MOTION NR 11621-A

/Byggnads/Vä/Munkedal/

Område: Kollektivavtal för måleriyrket/§ 1 Allmänna grundregler

Utläggningsförhandling

Vi har många saker som är bra i våra avtal när det handlar om att följa upp att företagen följer våra kollektivavtal.

När Byggnads och Måleriföretagen kom överens om Målerifakta och Måleriportalen i februari 2025 blev vi också överens om att införa Lösen på Måleriavtalet.

Vi känner till sen tidigare att införandet i Lösen tar tid, men att det förhoppningsvis är klart när vi förhandlar det nya avtalet 2027.

I vårt ärendesystem finns det 444 ärende om utläggningsförhandlingar i Väst 2025 och 374 ärenden 2026. Denna tid anser jag att vi behöver lägga på annat, än att göra en manuell Lösen som jag tycker att utläggningsförhandlingarna är.

Självklart ska lönen höjas enligt den centrala höjningen som övriga avtal, men det blir en överdriven handpåläggning hos varje företag.

Vi föreslår

att Utläggningsförhandlingarna i Måleriavtalet tas bort, men om det finns en MB grupp på företagen ska en utläggningsförhandling genomföras av MB gruppen.

att De företagen som vill införa pottfördelning får begära förhandling med Byggnads

Krets utlåtande över motion nr 11621-A

[UTLÅTANDE SAKNAS]

SVAR PER ATT-SATS

att Utläggningsförhandlingarna i Måleriavtalet tas bort, men om det finns en MB grupp på företagen ska en utläggningsförhandling genomföras av MB gruppen.

Svar: Bifall

att De företagen som vill införa pottfördelning får begära förhandling med Byggnads

Svar: Bifall

MOTION NR 11681-A

/Byggnads/Vä/Munkedal/

Område: Kollektivavtal för måleriyrket/§ 1 Allmänna grundregler

Solidaritetsavgift i stället för medlemsavgift och A-kassa

Det får vara färdig med att åka snålskjuts på våra kollektivavtal för alla brödtjuvar till icke medlemmar.

Vi vet att en enda avtalshöjning bekostar medlemsavgiften för resten av livet. Därför föreslår jag att vi ett år avstår från att ta ut avtalshöjningen i lön utan att företagen får betala in den summan som avtalshöjningen motsvarar till Byggnads varje månad för alla sina anställda.

Detta skulle inte innebära en högre kostnad för företagen än att betala ut samma summa i lön till samtliga anställda.

Om detta genomförs så innebär det att det skulle vara möjligt att helt eller delvis avskaffa medlemsavgiften som medlemmarna betalar in varje månad, samt att Byggnads betalar in medlemsavgiften till A-kassan.

Detta innebär inte en kollektiv anslutning till Byggnads utan man kan som enskild individ fortfarande välja om man vill vara medlem eller inte. Den enda skillnaden emot idag blir att medlemskapet inte innebär någon, eller en avsevärt mycket lägre, medlemsavgift för individen och att om man väljer att bli medlem så börjar även Byggnads betala in A-kassan för den nya medlemmen

Vi föreslår

att Företagen betalar en månadsvis avgift till byggnads motsvarande kostnaden för 1 avtalshöjning för samtliga anställda i företaget.

att Byggnads avstår avtalshöjningen som lön 1 år.

Krets utlåtande över motion nr 11681-A

[UTLÅTANDE SAKNAS]

SVAR PER ATT-SATS

att Företagen betalar en månadsvis avgift till byggnads motsvarande kostnaden för 1 avtalshöjning för samtliga anställda i företaget.

Svar: Bifall

att Byggnads avstår avtalshöjningen som lön 1 år.

Svar: Bifall

MOTION NR 13382-A

/Byggnads/Vä/Lidköping/

Område: Kollektivavtal för måleriyrket/§ 1 Allmänna grundregler

Solidaritetsavgift

Det får vara färdig med att åka snålskjuts på våra kollektivavtal för alla brödtjuvar till icke medlemmar. Vi vet att en enda avtalshöjning bekostar medlemsavgiften för resten av livet. Därför föreslår jag att vi ett år avstår från att ta ut avtalshöjningen i lön utan att företagen får betala in den summan som avtalshöjningen motsvarar till Byggnads varje månad för alla sina anställda. Detta skulle inte innebära en högre kostnad för företagen än att betala ut samma summa i lön till samtliga anställda. Om detta genomförs så innebär det att det skulle vara möjligt att helt eller delvis avskaffa medlemsavgiften som medlemmarna betalar in varje månad. Detta innebär inte en kollektiv anslutning till Byggnads utan man kan som enskild individ fortfarande välja om man vill vara medlem eller inte. Den enda skillnaden emot idag blir att medlemskapet inte innebär någon, eller en avsevärt mycket lägre, medlemsavgift för individen.

Vi föreslår

att Företagen betalar en avgift till byggnads motsvarande kostnaden för 1 avtalshöjning

att Byggnads avstår avtalshöjningen som lön 1 år.

Krets utlåtande över motion nr 13382-A

[UTLÅTANDE SAKNAS]

SVAR PER ATT-SATS

att Företagen betalar en avgift till byggnads motsvarande kostnaden för 1 avtalshöjning

Svar: Bifall

att Byggnads avstår avtalshöjningen som lön 1 år.

