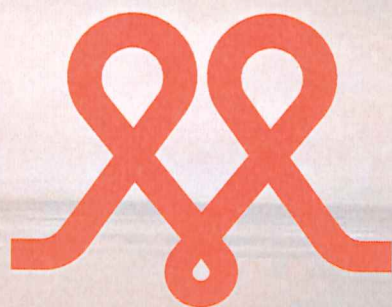


# Avtalsyrkanden för Måleriavtalet

För säkrad tillväxt och konkurrenskraftiga företag



**MÅLERIFÖRETAGEN**  
I SVERIGE



# 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 Byggnadsarbetareförbundet, är att säkra måleribranschen 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 och som skapat en stabilitet i den svenska lönebildningen. Sedan modellen infördes genom Industriavtalet 1997 har reallönerna ökat i princip varje år sedan 1995. 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 genom att
  - vara moderna, lätta att förstå och använda, vid behov komplettera lagstiftningen med hänsyn till branschens förutsättningar och behov,
  - värna om arbetsgivarens arbetsledningsrätt och möjliggöra att beslut som avser företagets verksamhet tas på företagsnivå,
  - sträva mot avtal som inte är administrativt betungande,
  - säkra kompetensförsörjningen till branschen genom att inte ha regleringar som hindrar eller har en anställningshämmande effekt, samt
  - skapa förutsättningar för ett effektivt arbetsmiljöarbete som bygger på en stark samverkan för att åstadkomma en god och säker arbetsmiljö.

Kollektivavtalen måste skapa bästa möjliga förutsättningar för alla våra medlemsföretag att vara konkurrenskraftiga företag med attraktiva villkor för de anställda. Kollektivavtalen ska möjliggöra att företagets verksamhet kan bedrivas på ett effektivt, lönsamt och seriöst sätt.

Måleriavtalet medför idag vissa begränsningar som resulterar i att de företag 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 samma förutsättningar att organisera och bedriva sin verksamhet som ett företag som inte omfattas av kollektivavtal.

Det ligger i såväl arbetsgivar sidans som arbetstagar sidans 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. Kollektivavtalen måste dessutom vara lätta att förstå och använda för såväl arbetsgivare som dess medarbetare.



# 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 utvecklad 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 har behov av 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.



# Måleriföretagens specifika yrkanden

## 1. 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 studieledighet 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 den anställda har tjänat in. Det innebär att det i vissa fall kan uppstå en arbetstidsskuld till arbetsgivaren om arbetstagaren slutar innan arbetstidsförkortningen faktiskt har tjänats in. Idag har en arbetsgivare inte rätt att få återbetalning om en sådan situation uppstår. Om arbetsgivaren ges möjlighet att avräkna uttagen men inte intjänad arbetstidsförkortning uppstår en flexibilitet avseende förläggningsen som gagnar bägge parter.

**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.

**Måleriföretagen i Sverige yrkar** att parterna enas om följande hantering i enlighet med sektorns övergripande förhandlingsmål:

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

## 2. 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 återkommande varje år varit arbetslösa skulle få sämre villkor än de som systemet med semesterkassan givit.

Idag kan vi konstatera att det blivit mer kostsamt för en arbetsgivare att anställa en person som blivit uppsagd och som står utanför arbetsmarknaden än att anställa en person som redan är i anställning och vill säga upp sig själv. Regleringen är numera inte enbart generellt anställningshämmande, utan specifikt mot den som regeln ursprungligen kom till för att skydda. Den har även blivit en anställningshämmande regel för lärlingar.

Härutöver innebär regleringen en försämrad möjlighet för de kollektivavtalslutna företagen att konkurrera med de arbetsgivare som valt att stå utanför kollektivavtalet.

**Måleriföretagen i Sverige yrkar** att regeln om betald ledighet tas bort.

### 3. Måleriavtalets garantilön

Den nuvarande garantilönen är 195 kronor per timme. Garantilönen ligger till grund för många olika kostnadsdelar i kollektivavtalet. Bland annat utgör garantilönen golvet för ackordslönen. Under flera år har garantilönen ökat procentuellt mer än prislisans punkter vilket har lett till att ackordsmålare måste prestera mer för att uppnå ett ackordsöverskott. Detta har även lett till att många målare som går på ackord inte ens mäter upp till garantilönenivån. För ackordslönesystemets fortsatta relevans behöver garantilönen frysas.

**Måleriföretagen i Sverige yrkar** att Måleriavtalets garantilön ska frysas på nuvarande nivå.

### 4. Förlängd provanställning

I lagen om anställningsskydd regleras att avtal om provanställning får träffas med en provotid om högst sex månader. Möjligheten till provanställning syftar till att ge både arbetsgivare och arbetstagare en provotid och möjlighet att utvärdera varandra för en fortsatt anställning. För arbetsgivaren är det viktigt att under en sådan provotid hinna göra en bedömning av den anställdes kvalifikationer och se hur personen passar in företaget.

I Avtal om anställningsskydd regleras en provotid 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. Många lärlingar saknar erfarenhet av arbetslivet, och deras förmåga att prestera inom måleribranschen har ännu inte prövats i tillräcklig utsträckning. Därför har arbetsgivaren ett särskilt stort behov av en längre period för att på ett relevant sätt kunna utvärdera hur lärlingen fungerar i produktionen och företaget. Även lärlingen får anses ha ett behov av att hinna visa hur denne fungerar i företaget och produktionen.

