

# HUVUDYRKANDEN

AVTALSFÖRHANDLINGARNA 2017

Gentemot Svenska Målarförbundet

22 februari 2017



**Avtal 2017**



**MÅLERIFÖRETAGEN**

I SVERIGE

## **Bygg- och installationssektorns sju arbetsgivare-organisationer har följande gemensamma utgångspunkter inför Avtal 17**

### **En orolig omvärld**

Avtalsrörelsen 2017 sker i en värld med många oros signaler. Vi vet idag väldigt lite hur Sverige kommer att påverkas av den geopolitiska utvecklingen, de protektionistiska strömningarna och en fortsatt osäker global konjunktur som ännu inte återhämtat sig från finanskrisen. Klart är dock att oroshärdarna skapar osäkerhet för den inhemska ekonomin och riskerar att få snabb effekt på efterfrågan för svenska exporterande företags produkter och tjänster. Konjunkturinstitutet skriver i en prognos från hösten 2016 att "allt tyder nu på att det strukturella underskottet ökar både i år och nästa år, vilket avlägsnar finanspolitiken från överskottsmålet". Sveriges relativa konkurrenskraft är därmed hotad.

### **Behovet av stärkt internationell konkurrenskraft**

Sedan den globala finanskrisen 2008 har den svenska tillväxten drivits upp av hög offentlig konsumtion och låga räntor. En stor del av industrins konkurrenskraft hålls därtill uppe av att kronan är tillfälligt svag. Därför har svensk ekonomi hittills stått sig relativt bra. Men nu reser sig allt större frågetecken kring vår framtida konkurrenskraft.

I takt med att allt fler företag i fler länder kommer ikapp oss kunskapsmässigt spelar kostnaderna att driva företag i Sverige allt större roll för vår konkurrenskraft. Dessvärre ökar inte Sveriges produktivitet som tidigare, men vi har likväl bland de högsta lönekostnaderna i Europa. Faktum är att varje år de senaste fem åren har löneökningarna varit ungefär en halv procent högre än i våra konkurrentländer. Fortsätter det så, utan att produktiviteten förbättras, riskerar det att över tid slå ut företag och jobb.

Att Sverige i denna oroliga tid har en minoritetsregering med fortsatta svårigheter att genomföra breda politiska lösningar i Sveriges riksdag försvårar situationen ytterligare. I avtalsrörelsen 2017 har parterna därför ett stort ansvar att komma överens om löneavtal för starkare internationell konkurrenskraft och fler jobb.

### **En bygg- och installationssektor med hårdnande konkurrens och få nya jobb**

Enligt Boverket behövs mer än 700 000 bostäder byggas till 2025 för att möta behoven. För att nå målet krävs att det byggs närmare 90 000 bostäder under de kommande fyra åren. Men förra året påbörjades 65 000 nya bostäder och 2017 spås en något svagare efterfrågan på ägda bostäder att dämpa bostadsbyggandet. Däremot kommer det att vara fortsatt hög aktivitet inom installationssidan respektive väg- och järnvägsbyggandet, bland annat som en följd av att regeringen budgeterat för en anslagsökning på 25 procent 2017.

Den breda uppgången för bygg- och installationssektorn gör att många företag har fulla orderböcker, men samtidigt vittnar många om en allt hårdare konkurrens av internationella och specialiserade aktörer. Ett exempel på det är att de medelstora företagen över tid har ökat sin omsättning mer än de största företagen. Därtill tar utländska företag allt fler marknadsandelar i en allt snabbare takt. Det gör att den starka konjunkturen sker utan någon motsvarande tillväxt för våra medlemsföretag.

Här har arbetsmarknadens parter ett gemensamt ansvar att se till att vi har kollektivavtal som skapar förutsättningar att konkurrera.

### **Ett kollektivavtal som skapar en sund konkurrens på en ny svensk marknad inom bygg- och installationssektorn**

Dagens kollektivavtal har i de flesta fall sina rötter i en tid då branschen verkade på en relativt sluten svensk marknad. Ska bygg- och installationssektorn i Sverige fortsätta att vara konkurrenskraftig krävs att arbetsmarknadens parter anpassar kollektivavtalen så att de kan möta den omvärld som redan har förändrats och framöver kommer att förändras än mer.