Svar: Bifall



MOTION NR 13186-A

/Byggnads/Vä/Falkenberg/

Område: Kollektivavtal för måleriyrket/§ 1 Allmänna grundregler

Handledartillägg

Ett växande problem i hela byggbranschen är återväxten av utbildade lärlingar.

Ett stort problem är att den utbildade hantverkare som får ansvaret att lära upp en ny lärling inte kompenseras för det vare sig i lön eller tid. Hantverkaren förväntas producera i samna takt som innan, trots att man har ansvar för att utbilda och handleda lärlingen. Det gör att rollen som handledare blir impopulär vilket går ut över lärlingen och kvaliteten på dennes utbildning. Både lärlingar och handledare förtjänar bättre, att lära upp nya förmågor borde vara ett förtroende som belönas, inte en extra börda. Därför vill jag

Vi föreslår

att det skrivs in i måleriavtalet att den som utses till handledare för en lärling skall ges tid och möjlighet att handleda lärlingen utan krav på 100%produktionstakt.

att den som utses till handledare för en lärling skall kompenseras lönemässigt om denne under sin handledartid inte kan delta i planerat ackordsarbete eller på annat sätt förlorar inkomst till följd av sitt handledarskap.

att den som utses till handledare för en lärling skall tillfrågas innan ansvaret för lärlingen ålägges denne.

Krets utlåtande över motion nr 13186-A

[UTLÅTANDE SAKNAS]

SVAR PER ATT-SATS

att det skrivs in i måleriavtalet att den som utses till handledare för en lärling skall ges tid och möjlighet att handleda lärlingen utan krav på 100%produktionstakt.

Svar: Bifall

att den som utses till handledare för en lärling skall kompenseras lönemässigt om denne under sin handledartid inte kan delta i planerat ackordsarbete eller på annat sätt förlorar inkomst till följd av sitt handledarskap.

Svar: Bifall

att den som utses till handledare för en lärling skall tillfrågas innan ansvaret för lärlingen ålägges denne.

Svar: Bifall

MOTION NR 14824-A

/Byggnads/Vä/Uddevalla/

Område: Kollektivavtal för måleriyrket/§ 1 Allmänna grundregler

Glasögon för målare

Många målare behöver glasögon för att kunna se ordentligt på jobbet. Jag tycker inte att man ska behöva använda och slita på sina privata glasögon i arbetet. Behöver man glasögon på jobbet ska arbetsgivaren stå för ett par som är anpassade för arbetet.

Vi föreslår

att målare som behöver glasögon i arbetet ska få arbetsanpassade glasögon.

att arbetsgivaren ska stå för kostnaden.

att frågan drivs i kommande avtalsförhandlingar.

Krets utlåtande över motion nr 14824-A

[UTLÅTANDE SAKNAS]

SVAR PER ATT-SATS

att målare som behöver glasögon i arbetet ska få arbetsanpassade glasögon.

Svar: Bifall

att arbetsgivaren ska stå för kostnaden.

Svar: Bifall

att frågan drivs i kommande avtalsförhandlingar.

Svar: Bifall

MOTION NR 14762-A

/Byggnads/Vä/Uddevalla/

Område: Kollektivavtal för måleriyrket/§ 1 Allmänna grundregler

Kortare arbetstid från 65 år

Måleriyrket är fysiskt krävande och många har arbetat ett helt yrkesliv när de närmar sig 65 år. När pensionsåldern förändras och arbetslivet kan behöva bli längre behöver vi också skapa bättre möjligheter att trappa ner.

Vi vill därför att målare från 65 års ålder ska kunna gå ner till fyra dagars arbetsvecka med bibehållen lön. Regeln bör utformas så att den följer förändringar i pensionsåldern och fortsätter att ge äldre målare möjlighet till en hållbar övergång mot pension.

Vi föreslår

att målare från 65 års ålder ska kunna arbeta fyra dagar i veckan med bibehållen lön.

att rätten regleras så att den anpassas om pensionsåldern förändras.

att frågan drivs i kommande avtalsförhandling

Krets utlåtande över motion nr 14762-A

[UTLÅTANDE SAKNAS]

SVAR PER ATT-SATS

att målare från 65 års ålder ska kunna arbeta fyra dagar i veckan med bibehållen lön.

Svar: Bifall

att rätten regleras så att den anpassas om pensionsåldern förändras.

Svar: Bifall

att frågan drivs i kommande avtalsförhandling

Svar: Bifall

MOTION NR 15182-A

/Byggnads/Vä/Essunga/

Område: Kollektivavtal för måleriyrket/§ 1 Allmänna grundregler

Ackord ska inte längre vara huvudlönesystem i Måleriavtalet

Ackordet har under lång tid haft en central ställning i måleriyrkets lönesystem. För att en löneform ska ha ställning som huvudlönesystem måste det dock finnas fungerande, tillgängliga och långsiktiga förutsättningar för yrkeskåren att faktiskt använda systemet.

Utvecklingen under senare år visar på ett allt större glapp mellan hur Måleriavtalet är uppbyggt och hur ackordet faktiskt används.

