

Svenska Målarförbundets huvudyrkanden i kollektivavtalsförhandlingar gentemot Måleriföretagen i Sverige 2016

6F förbundens gemensamma avtalsplattform

Gemensam styrka

Medlemsförbunden i 6F har enats om en gemensam avtalsplattform. Detta innebär att förbunden gemensamt kommer att stötta varandra för att genomdriva de gemensamma kraven. En bärande del i denna samordning är att inget medlemsförbund kommer att lämna något annat medlemsförbund efter.

Den gemensamma avtalsplattformen bygger på en 12 månaders avtalsperiod.

Rättvisa löner

Enligt medlemsförbunden i 6F ska löneökningarna vara väl balanserade mot omvärlden. Inte för höga och inte för låga. Genom en balanserad löneökning kan hänsyn tas till konkurrenskraften samtidigt som orimliga vinstnivåer motarbetas. Vinstandelen har under en lång tid av år ökat på bekostnad av löneandelen och önskvärda investeringar har i stor utsträckning uteblivit. Istället stiger vinsterna, utdelningarna på kapital ökar och lönerna för ledande chefer når helt orimliga nivåer. Löntagarna måste få en större del av den kaka som vi arbetar ihop.

Nuvarande ordning för lönebildningen har i vissa avseenden fungerat väl. Orättvisorna på svensk arbetsmarknad består dock och växer. En väl fungerande lönebildning måste möjliggöra relativlöneförändringar, satsningar på mer jämställda löner och högre sysselsättning. Kvinnor och mäns arbete fortsätter att värderas olika samtidigt som löneskillnaderna mellan arbetare och tjänstemän fortsätter att växa.

En naturlig utgångspunkt är Riksbankens mål om en 2-procentig inflation över en konjunkturcykel. Enligt flera oberoende institutioner och ansedda ekonomer bör lönerna öka något mer än vanligt med hänsyn till den svenska ekonomin. Den tidigare ordningen med ett märke för lönekostnadsnormeringen har hela tiden förutsatt en LO-samordning och ytterst ett beslut i LOs styrelse. Mot bakgrund av den spruckna LO-samordningen har medlemsförbunden i 6F gjort egna avvägningar i denna del.

Medlemsförbunden i 6F har enats om att tillsammans förbättra löntagarnas villkor och få till stånd en förändring till förmån för rättvisa löner. Mot bakgrund av ovanstående är Svenska Målarförbundets avtalskrav följande:

- a. Löneökningar med minst 800 kronor per månad och heltidsanställd på avtalsområden med en genomsnittsförtjänst understigande 25 000 kr. På avtalsområden som överstiger denna nivå med ett lägsta utrymme om 3,2 procent räknat på avtalsområdets genomsnittsförtjänst.
- b. Avtalets lägstalöner ska höjas med minst 800 kr för att förhindra lönekonkurrens och säkra mer till de som har minst.
- c. Samtliga ersättningar i avtalet höjs med ett procenttal som motsvarar löneökningarna enligt punkt a) ovan utan eventuell avräkning för förväntad löneglidning.

Ett rättvisare arbetsliv och trygga jobb

Personlig integritet i arbetslivet

Dagens praxis från Arbetsdomstolen innebär att en arbetstagare i stor utsträckning är skyldig att underkasta sig olika former av kontrollåtgärder. Enligt Arbetsdomstolen ska en intresseavvägning göras mellan arbetsgivarens intresse av att utföra kontrollåtgärder och den enskildes personliga integritet. Detta är en svår bedömning som för den enskilde är näst intill omöjlig att göra. Om den enskilde väljer att vägra innebär nuvarande praxis att den anställde kan bli uppsagd om Arbetsdomstolen senare kommer fram till att arbetsgivaren hade rätt att genomföra kontrollåtgärden. Medlemmen kan inte heller enligt Arbetsdomstolen skyddas av ett tolkningsföretråde. Till detta kommer att arbetsgivare utan skäl kräver utdrag ur brottsregister och försäkringskassans register samt att den enskilde ska genomgå personlighetstester.