- **Vi vill trygga jobben.** Våra kollektivavtal måste stödja medlemsföretagens behov av att vara konkurrenskraftiga gentemot den allt hårdare konkurrensen. Utan konkurrenskraftiga företag försvinner investeringar, arbetstillfällen och grunden för Sveriges välbefinnande och den svenska modellen. Sverige behöver lönenivåer och flexibilitet som tryggar jobben. Att allt fler är anställda i specialiserade företag innebär att parterna behöver ta ansvar för att kollektivavtalet anpassas för det.
- **Vi vill skapa än mer ordning och reda.** Att skapa en sund konkurrens i bygg- och installationssektorn är en viktig uppgift för arbetsmarknadens parter. Stoppar vi inte de oseriösa företagen är det skadligt för hela branschen. Vi har tagit många steg i rätt riktning, men det räcker inte. Arbetsmarknadens parter borde ha en gemensam målsättning – att stärka kollektivavtalens ställning. Tillsammans måste vi göra kollektivavtalen så attraktiva att förstahandsvalet för nya, ofta mindre arbetsgivare, är att ansluta sig.
- **Vi behöver fler medarbetare i bygg- och installationssektorn.** Idag råder det brist på yrkesarbetare, projektledare och ingenjörer. Idag har flertalet av våra medlemsföretag svårt att hitta personal. För att möta branschens kompetensförsörjning är det viktigt att vi attraherar fler. En del handlar om att skapa fler ingångar och ge fler möjlighet till jobb. En annan del är att fortsätta jobba för säkrare arbetsplatser. Svensk bygg- och installationssektor vill ha och behöver större mångfald. En tredje viktig förändring handlar om att öka flexibiliteten, i våra kollektivavtalsregler, kring att anställa.

### **Vi står upp för kollektivavtalen**

Bygg- och installationssektorns arbetsgivare och fackförbund har tillsammans en viktig och ansvarsfull uppgift. Vi måste gemensamt se till att vända utvecklingen så att fler företag väljer att omfattas av kollektivavtalen. Fler måste se fördelarna med att organisera sig i arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer. Detta är grundläggande förutsättningar för den svenska modellen och parternas fortsatta inflytande ska finnas kvar inom våra olika verksamhetsområden. Tillsammans kan vi utveckla branschen och trygga jobben i bygg- och installationssektorns medlemsföretag.

## Övergripande förhandlingsmål för bygg- och installationssektorn i avtalsrörelsen 2017:

- 1. Samverkansavtal*

Vi vill fullfölja det arbete som inletts i bygg- och installationssektorn som syftar till att skapa ett förhandlings-/samverkansavtal som omfattar samtliga arbetsgivare och samtliga fackföreningar. Det är vår övertygelse att ett sådant avtal kan utgöra en grund för en mer framåtsyftande sektor och mer konstruktiva avtalsförhandlingar.
- 2. Ordning och reda. Relationen mellan kollektivavtalsbundna och oorganiserade företag samt mellan medlemmar och ickemedlemmar i fackföreningar*

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. Vi måste även söka samverka för att motverka att oseriösa företag verkar i bygg- och installationssektorn.
- 3. Kompetensförsörjning. Integration av nyanlända, ökad mångfald, ökad möjlighet att ta hand om personer långt ifrån arbetsmarknaden och att öka andelen kvinnor*

Det är ett gemensamt intresse att fler väljer att arbeta i bygg- och installationssektorn. Vi måste skapa fler ingångar och öka våra attityd- och informationsåtgärder för att få fler att välja bygg- och installationssektorn.
- 4. Långsiktigt hållbar lönebildningsprocess för bygg- och installationssektorn*

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 och dess medarbetare att utvecklas i nya riktningar och behålla sin konkurrenskraft.
- 5. Reseregler i kollektivavtalen anpassade till skattelagstiftningen för bygg- och installationssektorn*

Våra medlemsföretag vill verka för att få resebestämmelserna att vara hållbara och anpassade till den skattelagstiftning och de principer som gäller för tjänsteresor. Det måste bli mer ordning och reda och är nödvändigt för respekten till kollektivavtalen samt grundläggande för medlemsföretagens egen konkurrenskraft.