Enligt statistik som Byggnads publicerade 2025 minskade andelen inrapporterade arbetstimmar som mättes på ackord från 22,2 procent år 2016 till 17,3 procent år 2023. Efter 2023 saknas motsvarande statistik eftersom Måleriportalen inte längre finns kvar. Målerifakta har samtidigt uppgett att man under en tioårsperiod sett en kontinuerlig minskning både av antalet unika målare som använder ackord och antalet inskickade ackordsräkningar.

Samtidigt har organisationen kring ackordsmätningen förändrats kraftigt. Byggnads uppgav 2025 att Målerifakta hade sagt upp omkring 20 mätare under en tvåårsperiod och att det då endast fanns en mätare kvar för Västra Götaland och Halland. Arbetssättet har också förändrats genom ökad digitalisering, mer ritningsbaserad mätning och förändrade roller inom mätorganisationen.

Målerifakta beskriver själva en utveckling mot nya digitala tjänster och ökad självadministration. Digitalisering behöver inte vara negativ och kan innebära förbättringar, men förändringarna innebär samtidigt att större ansvar kan hamna på arbetslagen när det gäller underlag, dokumentation och hantering kring ackordet.

Detta har skett under en period då organisationen kring måleriyrket också förändrats, bland annat genom att Målarna blev en del av Byggnads. Oavsett orsakerna bakom utvecklingen är konsekvensen att förutsättningarna kring ackordsmätningen idag ser annorlunda ut än tidigare.

Det är svårt att förena denna utveckling med att ackord fortfarande ska ha ställning som huvudlönesystem för hela yrkeskåren.

Det betyder inte att ackordet ska avskaffas.

Ackord och Riksprislistan är viktiga verktyg som ska finnas kvar för de målare och arbetslag som vill arbeta med prestationslön. Ett fungerande ackord ger möjlighet att genom yrkesskicklighet, effektivitet och gemensam prestation påverka lönen. Den möjligheten ska värnas och utvecklas.

Men det måste skiljas från frågan om vilken löneform som ska vara huvudlönesystem för hela måleriyrket.

När endast en begränsad och över tid minskande andel av arbetstiden mäts på ackord, samtidigt som mätorganisationen har reducerats och arbetssättet förändrats, behöver Måleriavtalets lönebestämmelser anpassas till hur branschen faktiskt fungerar idag.

En förändring av denna konstruktion kan också stärka målarnas ställning på större företag där den enskilde arbetstagaren eller arbetslaget kan ha begränsat inflytande över vilken löneform som används och på vilken nivå tidlönen sätts. När ackord samtidigt är avtalets obligatoriska utgångspunkt finns en risk att löneformerna används på ett sätt som håller tillbaka löneutvecklingen istället för att stärka yrkets lönenivåer.

Måleriavtalets lönesystem behöver därför ge målare ett starkare skydd mot att lönen pressas nedåt och samtidigt skapa bättre förutsättningar för en långsiktigt positiv löneutveckling för hela yrkeskåren. Prestationslön ska vara ett verktyg för att kunna höja sin förtjänst genom yrkesskicklighet och prestation, inte en konstruktion som indirekt kan användas för att hålla nere lönen.

Måleriavtalet bör därför utvecklas mot en modell mer lik andra avtalsområden där prestationslön finns som en fullvärdig avtalsreglerad löneform för dem som väljer den, utan att prestationslönen för den skull behöver vara huvudlönesystem eller obligatorisk löneform för hela yrkeskåren.

Målet ska alltså inte vara att försvaga ackordet. Målet ska vara att ta bort dess ställning som obligatorisk utgångspunkt samtidigt som ackordet och Riksprislistan bevaras som en stark, fungerande och fullvärdig prestationslöneform för dem som vill använda den och inte påtvinga alla ett system som inte används idag.

Vi föreslår

att §1 mom. d i Måleriavtalet ändras så att ackord enligt Riksprislistan inte längre anges som avtalets obligatoriska löneform,

att lönebestämmelserna i Måleriavtalet istället utformas mer i linje med Byggavtalets modell och andra avtalsområden där prestationslön finns som en fullvärdig avtalsreglerad löneform utan att utgöra obligatorisk löneform för hela yrkeskåren

att bestämmelsen under §1 mom. d, punkt 2 Fastställande av löneform, ändras så att ackord inte automatiskt blir gällande löneform enbart därför att överenskommelse om annan löneform inte kan nås.

Krets utlåtande över motion nr 15182-A

[UTLÅTANDE SAKNAS]

SVAR PER ATT-SATS

att §1 mom. d i Måleriavtalet ändras så att ackord enligt Riksprislistan inte längre anges som avtalets obligatoriska löneform,

Svar: Bifall

att lönebestämmelserna i Måleriavtalet istället utformas mer i linje med Byggavtalets modell och andra avtalsområden där prestationslön finns som en fullvärdig avtalsreglerad löneform utan att utgöra obligatorisk löneform för hela yrkeskåren

Svar: Bifall

att bestämmelsen under §1 mom. d, punkt 2 Fastställande av löneform, ändras så att ackord inte automatiskt blir gällande löneform enbart därför att överenskommelse om annan löneform inte kan nås.