Enligt medlemsförbunden i 6F är detta en orimlig ordning som inte längre kan accepteras.

Daglönari och visstidsanställningar

En oroväckande utveckling har ägt rum innebärande att visstidsanställningarna har ökat från 16 procent till över 20 procent för arbetare. Inom den kvinnodominerande tjänstesektorn är andelen mellan 22-44 procent. I många fall anställs arbetstagarna på en visstidsanställning trots att behovet av arbetskraft är permanent. Den sämsta formen av visstidsanställning är en anställning som i praktiken innebär att arbetstagaren är daglönare, som rings in på mycket kort varsel. Den anställde anställs timma för timma utan garanterad arbetstid, schema eller inkomst.

En ordnad anställning är oftast en förutsättning för att arbetstagarna ska kunna leva ett ordnat och socialt liv. Köp av bostad och familjebildning omöjliggörs till stor del av en osäker anställning.

Medlemsförbunden i 6F står enade mot daglöneriet och missbruket av visstidsanställningar. Förbund inom 6F som har problem med daglöneri eller visstidsanställningar kan räkna med övriga förbunds stöd.

Arbete på arbetsgivarens villkor

Allt fler arbetsgivare har satt i system att omreglera tidigare heltidsanställningar till deltidsanställningar. Arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses efter en sådan förändring av att arbetstagarna få arbeta mertid. En förutsättning för ett erbjudande om sådant mertidsarbete är inte sällan att arbetstagaren är lojal, foglig och okritisk. Genom denna ordning är det arbetstagarna som får bära hela risken. Arbetsgivaren behöver inte längre planera sin verksamhet i förväg utan kan bedöma behovet av arbetskraft dag för dag trots att verksamheten kan planeras på annat sätt. Arbetsgivarens totala flexibilitet sker på bekostnad av arbetstagarna som fråntas sin grundtrygghet.

Medlemsförbunden i 6F kan aldrig acceptera en ordning som innebär att en arbetsgivare kan tillgodose sitt behov av arbetskraft på detta sätt. Arbetstagarnas rättigheter behöver förstärkas betydligt på detta område.

Inledning

När det nu är dags att förhandla om ett nytt kollektivavtal för måleriyrket har vi en händelserik treårsperiod bakom oss. Förändringar har skett på många områden, både i smått och stort som på olika sätt påverkar såväl företag som anställda som verkar i måleribranschen. Den ekonomiska uppgång som vi då kunde skönja har visat sig haft en positiv effekt i den svenska ekonomin. De bedömningar som nu görs av de ledande aktörerna för de kommande åren visar på en fortsatt god ekonomisk utveckling. För perioden 2016-2017 innebär det att tillväxten förväntas bli över 3 procent.

För måleribranschen är den privata konsumtionen av stor betydelse då denna i stor utsträckning påverkar hushållens efterfrågan på måleritjänster av olika slag. För de kommande åren beräknas den privata konsumtionen fortsatt stiga och utgöra en viktig drivkraft i den svenska ekonomin. Räntorna förväntas fortsatt ligga kvar på låga nivåer och allt pekar på att så kommer att vara fallet under en lång tid framöver. Det finns ingen enskild faktor som påverkar hushållens konsumtion och ekonomiska utrymme så mycket som bostadsräntan. Låga räntor ger fortsatta förutsättningar för människor att skaffa bostäder vilket är positivt för måleribranschen vilket också märks genom att privatmarknaden ökar.

Regeringen har pekat på att bostadsbristen i Sverige är en av de riktigt stora utmaningarna att klara av och att bostadsbristen är ett av Sveriges största hinder för tillväxt och utveckling. Under 2016 kommer regeringen att prioritera investeringar och reformer för ett ökat bostadsbyggande. Boverket uppskattar att behovet av nya bostäder fram till år 2025 är över 700 000 nya bostäder och att den byggtakt som finns idag inte kommer att räcka till. Oavsett politisk färg på beslutsfattarna finns behovet av bostadsbyggande kvar vilket gör att bostadspolitiska reformer för att stimulera och få igång ett ökat byggande är nödvändiga.