## Måleriföretagen i Sveriges övergripande yrkanden

Måleriföretagen i Sveriges övergripande och branschspecifika målsättning för avtalsrörelsen 2017, när det gäller Måleriavtalet och dess kompletterande kollektivavtal, är att säkra måleribranschens tillväxt och stärka företagens konkurrenskraft. Det verkar vi för genom följande yrkanden:

- **Måleriföretagen i Sverige ställer sig bakom det ”märke” som de utlandskonkurrerande branscherna inom 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.**
- **Kollektivavtalen ska skapa förutsättningar för alla våra medlemsföretag att – oavsett verksamhetsområde - vara konkurrenskraftiga, genom att:**
  - Vara moderna och lätta att förstå och använda
  - Exkludera innehåll som regleras i svensk lagstiftning och EU-direktiv
  - Skapa möjligheter till en god fysisk och psykisk arbetsmiljö
  - Skapa goda möjligheter för anställda att förena arbete och familjeliv. Även anställda i måleribranschen måste ha möjligheter att få ihop sin vardag och till ett väl fungerande livspussel, bl.a. genom ökad flexibilitet i reglerna för förläggning av arbetstider
  - Sträva mot avtal som innebär mindre detaljstyrning och där beslut som avser företagets verksamhet tas på företagsnivå

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 företagets verksamhet kan drivas på ett effektivt, lönsamt och seriöst sätt. Detta skapar utveckling för både företagen och dess medarbetare.

Kollektivavtalen måste därför hänga med i tiden och vara enkla att förstå och använda för både företag och medarbetare.

### Specifika yrkanden

#### 1. Arbetsgrupp för att stärka kollektivavtalets ställning

Ett allt större antal företag och medarbetare i bygg- och installationssektorn omfattas inte av kollektivavtal. Andelen av de yrkesverksamma målarna som tillämpar branschens kollektivavtal faller då många enskilda företag och egenföretagare har valt att stå utanför kollektivavtalet. Måleriföretagen är angelägna om ett kollektivavtal som är attraktivt och ger konkurrensfördelar för de företag som omfattas, och därmed säkrar jobben för arbetstagarna.

Vi vill att Måleriföretagen och Målareförbundet tillsätter en gemensam arbetsgrupp med uppdrag att ta fram förslag för att stärka kollektivavtalets ställning, genom att utveckla avtalets innehåll. Målet för gruppen bör vara att den ska lägga förslag som gör kollektivavtalet så attraktivt att alla målare och företag i branschen vill ansluta sig.

Konkreta områden för arbetsgruppen att arbeta med bör vara:

- Se över detaljreglering i avtalet så att flexibiliteten ökar och så att avtalet inte hindrar teknisk och organisatorisk utveckling.
- Se över de kostnader som följer av avtalet vid sidan av lönekostnaderna, som de avgifter för ackordsmätningar som idag betalas av alla företag oavsett om de använder mätningar eller inte.
- Se över flexibiliteten i reglerna kring att anställa, så att företagen med kollektivavtal får större möjligheter att attrahera fler anställda.

**Yrkande:** Måleriföretagen yrkar att parterna ska tillsätta en gemensam arbetsgrupp med uppdrag att ta fram förslag för att göra kollektivavtalet mer attraktivt. Målet för gruppen ska vara att avtalet ska utvecklas så att alla målare och företag i branschen ska vilja ansluta sig till avtalet.

Parternas arbete ska inledas 1 september 2017 och avslutas senast två månader före nästa avtalsperiods utgång. Arbetet ska ledas av en oberoende ordförande som parterna gemensamt tillsätter.