Svar: Bifall

MOTION NR 15374-A

/Byggnads/Vä/Göteborg/

Område: Kollektivavtal för måleriyrket/§ 1 Allmänna grundregler

Mer UVA-timmar

Vi behöver mer tid för att diskutera fackliga frågor på företaget vi är anställda på för att skapa ett fackligt mervärde hos medlemmarna och för att börja organisera oss på gräsrotsnivå.

Vi föreslår

att Utöka UVA-timmarna från dagens 5 timmar till 10 timmar per år.

Detta ska gälla på alla Byggnads avtal!

Krets utlåtande över motion nr 15374-A

godkänns på kretsmöte

SVAR PER ATT-SATS

att Utöka UVA-timmarna från dagens 5 timmar till 10 timmar per år.

Svar: Bifall

MOTION NR 8455-A

/Byggnads/Vä/Falkenberg/

Område: Kollektivavtal för måleriyrket/§ 2 Garantilön, bestämmelser vid tidarbete i samband med ackord, lägsta individuella tidlön samt sjuk- och helglön

Betald ledighet dag innan helgdag

Inom tjänstemannasektorn är det inte ovanligt med kortare arbetsdag dag innan helgdag. Det är en naturlig och eftersträvansvärd utbyggnad mot förkortad arbetstid med bibehållen lön även för arbetare i byggnads fackförbund. Jag vill

Vi föreslår

att - byggnads fackförbund verkar för förkortad arbetstid med 3 timmar dag före helgdag, med bibehållen lön.

att - byggnads fackförbund verkar för förkortad arbetstid från och med kl 12 dag före helgdag, med bibehållen lön.

Krets utlåtande över motion nr 8455-A

[UTLÅTANDE SAKNAS]

SVAR PER ATT-SATS

att - byggnads fackförbund verkar för förkortad arbetstid med 3 timmar dag före helgdag, med bibehållen lön.

Svar: Bifall

att - byggnads fackförbund verkar för förkortad arbetstid från och med kl 12 dag före helgdag, med bibehållen lön.

Svar: Bifall

MOTION NR 12322-A

/Byggnads/Vä/Falkenberg/

Område: Kollektivavtal för måleriyrket/§ 2 Garantilön, bestämmelser vid tidarbete i samband med ackord, lägsta individuella tidlön samt sjuk- och helglön

Fortsätt pensionsinbetalningarna till den dag arbetstagaren går i pension

Under senare år har pensionsåldern gått uppåt på gott och ont.

I takt med att riktåldern pekat uppåt så är det mycket som ska hänga med.

En sak som inte hängt med är pensionsinbetalningarna för arbetstagare som fyllt 65 och går i pension vid 67 eller senare.

Detta påverkar pensionen för den anställde på ett negativt sätt.

Arbetstagaren får istället försöka förhandla själv med arbetsgivare om att de ska fortsätta pensionsinbetalningarna efter man fyllt 65.

MEN, få känner till detta och få arbetsgivare vägrar.

Det är dags att rätta till problemet.

Pensionsinbetalningarna som arbetsgivare ska fortsätta göras till den dag som arbetstagaren går i pension.

Det ska inte heller sluta vid dagens riktålder 67, utan om en arbetstagare väljer att arbeta kvar på företaget längre än 67 års ålder ska pensionsinbetalningarna fortsätta även då.

Det är viktigt att detta står skrivet i samtliga av våra kollektivavtal.

Vi föreslår

att Byggnads verkar för att pensionsinbetalningarna för varje arbetstagare fortsätter till den dag arbetstagaren väljer att gå i pension.

Krets utlåtande över motion nr 12322-A

[UTLÅTANDE SAKNAS]

SVAR PER ATT-SATS

att Byggnads verkar för att pensionsinbetalningarna för varje arbetstagare fortsätter till den dag arbetstagaren väljer att gå i pension.

Svar: Bifall

MOTION NR 14563-A

/Byggnads/Vä/Dals-Ed/

Område: Kollektivavtal för måleriyrket/§ 2 Garantilön, bestämmelser vid tidarbete i samband med ackord, lägsta individuella tidlön samt sjuk- och helglön

Solidaritetsavgift

Det får vara färdig med att åka snålskjuts på våra kollektivavtal för alla brödtjuvar till icke medlemmar.

Vi vet att en enda avtalshöjning bekostar medlemsavgiften för resten av livet. Därför föreslår jag att vi ett år avstår från att ta ut avtalshöjningen i lön utan att företagen får betala in den summan som avtalshöjningen motsvarar till Byggnads varje månad för alla sina anställda.

Detta skulle inte innebära en högre kostnad för företagen än att betala ut samma summa i lön till samtliga anställda.

Om detta genomförs så innebär det att det skulle vara möjligt att helt eller delvis avskaffa medlemsavgiften som medlemmarna betalar in varje månad.

Detta innebär inte en kollektiv anslutning till Byggnads utan man kan som enskild individ fortfarande välja om man vill vara medlem eller inte. Den enda skillnaden emot idag blir att medlemskapet inte innebär någon, eller en avsevärt mycket lägre, medlemsavgift för individen.

Vi föreslår

att Företagen betalar en avgift till byggnads motsvarande kostnaden för 1 avtalshöjning

att Byggnads avstår att ta ut avtalshöjningen som lön 1 år.