Ovanstående sett i kombination med i övrigt snabbt stigande bygginvesteringar inom olika byggnader, anläggningar och bostäder där det sistnämnda är en direkt följd av stora bostadsbehov med en ökande befolkningsmängd, ger för foten att lönsamheten för näringslivet, byggbranschen och måleriföretagen är generellt sett god. Denna vinst är Målarförbundets medlemmar med och bidrar till genom sitt arbete och skall därför ha en berättigad andel utav i form av löneökningar.

Föregående avtalsuppgörelse precis som det dessförinnan blev ett rent löneavtal vilket gör att förändringar avtalets bestämmelser nu behöver sättas i fokus.

Moderna kollektivavtal

I debatten där olika partsintressen står i fokus för att formulera framtidens avtal används ofta uttrycket ”moderna avtal”. Svenska Målarförbundet vill även fortsättningsvis på både kort och lång sikt medverka till moderna kollektivavtal. Beroende på om det är Måleriföretagen i Sverige eller Svenska Målarförbundet som tolkar begreppet moderna avtal konstaterar vi att innehållet skiljer sig avsevärt. För Svenska Målarförbundet innebär moderna avtal ett innehåll som ger arbetstagarna möjlighet till en god förtjänstutveckling, säker arbetsmiljö samt inflytande över både arbetets planering och utförande. Förbundets samtliga yrkanden bygger på dessa i sig själva men också som en helhet bidrar till att forma ett modernt avtal.

Dagens ungdom, morgondagens framtid

Måleribranschen är beroende av att ha en fungerande lärlingsutbildning som klarar av att ge en kvalitativ hög färdigutbildning. Om detta kan upprätthållas och kombineras med en hög tilltro om att få möjlighet att färdigställa densamma utan avbrott finns också möjligheten att attrahera dagens ungdom.

I utbildningsavtalet regleras stora delar av lärlingarnas anställnings- och lönevillkor. Det är av största vikt att dessa är utformade så att lärlingarna upplever dessa som rättvisa och relevanta. En viktig komponent i detta är det finns en utbildningsplan som uppfyller de olika kriterier som krävs för att utbilda en lärling till att bli utlärare.

En lärling är helt beroende av omgivningen över vilken löneform som skall gälla. I de fall det är tidlöne som är aktuell finns behov av att justera hur den skall beräknas.

Om måleribranschen skall kunna vara det vi vill, en bransch som utöver att attrahera ungdomar att söka sig till yrket också få dem att stanna kvar, trivas i yrket och utveckla sin yrkeserfarenhet som är till gagn för hela branschen behövs moderna avtal.

Ett modernt avtal innehåller ett väl utvecklat utbildningsavtal

Arbetsmiljö

Arbetsmiljöfrågor är alltid högt prioriterat på Svenska Målarförbundets agenda. Arbetsmiljön är många gånger fysiskt tungt belastad med statiska arbetsmoment, ett högt arbetstempo, stora krav på effektivitet och resultat. Skyddsverksamheten på företagen är en mycket viktig del för att förebygga både arbetsolyckor och arbetssjukdomar av olika slag. En förutsättning och grundbult i det förebyggande arbetet är att det finns en fungerande arbetsmiljöorganisation på företagen. En viktig kugge i detta är att det finns skyddsombud i erforderlig omfattning.