## **2. Utmönstring av betald ledighet ur kollektivavtalet**

Regleringen med betald ledighet har blivit en anställningshämmande faktor för de företag som omfattas av kollektivavtal. Som ett ytterligare led att stärka kollektivavtalets ställning vill Måleriföretagen rikta om värdet för att istället betalas ut som lön på alla arbetade timmar. Inga arbetstagare kommer på detta vis att förlora ekonomisk ersättning.

**Yrkande:** Värdet av betald ledighet tillförs årets löneökningar och kommer på det sättet alla arbetstagare tillgodo i form av högre lön.

## **3. Utbetalning av semesterlön i samband med semestern**

Regleringen att semesterlönen ska betalas innan semesterledigheten upplevs som besvärlig, både av många företag och deras anställda. En jämn inkomst över året är något som de flesta medarbetare uppskattar och vill ha. Om våra medlemsföretag vill tillfredställa detta behov från sina medarbetare genom att betala semesterlönen i samband med semestern är detta ett brott mot kollektivavtalet.

**Yrkande:** Regleringen att semesterlönen ska betalas innan semesterledigheten utmönstras ur avtalet och utbetalning sker istället enligt Semesterlagen.

## **4. Lönerrevision vid bestämmande av tidlön**

Idag krävs det att en representant för lokal facklig organisation medverkar vid fastställande av medarbetares tidlön. Denna reglering infördes när möjligheten att fastställa tidlön tillkom 2001 för att säkra att lönesättningen skedde på det sätt som parterna var överens om. Löneformen är nu inarbetad och regleringen är därför förlegad. Den försvårar också möjligheten att genomföra lönerrevisionen i den takt som är önskvärd för både företag och anställda.

**Yrkande:** Regleringen ändras så att om MB-grupp/kontaktombud finns på företaget kan förhandlingen ske med dessa. I annat fall sker förhandlingen med representant för lokal facklig organisation.

## **5. Arbetstidens förläggning**

Arbetstidsreglerna i Måleriavtalet är varken anpassade efter företagets verksamhet eller medarbetarnas behov. Det går inte heller att i någon större utsträckning justera arbetstiderna efter de anställdas behov även om företagets verksamhet skulle medge detta. I dagens samhälle är det viktigt att en arbetsgivare kan skapa goda förutsättningar för att deras medarbetare ska få ihop sitt livspussel och hitta god balans mellan arbete och familjeliv. Om vi ska säkra framtidens kompetensförsörjning är detta något som måste gälla även i måleriindustrin. Måleriföretagen vill därför skapa goda förutsättningar för att medarbetare ska kunna förena arbete och familjeliv. Detta främjar också arbetet för en mer jämställd bransch.

**Yrkande:** I stället för dagens reglering om 8 tim per dag, måndag – fredag och 40 tim per vecka ska förläggningen ske enligt Arbetstidslagens regleringar.

## **6. Införandet av frikrets för våra medlemsföretag vid in- och utlåning av personal**

Måleriföretag måste dagligen hantera kortvariga sysselsättningsvariationer, inte minst för att kunna ta ansvar för att behålla sin tillsvidareanställda personal och öka anställningstryggheten. För att skapa en bättre ordning och reda för både företag och anställda måste reglerna för in- och utlåning av personal inom kretsen av företag med kollektivavtal tydliggöras och utvecklas. Detta gör att kollektivavtalet blir en fördel för företagen.

**Yrkande:** Införa särskilda regler för in- och utlåning av personal mellan måleriföretag med kollektivavtal.

## **7. Arbetsgrupp dataskyddsförordningen som införs i maj 2018**

Parterna behöver gemensamt se över hur denna förordning påverkar måleriindustrin.

**Yrkande:** Parterna tillsätter en gemensam arbetsgrupp med tydliga direktiv och fastlagd tidplan. I direktiven ingår att följa vad som händer i övriga Bygg- och installationssektorn.

## **8. Underlag för arbetstidsförkortning**

Nuvarande reglering om hur underlaget för arbetstidsförkortning ska beräknas tillkom 2004. I den utgår beräkningen från anställningstid. Måleriföretagen i Sverige anser att det är självklart att frånvaro som inte berättigar till ersättning från arbetsgivaren inte heller berättigar till arbetstidsförkortning. Syftet med arbetstidsförkortning är att den anställda ska kunna få möjlighet att ta ledigt från arbetet, hel eller del av dag, för att klara av sitt livspussel. Arbetar man inte uppstår inte detta behov.