Krets utlåtande över motion nr 14563-A

[UTLÅTANDE SAKNAS]

SVAR PER ATT-SATS

att Företagen betalar en avgift till byggnads motsvarande kostnaden för 1 avtalshöjning

Svar: Bifall

att Byggnads avstår att ta ut avtalshöjningen som lön 1 år.

Svar: Bifall

MOTION NR 14500-A

/Byggnads/Vä/Essunga/

Område: Kollektivavtal för måleriyrket/§ 2 Garantilön, bestämmelser vid tidarbete i samband med ackord, lägsta individuella tidlön samt sjuk- och helglön

Karenskompensation i Måleriavtalet – trygghet oavsett politiskt läge

Frågan om karensavdraget har under lång tid varit politiskt omdiskuterad. För oss som arbetar i yrken där arbetet måste utföras på plats bör den ekonomiska tryggheten vid sjukdom inte vara helt beroende av framtida politiska beslut eller vilken majoritet som för tillfället finns i riksdagen.

Om lagstiftningen inte ger ett tillräckligt skydd bör arbetsmarknadens parter använda kollektivavtalet för att förbättra villkoren. Byggnads och Måleriföretagen bör därför förhandla om en avtalsreglerad kompensation för karensavdraget för dem som omfattas av Måleriavtalet.

Kollektivavtalets styrka är just att villkor kan förbättras för den egna yrkesgruppen även när det saknas politisk enighet om en generell lösning.

Vi föreslår

att Byggnads driver kravet på avtalsreglerad kompensation för karensavdraget inom Måleriavtalet, oberoende av om frågan löses genom framtida lagstiftning.

att kompensationen utformas så att hela eller en väsentlig del av arbetstagarens ekonomiska bortfall vid karens ersätts.

att en sådan avtalslösning inte ska innebära försämringar av övriga sjuklöne- eller anställningsvillkor.

Krets utlåtande över motion nr 14500-A

[UTLÅTANDE SAKNAS]

SVAR PER ATT-SATS

att Byggnads driver kravet på avtalsreglerad kompensation för karensavdraget inom Måleriavtalet, oberoende av om frågan löses genom framtida lagstiftning.

Svar: Bifall

att kompensationen utformas så att hela eller en väsentlig del av arbetstagarens ekonomiska bortfall vid karens ersätts.

Svar: Bifall

att en sådan avtalslösning inte ska innebära försämringar av övriga sjuklöne- eller anställningsvillkor.

Svar: Bifall

MOTION NR 15095-A

/Byggnads/Vä/Mölndal/

Område: Kollektivavtal för måleriyrket/§ 2 Garantilön, bestämmelser vid tidarbete i samband med ackord, lägsta individuella tidlön samt sjuk- och helglön

Ledig på betald tid

Vi jobbar åtta timmar varje dag, sliter och förstör våra kroppar för att överleva månaden.

Från att vi har vaknat tills att vi kommit hem har många av oss varit igång i 12 timmar

När vi väl kommer hem så är det inte tid till att vila. Då ska det lagas mat.

Kanske att man har barn som behöver hjälp med läxor eller köras till sin fotbollsträning, ridskola eller danslektion

Vi hinner inte, vi orkar inte med allt som behöver göras på dagarna

Vi föreslår

att om en röd dag infaller på en helg så skall närmsta vardag bli en betald ledig dag

Krets utlåtande över motion nr 15095-A

[UTLÅTANDE SAKNAS]

SVAR PER ATT-SATS

att om en röd dag infaller på en helg så skall närmsta vardag bli en betald ledig dag

Svar: Bifall

MOTION NR 15101-A

/Byggnads/Vä/Mölndal/

Område: Kollektivavtal för måleriyrket/§ 2 Garantilön, bestämmelser vid tidarbete i samband med ackord, lägsta individuella tidlön samt sjuk- och helglön

Ledig på betald tid 2

Vi jobbar åtta timmar varje dag, sliter och förstör våra kroppar för att överleva månaden.

Från att vi har vaknat tills att vi kommit hem har många av oss varit igång i 12 timmar

När vi väl kommer hem så är det inte tid till att vila. Då ska det lagas mat.

Kanske att man har barn som behöver hjälp med läxor eller köras till sin fotbollsträning, ridskola eller danslektion

Vi hinner inte, vi orkar inte med allt som behöver göras på dagarna

Vi föreslår

att om röd dag hamnar på en tisdag/torsdag så ska måndag/fredag bli en betald ledig dag för mer tid till vila och återhämtning

Krets utlåtande över motion nr 15101-A

[UTLÅTANDE SAKNAS]

SVAR PER ATT-SATS

att om röd dag hamnar på en tisdag/torsdag så ska måndag/fredag bli en betald ledig dag för mer tid till vila och återhämtning

Svar: Bifall

MOTION NR 15136-A

/Byggnads/Vä/Halmstad/

Område: Kollektivavtal för måleriyrket/§ 2 Garantilön, bestämmelser vid tidarbete i samband med ackord, lägsta individuella tidlön samt sjuk- och helglön

Karensavdrag

Karensavdraget är djupt orättvist. Det handlar om våra medlemmar som inte har möjligheten att arbeta hemifrån och därför blir bestraffade då vi blir sjuka.