Skyddsombudsutbildningen skall vara av hög kvalitet samt genomföras i tillräcklig omfattning i syfte att förbättra arbetsmiljön vilket gynnar såväl företagen som de anställda. För att skyddsombuden skall klara av sin roll och vara en resurs för både företag och anställda krävs kunskap och kompetens. Grundutbildningen (BAM) är en förutsättning för att få fungerande skyddsombud vilken i huvudsak genomförs som en

gemensam branschutbildning. Det finns nu behov av att se över både innehåll och formerna för vidareutbildningen för att ytterligare stärka och utveckla skyddsombuden.

Vi vill särskilt peka på nödvändigheten av att både skyddsombud, de anställda och arbetsgivarna tillsammans aktivt deltar i det förebyggande arbetet. Arbetsmiljö är en gemensam fråga.

Ett specifikt problemområde som Svenska Målareförbundet tidigare uppmärksammat och pekat på är tillgången och utformningen av lunch- och omklädningsrum. I andra branscher på svensk arbetsmarknad är det en självklarhet att personalen har tillgång till rena och välutrustade personalutrymmen, som innehåller alla de faciliteter som arbetet kräver. Måleribranschen tycks i många avseenden skilja sig kraftigt på just denna punkt. Det är inte bara själva utformningen och utrustningen i sig som är ett stort problem utan också den totala avsaknaden av lunch- och omklädningsutrymmen i sin helhet.

Det är inte rimligt att målarna skall tvingas att byta om och äta i bristfälliga utrymmen som utsätter dem för hälsofara då till exempel tvättmöjligheter och andra faciliteter saknas. Många gånger är även avstånden stora mellan arbetsplatserna och de lunch- och omklädningsrum som anvisas. För att inte detta i sig skall bli ett hinder finns behov av att på olika sätt planera arbetet så att avstånden är så små som möjligt.

Friskvård i olika former är sett ur ett arbetsgivarperspektiv en investering då det i rätt form och mängd bidrar till att motverka förslitningsskador innebärande en friskare personal med lägre kostnader som följd av sjukskrivningar och olika åtgärder. Detta är för många på svensk arbetsmarknad en självklarhet där företag i olika grad subventionerar de anställdas friskvård på betald arbetstid. I Måleribranschen lyser detta allt som oftast med sin frånvaro. Vi är övertygade om att en frisk personal är gynnsam för såväl den anställde som företagen varför det är dags att gå från ord till handling.

Om måleribranschen skall vara en attraktiv bransch behövs en väsentlig förbättring på hela arbetsmiljöområdet.

Ett modernt avtal innehåller ett väl utvecklat arbetsmiljöavtal.

Lön och löneformer

Svenska Målareförbundet anser att kollektivavtalet med nuvarande löneformer bestående av ackords- och tidlönesystem väl uppfyller kriterierna för att leva upp till att vara ett modernt avtal. Ett prestationslönesystem som ger arbetstagarna möjlighet till inflytande i arbetets planering och genomförande och med möjlighet att påverka förtjänsten gynnar såväl arbetstagare som företag. Tidlönesystemet fyller en funktion på andra typer av objekt eller där målare och företag är överens om att denna löneform skall gälla.

Svenska Målareförbundet kan tyvärr konstatera att byggarbetsplatserna många gånger oavsett löneform har stora brister. Korta byggtider för att tidsplaner skall hållas leder till att olika yrkesgrupper står och ”stampar” på varandra vilket leder till stress med följden

att kvalitén på det utförda arbetet och säkerheten blir lidande. Att utifrån detta utföra kompletteringsarbeten efter andra yrkesgruppers misstag och slarv påverkar förtjänstläget negativt både för företagen och de enskilda arbetstagarna. En arbetsplatsorganisation som inte fungerar tillfredsställande försvårar avsevärt förutsättningarna för bägge lönesystemen.

Det är många gånger oklara förhållanden som råder vid uppstart av olika typer av arbete. Bristfälliga arbetsbeskrivningar, bristfällig beskrivning över arbetets omfattning, bristfällig information om möjligheterna till lunch- och omklädningsutrymmen mm. Svenska Målareförbundet anser att det är viktigt att involvera arbetstagarna i ett tidigt skede i bygg- och arbetsprocessen. Detta för att på ett tydligt sätt visa på de förutsättningar som finns på den aktuella arbetsplatsen och på så vis undvika missförstånd och onödiga konflikter.