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 i likhet med vad som av lagstiftaren ansetts vara en lämplig provotid.

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

### 5. Förstärkt samverkan i arbetsmiljöfrågor

I arbetsmiljölagen såväl som befintligt arbetsmiljöavtal är samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare en central och viktig del för ett ständigt pågående och framgångsrikt arbetsmiljöarbete. För att uppnå en så god arbetsmiljö som möjligt är parterna överens om att samverkan skall utvecklas och stärkas. Samverkan stärks genom god dialog där båda parter har möjlighet att påverka och gemensamt arbeta för utvecklingen av arbetsmiljön på företagsnivå.

**Måleriföretagen i Sverige yrkar** på en skyldighet att överlägga i arbetsmiljöfrågor. Vidare ska allmänt skadestånd inte kunna utgå då en arbetsgivare fått straff eller annan påföljd enligt arbetsmiljölagen eller annan arbetsmiljöföreskrift.

## 6. 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 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 förfarande vid anlitande av 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. Detta kan försämra kollektivavtalsanslutna företags flexibilitet och därmed möjlighet att leverera enligt en avtalad tidplan eller dess möjligt att tacka ja till uppdrag.

**Måleriföretagen i Sverige yrkar** att förfarande för att anlita en underentreprenör som är medlem i Måleriföretagen ska bli enklare. Det nya förfarandet ska innebära att arbetsgivare kan anlita underentreprenörer som är medlemmar i Måleriföretagen utan att behöva vidta några åtgärder.

## 7. Tillfällig arbetsanhopning

Kollektivavtalets bestämmelser bör ge företag med kollektivavtal goda förutsättningar att konkurrera inom sin bransch. Nuvarande bestämmelser om tidsbegränsade anställningar är restriktiva i jämförelse med motsvarande utrymme för företag som valt att inte teckna kollektivavtal. Kollektivavtalets begränsningar bidrar till att arbetsgivare i högre grad avstår från nyanställningar och i stället tillgodoser arbetskraftsbehovet genom anlitande av UE eller bemanningsföretag.

Ett företag som har ett tillfälligt behov av arbetskraft som är längre än tre månader måste som regelverket ser ut idag anställa flera olika personer för uppdraget alternativt erbjuda en tillsvidareanställning som arbetsgivaren redan vet vid anställningens ingående, med stor sannolikhet, kommer att behöva avslutas när uppdraget är slut.

En utökad möjlighet att anställa under en tidsbegränsad period ger arbetsgivare utrymme att anpassa anställningserbjudande efter verksamhetens faktiska behov och därmed erbjuda kunderna konkurrenskraftiga villkor.

**Måleriföretagen i Sverige yrkar** att det ska vara möjligt att anställa målare på viss tid för tillfällig arbetsanhopning i sex månader under ett kalenderår.

## 8. Kompetensförsörjning

Vi lever i en föränderlig värld. Utvecklingen går snabbt och förutsättningarna på marknaden kan hastigt förändras, vilket varit särskilt tydligt under de senaste åren. 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 företagets fortlevnad behöver varje arbetsgivare ges friheten att bedöma och avgöra vilken kompetens man behöver samt att avgöra vem som besitter denna kompetens.

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.

## 9. Utbildningsavtalet

För att trygga branschens kompetensförsörjning är det vidare viktigt att de som väljer att utbilda sig till målare får komma ut i lärlingsanställningar för att inom företagen och i produktionen bygga upp kunskap och erfarenhet.

Att anställa en lärling medför både omfattade utbildningsinsatser och höga kostnader för det enskilda företaget. Incitamenten för att ta emot lärlingar måste öka för att säkra en stark tillväxt till måleribranschen. För att uppnå detta krävs det en rad förändringar i kollektivavtalen som ökar arbetsgivarnas vilja och förmåga att anställa lärlingar.

**Måleriföretagen i Sverige yrkar** att lärlingar inte ska ha rätt till betald ledighet.

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

**Måleriföretagen i Sverige yrkar** att en partsgemensam arbetsgrupp tillsätts som ska se över branschutbildningens form och innehåll i syfte att kvalitetssäkra utbildningsinnehållet samt göra den mindre kostsam för arbetsgivaren.

Dessa förändringar kommer att öka arbetsgivarnas vilja att anställa lärlingar och därmed bidra till en starkare tillväxt inom måleribranschen.

---

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 18 februari 2025

Måleriföretagen i Sverige

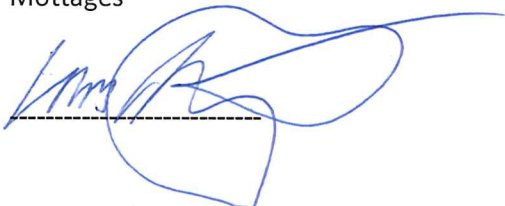


Clas Göran Carlsson  
Förhandlingsordförande



Camilla Hedström  
Förhandlingschef

Mottages



STEFAN CERERMARK