Vi föreslår

att första dagen skall ersättas med sjuklön utan karensavdrag med samma nivå som de första 14 dagarna av sjukfrånvaro

Krets utlåtande över motion nr 15136-A

[UTLÅTANDE SAKNAS]

SVAR PER ATT-SATS

att första dagen skall ersättas med sjuklön utan karensavdrag med samma nivå som de första 14 dagarna av sjukfrånvaro

Svar: Bifall

MOTION NR 15209-A

/Byggnads/Vä/Essunga/

Område: Kollektivavtal för måleriyrket/§ 2 Garantilön, bestämmelser vid tidarbete i samband med ackord, lägsta individuella tidlön samt sjuk- och helglön

Stärkt sjuklöneskydd för deltidssjukskrivna vid tillfällig hel sjukfrånvaro

En arbetstagare som är långvarigt sjukskriven på deltid har samtidigt återgått i arbete under en del av sin ordinarie arbetstid. Personen kan exempelvis vara sjukskriven 50 procent och arbeta resterande 50 procent.

Precis som alla andra arbetstagare kan den personen drabbas av en ny och tillfällig sjukdom, exempelvis influensa, förkylning, magsjuka eller annan infektion, som gör att personen under några dagar inte heller kan arbeta den del av arbetstiden som normalt utförs.

Dagens regler kan innebära att en arbetstagare som redan har haft en full sjuklöneperiod och fortfarande är deltidssjukskriven inte får en ny sjuklöneperiod från arbetsgivaren. Det kan inträffa trots att personen faktiskt har återgått i arbete på deltid.

Det skapar en otrygg situation. Den som exempelvis har lyckats återgå till arbete på 50 eller 75 procent bör ha ett rimligt sjuklöneskydd för just dessa arbetstimmar om personen tillfälligt blir sjuk av något annat.

För den som redan är sjukskriven på deltid kan en sådan kortvarig sjukdom dessutom innebära att ytterligare sjukpenning behöver tas i anspråk för den del av arbetstiden som personen normalt arbetar. Den sjukskrivne kan därmed behöva använda sjukpenning även för korta och fristående sjukdomsperioder som inte har samband med den sjukdom eller skada som ligger bakom den ursprungliga sjukskrivningen.

Det riskerar att skapa ytterligare ekonomisk oro för en person som redan befinner sig i en rehabiliteringsprocess. Den som successivt har återgått i arbete ska inte hamna i ett sämre ekonomiskt läge vid en vanlig kortvarig sjukdom enbart därför att en deltidssjukskrivning fortfarande pågår.

Kollektivavtalet bör därför ge ett starkare skydd än lagens miniminivå. Arbetsgivaren bör under en begränsad period svara för sjuklön för den del av arbetstiden som arbetstagaren faktiskt skulle ha arbetat.

En avtalsreglerad lösning under de första sju kalenderdagarna skulle ge större ekonomisk trygghet, minska risken att ytterligare sjukpenning behöver tas i anspråk vid kortvariga fristående sjukdomsfall och skapa bättre förutsättningar för en trygg återgång i arbete.

Vi föreslår

att arbetstagare som är sjukskriven på deltid och drabbas av ett nytt tillfälligt sjukdomstillstånd som medför arbetsoförmåga även under den del av tiden som arbetstagaren normalt arbetar, ska ha rätt till avtalsreglerad sjuklön från arbetsgivaren för denna arbetstid under de första sju kalenderdagarna,

att rätten till avtalsreglerad sjuklön ska gälla även i de fall där en ny sjuklöneperiod enligt sjuklönelagen inte uppkommer på grund av den pågående deltidssjukskrivningen,

att ersättningen ska avse den del av ordinarie arbetstid som arbetstagaren skulle ha arbetat och inte påverka ersättningen för den redan pågående deltidssjukskrivningen,

att avtalsbestämmelsen utformas så att deltidssjukskrivna får ett tydligt ekonomiskt skydd vid kortvariga nya sjukdomsfall och inte behöver ta ytterligare sjukpenning i anspråk för den arbetstid de annars skulle ha arbetat.

Krets utlåtande över motion nr 15209-A

[UTLÅTANDE SAKNAS]

SVAR PER ATT-SATS

att arbetstagare som är sjukskriven på deltid och drabbas av ett nytt tillfälligt sjukdomstillstånd som medför arbetsoförmåga även under den del av tiden som arbetstagaren normalt arbetar, ska ha rätt till avtalsreglerad sjuklön från arbetsgivaren för denna arbetstid under de första sju kalenderdagarna,

Svar: Bifall

att rätten till avtalsreglerad sjuklön ska gälla även i de fall där en ny sjuklöneperiod enligt sjuklönelagen inte uppkommer på grund av den pågående deltidssjukskrivningen,

Svar: Bifall

att ersättningen ska avse den del av ordinarie arbetstid som arbetstagaren skulle ha arbetat och inte påverka ersättningen för den redan pågående deltidssjukskrivningen,

Svar: Bifall

att avtalsbestämmelsen utformas så att deltidssjukskrivna får ett tydligt ekonomiskt skydd vid kortvariga nya sjukdomsfall och inte behöver ta ytterligare sjukpenning i anspråk för den arbetstid de annars skulle ha arbetat.