Något som upplevs som både orättvist och felaktigt är att arbetstagarna vid kompletteringsarbeten som ligger utanför den egna möjligheten att påverka, till exempel efter andra yrkesgrupper ersätts med lägre nivåer än vad arbetet i övrigt gett. Här finns möjligheter att göra förändringar i avtalet som gynnar såväl arbetstagare som företag.

Ett avtal är en spegelbild av hur arbetssituationen och arbetsorganisationen ser ut och fungerar.

Ett modernt avtal bidrar till att förbättra förutsättningarna både för de anställda och företagen.

Prislistan

De senaste avtalsförhandlingarna har inte resulterat i några riktade satsningar på prislistan, denna har höjts genom att justera orsprocenten vilket gjort att ökningarna träffar helheten. Detta är i sig inget konstigt men på sikt behöver prislistan justeras på vissa särskilda punkter och vi kan nu se att det behov av att göra vissa riktade höjningar. Exempel på detta är, spacklingspriser av gips och andra plattor och färdigstrykningspriser.

Ett modernt avtal har en väl fungerande ackordsprislista.

Anställningsskyddet

På svensk arbetsmarknad ökar visstidsanställningarna på bekostnad av tillsvidareanställning. Det är inte ovanligt att visstidsanställningar för enskilda arbetstagare staplas på varandra. Konsekvensen av detta innebär att ungdomar och andra med svagare anknytning till arbetsmarknaden inte får samma trygghet som tillsvidareanställda. Det leder till stora svårigheter vad gäller möjligheten att planera sitt liv, samt inverkar menligt på arbetsplatsernas organisation. Kollektivavtalet för Måleriyrket har förhållandevis tydliga regleringar på detta område, vilket gör problemen något mindre. Det förekommer dock att företag slentrianmässigt använder

visstidsanställda på ett sätt som strider mot intentionerna i kollektivavtalet. Svenska Målareförbundet anser att vi bör nyttja vårt avtal i syfte att stärka rekryteringen och behålla utbildad arbetskraft till branschen genom att erbjuda trygga anställningar. Därför bör avtalet tillföras bestämmelser som ytterligare stärker tillsvidareanställningsformen.

Som vi pekat på tidigare ökar andelen kvinnor i måleribranschen, vi är bäst i klassen inom byggbranschen vilket är väldigt positivt sett ur flera aspekter och något vi borde vara stolta över. Därför är det viktigt att vi skapar förutsättningar som främjar och inte motarbetar denna utveckling. Ledighet med graviditetspenning är ett exempel där vi behöver göra förändringar så att regelverket harmoniseras med jämförbara områden. Graviditetspenning kan utbetalas av Försäkringskassan om kvinnan har ett fysiskt ansträngande arbete eller risker i arbetsmiljön vilket måleriyrket många gånger har och till följd av detta inte kan arbeta under graviditeten.

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist finns i dag ett skydd i Lagen om Anställningsskydd för de som är föräldralediga. Det är högst rimligt att detsamma gäller för de kvinnliga målare genom att graviditetspenning likställs med föräldraledigheten i LAS mening

Ett modernt avtal har trygga anställningsformer.

