



MAFs Avtalskrav

- Avtal 20 Lackavtalet -

Inledning

2020 är ett avgörande år – avtalsrörelsen innebär ett vägval. Tillväxten i världshandeln hade redan före Corona-pandemin börjat bromsa in. Produktivitetsstillväxten har de senaste åren varit svag. Corona-pandemins effekter har varit kännbara såväl globalt, nationellt som inom transportnäringen. Följdverkningarna av pandemin är än så länge oklara och det finns inga säkra förutsägelser om när krisen är över. Osäkerheten framåt är därför mycket stor.

Redan före pandemin pekade alla signaler på att den svenska ekonomin, efter en lång högkonjunktur, var på väg mot en avkylning. I och med pandemin är det ett faktum. Det påverkar löneutrymmet i avtalsrörelsen och gör det särskilt viktigt för företagen att kunna bibehålla sin konkurrenskraft.

Verksamheterna behöver pågå när efterfrågan på våra tjänster finns, veckans alla dagar och dygnets alla timmar. För att vi ska klara av att leverera det som samhället behöver vid rätt tidpunkt krävs anpassningsbara regler och anställningsformer.

Parallellt med en avmattad ekonomi har den internationella konkurrensen fortsatt att öka. I dag är i princip varje bransch och varje näringsgren global och prispressad. Företag med blandad verksamhet i vår bransch har haft fler möjligheter bemöta de svåra utmaningarna. De rena Lackföretagen har visat sig vara mer sårbara och har tappat andelar till Motorbranschföretag med lackverksamhet.

Den svenska kollektivavtalsmodellen har tjänat parterna väl. Den har bidragit till ökat välstånd, en välordnad arbetsmarknad och en ekonomi som har varit motståndskraftig över tid. Utan modellen är risken överhängande att branscher och företag helt ställer sig utanför systemet. Följden skulle bli en splittrad arbetsmarknad, vilket skulle försvaga Sveriges position i den globala ekonomin och göra det svårare att både behålla och att skapa nya arbetstillfällen.

Det är bara genom en klokt genomförd avtalsrörelse som vi skapar förutsättningar för att Lackföretagen ges möjlighet utvecklas.

Avtalsperiod

Motorbranschen har för avsikt att stödja industriavtalets märkessättning och har därför som utgångspunkt att träffa avtal på samma längd som industriavtalet.





Lönebildning

- De lokala parterna ges möjlighet disponera över lönerevisionen, genom att första meningen i övergångsbestämmelserna får följande lydelse:
”Från och med den avlöningsperiod som innehåller den 1 november 2020 sker lönejusteringar enligt följande, *om inte de lokala parterna enas om annat:*”
- Lönehöjningarna skall fördelas genom potter istället för generella påslag.

Arbetstidens förläggning

- § 2 Ordinarie arbetstid

Mom 1 stycke 2:

Klockslagen ändras till kl. 05.00-22.00.

Mom 2 nytt stycke 2

Utöver det nattarbete som kan förekomma enligt protokollsanteckning i mom. 1 äger de lokala parterna rätt överenskomma om nattarbete. Sådant arbete ska planeras och genomföras med omsorg om arbetstagarnas hälsa. I första hand ska nattarbete utföras av arbetstagare som uttryck önskemål om att utföra sådant arbete och planeras så det inte oskäligt belastar enskild arbetstagare.

Kompensationsledighet

- § 2 Ordinarie arbetstid

Mom. 1 stycke 3 får följande lydelse:

”Heltidsanställd arbetare äger rätt att för varje arbetsvecka tillgodoräkna sig 64 minuters kompensationsledighet, *om inte de lokala parterna överenskommit om en avlösning på företaget för samtliga anställda på avtalsområdet*. Vid kortare arbetstid än ordinarie dagtidsarbete utgår kompensationsledighet i proportion härtill.”

Antalet minuter kompensationsledighet 64 enligt ovan minskas till x minuter.

Mom. 1 stycke 7 får följande lydelse:

”Utläggning av kompensationsledighet sker *av arbetsgivaren efter samråd med arbetaren*. Vid utläggningen skall hänsyn tas dels till arbetarens önskemål om utläggningen, dels till att utläggningen ej får innebära olägenheter för produktionens behöriga gång.”



Allmänna villkor i övrigt

- **§ 16 Anställning**

Paragrafen delas in i två moment där mom. 1 och mom. 2 första stycket är ny text. Resten består av befintlig text.

Mom 1

Anställning gäller tillsvidare om arbetsgivaren och arbetaren inte har överenskommit om annat enligt Mom 2 nedan.

Mom 2

Arbetsgivaren och arbetaren kan överenskomma om anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete.

Om en arbetssökandes kvalifikationer och arbetsförutsättningar bedöms böra särskilt prövas mot bakgrund av de krav det tilltänkta arbetet ställer må avtal om anställning på prov ingås för en tid av högst sex månader. Önskar arbetsgivaren eller arbetaren att provanställningen skall avbrytas före provperiodens utgång gäller en ömsesidig uppsägningstid om en månad. Önskar arbetsgivaren eller arbetaren att provanställningen skall avbrytas vid provperiodens slut gäller reglerna i lagen om anställningsskydd. Provanställd omfattas av turordning vid uppsägning. Provanställning av arbetstagare får icke medföra inskränkning i den företrädesrätt som tillkommer andra arbetstagare.

Provanställningsavtal skall vara skriftligt.

Protokollsanteckning

Anställning på prov skall ej förekomma av arbetare som har flerårig yrkesvana och som är känd för och varit anställd hos arbetsgivaren inom de senaste två åren.

Övrigt

Strikt arbetsfred ska gälla efter träffat avtal.

Stockholm den 5 november 2020

Motorbranschens Arbetsgivareförbund

Ari Kirvesniemi