Svar: Bifall



MOTION NR 15473-A

/Byggnads/Vä/Essunga/

Område: Kollektivavtal för måleriyrket/§ 2 Garantilön, bestämmelser vid tidarbete i samband med ackord, lägsta individuella tidlön samt sjuk- och helglön

Ekonomisk ersättning vid handledning av lärling

Att handleda en lärling innebär ett extra ansvar för den yrkesarbetare som ska lära upp personen. Framför allt under lärlingens första utbildningssteg går mycket tid åt till att visa arbetsmoment, förklara, kontrollera arbetet och hjälpa lärlingen att utvecklas.

Samtidigt ska handledaren ofta sköta sitt vanliga arbete och sin egen produktion. Den som tar ansvar för att utbilda nästa generation yrkesarbetare ska inte behöva göra det på bekostnad av sin egen produktion eller förtjänst.

En särskild ekonomisk ersättning skulle också ge bättre förutsättningar för utbildningen. Handledaren ska kunna lägga den tid som behövs på lärlingen utan att känna samma press på den egna produktionen.

I avtalsrörelsen 2025 infördes ett handledartillägg i Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl. Där får den yrkesarbetare som arbetar tillsammans med, handleder och instruerar en lärling ett tillägg på 7 kronor per handledd timme, upp till 850 timmar per lärlingsperiod och som längst till första genomförda branschprov.

Det visar att det redan finns en sådan lösning inom ett av Byggnads avtalsområden. Jag tycker att även målare som tar ansvar för att utbilda en lärling ska få ekonomisk ersättning för det extra ansvar och den tid som handledningen innebär.

Behovet är särskilt stort under lärlingens första utbildningssteg, när lärlingen behöver mest hjälp och handledning.

Vi föreslår

att den målare som har det huvudsakliga ansvaret för att handleda en lärling ska få ett särskilt handledartillägg,

att ersättningen ska utformas så att handledaren inte ekonomiskt missgynnas av den tid som läggs på lärlingens utbildning,

att hänsyn till handledningsansvaret ska tas vid planering och krav på handledarens egen produktion.

Krets utlåtande över motion nr 15473-A

[UTLÅTANDE SAKNAS]

SVAR PER ATT-SATS

att den målare som har det huvudsakliga ansvaret för att handleda en lärling ska få ett särskilt handledartillägg,

Svar: Bifall

att ersättningen ska utformas så att handledaren inte ekonomiskt missgynnas av den tid som läggs på lärlingens utbildning,

Svar: Bifall

att hänsyn till handledningsansvaret ska tas vid planering och krav på handledarens egen produktion.

Svar: Bifall

MOTION NR 13544-A

/Byggnads/Vä/Falkenberg/

Område: Kollektivavtal för måleriyrket/§ 3 Arbetstid

80-90-100-modellen som delmål

Bygg- och måleriyrkena är ett av de mest slitsamma på arbetsmarknaden, och med hög andel förslitningsskador. Många har svårighet att orka arbeta i samma takt ett helt arbetsliv. De äldsta målarna besitter stor kompetens och erfarenhet, att förlora dem för tidigt till sjukskrivning, förtida pension eller ofrivilligt karriärbyte är att förlora en stor resurs för både arbetsgivare och kunskapsöverföring till de yngre. Det långsiktiga målet för byggnads bör vara en generellt förkortad arbetstid med bibehållen lön. Som delmål på vägen skulle det vara mycket fördelaktigt att använda sig av 80-90-100-modellen, även känd som LKAB-modellen. Den innebär att en arbetstagare kan ansöka, men inte tvingas till, att jobba 80%, få ut 90% av lönen och 100%pensionsavsättning i slutet av sitt arbetsliv.

Jag föreslår

Vi föreslår

att Byggnads fackförbund verkar för en generellt förkortad veckoarbetstid med bibehållen lön.

att Byggnads fackförbund som ett delmål mot förkortad arbetstid omedelbart kräver att en 80-90-100-modell införs i måleriavtalet som möjlighet för medlemmar från 58 års ålder.

Krets utlåtande över motion nr 13544-A

[UTLÅTANDE SAKNAS]

SVAR PER ATT-SATS

att Byggnads fackförbund verkar för en generellt förkortad veckoarbetstid med bibehållen lön.

Svar: Bifall

att Byggnads fackförbund som ett delmål mot förkortad arbetstid omedelbart kräver att en 80-90-100-modell införs i måleriavtalet som möjlighet för medlemmar från 58 års ålder.

Svar: Bifall

MOTION NR 13156-A

/Byggnads/Vä/Falkenberg/

Område: Kollektivavtal för måleriyrket/§ 3 Arbetstid

Friskvård på betald arbetstid

Måleriyrket är tungt och slitsamt. För att orka med arbetet krävs en god fysik och uppbyggande träning såväl som återhämtning. Arbetsgivaren uppmuntrar oss att hålla kroppen i trim - alltså vårda vårt främsta verktyg kroppen - på fritiden. Därför tycker jag det är rimligt

Vi föreslår

att Byggnads verkar för att arbetstagaren får utöva 1 timmas valfri friskvårdsaktivitet på betald arbetstid per vecka.

att Byggnads verkar för att arbetstagaren får utöva 1 timmas valfri friskvårdsaktivitet på betald arbetstid per månad.