Arbetskläder och glasögon

I de flesta branscher är det en självklarhet att arbetsgivarna håller de anställda med tillräcklig mängd arbets- och skyddskläder som arbetet kräver. För målarna innebär dagens avtal att de har rätt till tre målarställ vardera per år, detta oavsett hur pass mycket arbetet slitit på dessa under årets gång. Utöver själva målarstället får målarna hålla med egna tröjor, strumpor och underkläder, vilka givetvis blir förstörda och inte går att använda till annat än just målarkläder. Att arbeta med alla de olika kemiska material som arbetet kräver, såsom till exempel målarfärger, spackel, fogmassor, lim etc. utsätter de anställda för stora påfrestningar. Ett stort problemområde är olika typer av eksem som uppstår vid hudkontakt av de olika produkter som används i produktionen. Det borde vara en självklarhet att de anställda får de arbets- och skyddskläder som arbetet kräver vilket inte är fallet. De flesta Måleriföretag tar för givet att de anställda själva skall svara för tvätt av arbetskläder vilket är otidsenligt och rimmar illa med ett modernt avtal.

Ett annat område som förevarit föremål för diskussioner genom åren är glasögon. Vid måleriarbete slits och förstörs glasögonen för de målare som behöver dessa för att kunna se ordentligt och således kunna utföra arbetet med den kvalitet som krävs. Det är inte rimligt att målaren själv ska bekosta de glasögon som krävs för att utföra det arbete som i sin tur förstör just glasögonen.

I ett modernt avtal står arbetsgivaren för de arbetskläder och glasögon arbetet kräver.

Möjlighet att kombinera arbets- och familjeliv

Möjligheten att förena arbetsliv och familjeliv är enligt Svenska Målarförbundet av största vikt. Detta kan uppnås både genom arbetstidsförkortning, men också genom en begränsning av overtiden då oförutsett overtidsarbete kan skapa stora problem för ensamstående föräldrar. Rätten att som arbetstagare själv avgöra om overtidsarbete är både möjligt och nödvändigt.

Resekostnader i olika former, både tid och ersättningar i kronor och ören för den anställda är ett område som behöver förbättras rent generellt. Som anställd i måleribranschen förutsätts du avsätta en betydande del av din fritid på resor till och från jobbet. Resorna är förvisso ett naturligt inslag i vår bransch, men mycket kan göras för att underlätta detta, inte minst för unga målare som är föräldrar. Svenska Målarförbundet yrkar på bestämmelser som maximerar den tid som målare avsätter oavlönat för att resa till och från arbetet.

Under 2015 kom ett förhandsavgörande från EU domstolen gällande res- och arbetstid, mål C-266/14. Förbundet bedömer att domen har bäring på de förhållanden som råder inom måleribranschen varför denna kan ha ett stort avgörande på hur ett framtida reseavtal kan komma att vara konstruerat.

Utöver själva restiden är också resor till och från arbetet förenat med olika typer av kostnader. Nuvarande kilometerersättning täcker knappt bensinkostnaderna vilket inte är hållbart i längden, därför krävs justeringar av nivån. Ytterligare en kostnad som arbetstagaren står för är i de fall man inte uppfyller 5 km gränsen för att ersättning skall utgå vilken också bör ses över.

Ett modernt avtal ger möjligheter att förena arbets- och familjeliv samt ger skäligen reseersättningar.

Servicearbetareavtalet

I 2013 års avtalsförhandlingar yrkade Målaremästarna på att utöka servicearbetareavtalet. Målareförbundet å sin sida yrkade att servicearbetareavtalet skulle utmönstras. Resultatet blev ingetdera av detta, däremot tillsattes en arbetsgrupp med givna direktiv. Vi kan konstatera att resultatet av arbetsgruppens arbete är klen och inte har uppnått det som vi hade sett framför oss. Förbundets uppfattning kvarstår, nämligen att servicearbetareavtalet används på ett felaktigt sätt vilket innebär att det har en lönedumpande effekt, varför vi i likhet med föregående avtalsförhandlingar anser att avtalet skall utmönstras.

Ett modernt avtal är konkurrensneutralt.

Svenska Målareförbundet förbehåller sig rätten att under förhandlingens gång utöka, förändra och precisera yrkandena.

Med detta överlämnas Svenska Målareförbundets avtalskrav.

Stockholm 2016- 02 -18

SVENSKA MÅLAREFÖRBUNDET



Peter Sjöstrand
Vice ordförande