**Yrkande:** Regleringen gällande underlag för arbetstidsförkortning ändras så att beräkningen görs på arbetad tid.



## **9. Avslutad förhandling i förhandlingsordningen**

Nuvarande reglering i måleriavtalet infördes 1998. Kraven på snabbare handläggning har sedan dess ökat och nuvarande reglering att en förhandling anses avslutad i samband med att slutjusterat protokoll föreligger skapar därför problem.

**Yrkande:** Om inte annat överenskommes anses förhandling om rättstvist, med undantag för lönetvist, vara avslutad vid förhandlingssammanträdet avslutande.

Förhandling om lönetvist anses avslutad när slutjusterat protokoll föreligger.

## **10. Förlängd provanställning**

Ett övergripande mål som Måleriförretagen i Sverige har för sina yrkanden är att regleringar som skiljer sig från arbetsmarknaden i stort ska utmönstras ur kollektivavtalen. Många företag har idag flera verksamhetsområden och har därför flera kollektivavtal. Om dessa kollektivavtal i sina allmänna bestämmelser skiljer sig utan att det känns naturligt skapar detta problem. Ett sådant område är provanställningen som för målare är tre månader istället för sex månader som är det gäller i de flesta kollektivavtal och i Lagen om anställningsskydd.

**Yrkande:** Reglering om högst tre månaders provanställning utmönstras ur avtalet om anställningsskydd.

## **11. Övergripande arbetsgrupp – Samverkansavtal för Bygg- och installationssektorn**

Vi föreslår att det tillsätts en större arbetsgrupp med tydligt mandat och uppdrag att fullfölja det arbete som inletts i Bygg- och installationssektorn för att skapa ett förhandlings- och samverkansavtal som omfattar samtliga arbetsgivarorganisationer och arbetstagarorganisationer inom sektorn.

Det är vår övertygelse att ett sådant avtal utgör en grund för ett klimat som skapar mer framåtsyftande och konstruktiva avtalsförhandlingar.

**Yrkande:** Parterna tillsätter en gemensam arbetsgrupp med tydliga direktiv och fastlagd tidplan. Arbetsgruppen ska tillsättas omgående och om nödvändigt under hela avtalsperioden med regelbundna avstämningstillfällen till respektive organisationer.

## **12. Sektorgemensamt arbete beträffande personalutrymmen**

Män och kvinnor ska ha samma förutsättningar på en arbetsplats. Det är tydligt att det idag finns ett problem sett ur ett jämställdhetsperspektiv när det gäller omklädningsrum. Frågan om separata omklädningsrum för män och kvinnor är dock så central och viktig att hela byggsektorn tillsammans måste driva frågan utanför Måleriavtalet. Måleriförretagen kan inte på egen hand avtala om bestämmelser som enbart omfattar målares villkor då våra medlemsföretag ofta agerar underentreprenörer till större byggbolag. Vi föreslår därför att det tillsätts en större arbetsgrupp med tydligt mandat och uppdrag att hitta en långsiktigt fungerande lösning för män och kvinnor inom byggbranschen som arbetar samtidigt på en arbetsplats. Arbetet ska resultera i en överenskommelse som omfattar samtliga arbetsgivarorganisationer och arbetstagarorganisationer inom sektorn.



**Yrkande:** Parterna ska verka för att det tillsätts en gemensam arbetsgrupp inom Bygg- och installationssektorn med tydliga direktiv och fastlagd tidplan.

### **Förbehåll**

Måleriföretagen i Sverige förbehåller sig rätten att under förhandlingens gång utöka, förändra och precisera sina yrkanden.

Stockholm den 22 februari 2017

Stefan Olsson  
Förhandlingsordförande

Rolf Bladh  
Förhandlingschef

Mottogs 2017-02-22

\_\_\_\_\_  
Namnteckning

\_\_\_\_\_  
Namnförtydligande