed kunna ta sitt ansvar för sina anställda anställningar är att företaget har möjlighet att anpassa sig till de krav som marknaden ställer.

Måleriavtalets avtalsområde är i princip det enda avtalsområdet på svensk arbetsmarknad där arbetsgivaren är förhindrad enligt kollektivavtalet att anställa den kompetens som arbetsgivaren anser behövlig och med detta även säkra kompetensförsörjningen till branschen.

Måleriföretagen i Sverige yrkar på en förändring som innebär att det ska stå varje arbetsgivare fritt att anställa utifrån egna bedömningar och kvalifikationskrav.

2. Arbetstidsförkortning

Arbetstidsförkortningen syftar till att ge medarbetare möjlighet att närvara vid inplanerade läkarbesök, tandläkarbesök, barns utvecklingssamtal m.m. utan att gå miste om inkomst. En medarbetare som inte är i tjänst t. ex. på grund av studieleidighet har inte det behovet och bör således inte tjäna in någon arbetstidsförkortning under tid då denne inte är i tjänst. Arbetstidsförkortning ska vara kopplad till arbete.

Att arbetstidsförkortningen tjänas in och tas ut under samma kalenderår kan resultera i att arbetsgivaren tillåter ett större uttag av arbetstidsförkortning än medarbetaren har tjänat in, t.ex. om medarbetaren inte är kvar i sin anställning kalenderåret ut. Idag har en arbetsgivare inte rätt att få återbetalning om en sådan situation uppstår, detta resulterar bl.a. i att arbetsgivare blir mer restriktiva med att lägga ut arbetstidsförkortning innan den tjänats in. Reglerna i kollektivavtalet ska inte hämma en arbetsgivare från att bevilja ledighet och ska inte heller medföra att arbetsgivaren riskerar en kostnad i form av en ersättning till den anställde som denne i slutänden aldrig tjänat in.

Måleriföretagen i Sverige yrkar att arbetstidsförkortningen ska vara kopplad till faktiskt arbetad tid eller sådan ledighet som berättigar till ersättning från arbetsgivaren. Om en medarbetare inte har arbetat under hela året ska arbetstidsförkortningen reduceras i förhållande till frånvaron under året.

Måleriföretagen i Sverige yrkar vidare att om uttagen arbetstidsförkortning överskrider faktiskt intjänad arbetstidsförkortning ska arbetsgivaren ha rätt att kvitta överskridande belopp mot kalenderårets sista lönefordran eller, vid avslutad anställning, mot slutlön. Den frånvaro som den överskridande arbetstidsförkortningen eventuellt resulterar i ska ses som beviljad tjänstledighet.

3. Betald ledighet

När regleringen kring betald ledighet infördes i samband med avskaffandet av semesterkassan var syftet med regelverket att dämpa den oro som framförts, att målare som under en kortare tid under

året varit arbetslösa skulle få sämre villkor än de som systemet med semesterkassan givit.

Vi kan nu konstatera att regleringen med betald ledighet blivit en anställningshämmande faktor för de företag som omfattas av kollektivavtalet och därmed fått icke önskad effekt. Samtidigt minskar de kollektivavtalsanslutna arbetsgivarnas möjlighet att konkurrera med de arbetsgivare som valt att stå utanför kollektivavtalet.

För att mildra detta yrkar Måleriföretagen i Sverige att endast de som återanställs på en tillsvidareanställning enligt 25 § lagen om anställningsskydd ska ha rätt till betald ledighet.

4. Förlängd provanställning

I lagen om anställningsskydd regleras att avtal om tidsbegränsad provanställning får träffas om prøvotiden är högst sex månader. Möjligheten till provanställning syftar till att ge både arbetsgivare och arbetstagare en prøvotid och möjlighet att utvärdera varandra för en fortsatt anställning. För arbetsgivaren är det viktigt att under en sådan prøvotid hinna göra en bedömning av den anställdes kvalifikationer och se hur personen passar in företaget. Även arbetstagaren behöver ges rimlig tid att utvärdera sin arbetsgivare, arbetsledning samt samarbetet med kollegor etc.

I Avtal om anställningsskydd regleras en prøvotid uppgående till endast tre månader. Många arbetsgivare bedömer att tre månader är alldeles för kort tid för att hinna göra en rättvis bedömning vilket får till följd att arbetsgivaren tvingas ta det säkra före det osäkra och avbryta provanställningen redan inom tre månader vid minsta tvivel eller osäkerhet.

Den korta provanställningstiden har dessutom visat sig vara en av de faktorer som har absolut störst negativ inverkan på företags vilja att anställa en lärling. Som ett led i att öka incitamenten och viljan att ta emot lärlingar samt för att undvika att provanställningar i onödan avslutas i förtid behöver det vara möjligt att ingå en provanställning om sex månader även i måleribranschen. Detta i likhet med vad som av lagstiftaren ansetts vara en lämplig prøvotid.

Måleriföretagen i Sverige yrkar att möjligheten att provanställa förlängs från tre till sex månader.

5. Tillämpningsregler rörande 38-40 §§ MBL vid arbeten inom tillämpningsområdet för kollektivt avtal för måleriyrket

Parterna är överens om vikten av att på olika sätt främja seriöst företagande, att en rättvis och sund konkurrens mellan företagen i branschen är en förutsättning för att uppnå ett seriöst företagande samt om vikten av att parterna aktivt verkar för att företag inom måleribranschen omfattas av kollektivavtal och följer lagar, kollektivavtal och vedertagen branschpraxis.

Dessa gemensamma värderingar har resulterat i en överenskommelse om ett förenklat sätt att anlita Underentreprenörer som omfattas av kollektivavtal. Denna överenskommelse brukar kallas gröna listan. Gröna listan är en positiv utveckling, men det är fortfarande en tidskrävande och osäker process att anlita en underentreprenör vilket kan förvärra en stram tidsplan. Det är dock viktigt att försäkra sig om att underentreprenören man avser anlita lever upp till kollektivavtalets krav och branschens förväntningar.

Måleriföretagen i Sverige yrkar därför att förfarande för att anlita en underentreprenör som är medlem i Måleriföretagen, och därmed bedriver ett seriöst företagande som följer kollektivavtalets bestämmelser, ska bli enklare. Det nya förfarandet ska innebära att arbetsgivare kan anlita underentreprenörer som är medlemmar i Måleriföretagen utan att behöva vidta några åtgärder.

Ett medlemskap i Måleriföretagen skulle således innebära tillträde till en så kallad "frikrets" som också skulle göra det än mer attraktivt att ansluta sig till Måleriföretagen och därmed omfattas av Måleriavtalet

6. Ett modernt och lättillgängligt avtal

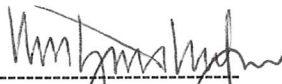

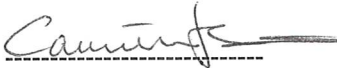
Måleriavtalet är krångligt och innehåller i många delar ett gammalmodigt språkbruk. Det finns ett behov av förenklingar inom flera områden för att det ska bli mer förståeligt och lättanvändbart. Avtalet ska vara tydligt i sitt innehåll.

Måleriföretagen i Sverige yrkar att en arbetsgrupp tillsätts som ser över vilka paragrafer i kollektivavtalet som är obsoleta och därmed kan tas bort från kollektivavtalet. Arbetsgruppen ska även se över begreppet "lokal part" så att begreppet har samma innebörd i hela kollektivavtalet.

Måleriföretagen i Sverige förbehåller sig rätten att under förhandlingarna justera/ändra eller göra tillägg med anledning av motpartens yrkanden och förslag eller av annan anledning.

Stockholm den 16 mars 2023

Måleriföretagen i Sverige

		
Clas Göran Carlsson Förhandlingsordförande	Pontus Sjöstrand VD	Camilla Hedström Förhandlingschef