Krets utlåtande över motion nr 13156-A

Att-satserna är utformade så att den en att-satsen slår ut den andra vilken man än bifaller och då väljer vi att bifalla 1a att-satsen

SVAR PER ATT-SATS

att Byggnads verkar för att arbetstagaren får utöva 1 timmas valfri friskvårdsaktivitet på betald arbetstid per vecka.

Svar: Bifall

att Byggnads verkar för att arbetstagaren får utöva 1 timmas valfri friskvårdsaktivitet på betald arbetstid per månad.

Svar: Avslag

MOTION NR 14802-A

/Byggnads/Vä/Uddevalla/

Område: Kollektivavtal för måleriyrket/§ 3 Arbetstid

Ökad arbetstidsförkortning

Måleriyrket är ett fysiskt krävande yrke där återhämtning är viktigt för att kunna hålla ett helt arbetsliv. Dagens 40 timmar arbetstidsförkortning är en viktig förmån, men jag anser att det är dags att ta nästa steg.

Jag föreslår därför att arbetstidsförkortningen ökas med 2 timmar per år med målet att successivt nå 50 timmar inom en snar framtid.

Vi föreslår

att Arbetstidsförkortningen ökas per år med målet att nå 50 timmar .

att Att Byggnads arbetar för att successivt nå 50 timmar arbetstidsförkortning.

Krets utlåtande över motion nr 14802-A

[UTLÅTANDE SAKNAS]

SVAR PER ATT-SATS

att Arbetstidsförkortningen ökas per år med målet att nå 50 timmar .

Svar: Bifall

att Att Byggnads arbetar för att successivt nå 50 timmar arbetstidsförkortning.

Svar: Bifall

MOTION NR 15041-A

/Byggnads/Vä/Bollebygd/

Område: Kollektivavtal för måleriyrket/§ 3 Arbetstid

Utökad arbetstidsförkortning!

Arbetet inom byggbranschen är ofta fysiskt krävande och ställer höga krav på arbetstagarna under ett långt arbetsliv. En utökad arbetstidsförkortning skulle ge bättre möjligheter till återhämtning och bidra till ett mer hållbart arbetsliv.

I nuvarande Måleriavtal tjänar en heltidsanställd in 40 timmars arbetstidsförkortning per år. Detta bör utökas i kommande avtalsförhandlingar.

Vi föreslår

att Att Byggnads i kommande avtalsrörelse verkar för en utökning av den avtalsreglerade arbetstidsförkortningen i Måleriavtalet.

Krets utlåtande över motion nr 15041-A

[UTLÅTANDE SAKNAS]

SVAR PER ATT-SATS

att Att Byggnads i kommande avtalsrörelse verkar för en utökning av den avtalsreglerade arbetstidsförkortningen i Måleriavtalet.

Svar: Bifall

MOTION NR 15406-A

/Byggnads/Vä/Göteborg/

Område: Kollektivavtal för måleriyrket/§ 5 Ackordsarbete

Mätare

Målerifakta som är vårat partsgemensamma bolag och som mäter målarnas ackordsjobb är under slaktkniven. Idag finns det inga mätare överhuvudtaget i Göteborgsområdet pga att man medvetet har skurit ner enormt på mätare.

Det är en medveten strategi från Måleriföretagen att avveckla Målerifakta och därigenom avskaffa ackordslönesystemet.

Vi föreslår

att Det ska finnas mätare att kunna tillgå fysiskt på alla arbetsplatser i landet.

Krets utlåtande över motion nr 15406-A

godkänns på kretsmöte

SVAR PER ATT-SATS

att Det ska finnas mätare att kunna tillgå fysiskt på alla arbetsplatser i landet.

Svar: Bifall

MOTION NR 14371-A

/Byggnads/Vä/Laholm/

Område: Kollektivavtal för måleriyrket/§ 7 Semesterbestämmelser

Semesterlön

Tidigare hade målarna sin semesterlön utbetalt innan semestern startade. I och med att det blev dyrt för arbetsgivarna som fick betala extra till pensionerna (fora) så förhandlades detta bort. Men att få semestlön efter semestern, som idag gör inte semestern roligare. Många vill och behöver nog den extra % under semestern för att göra det lilla extra.

Vi föreslår

att Mellanskillnaden på daglön och semesterlön betalas ut lön före semester alternativt att semesterlön betalas före och ordinarie lön sparas till nästa lönetillfälle.

Krets utlåtande över motion nr 14371-A

[UTLÅTANDE SAKNAS]

SVAR PER ATT-SATS

att Mellanskillnaden på daglön och semesterlön betalas ut lön före semester alternativt att semesterlön betalas före och ordinarie lön sparas till nästa lönetillfälle.

Svar: Bifall

MOTION NR 14803-A

/Byggnads/Vä/Uddevalla/

Område: Kollektivavtal för måleriyrket/§ 7 Semesterbestämmelser

Höjd semesterlön

Måleriyrket är fysiskt krävande och kroppen behöver ordentlig återhämtning. Samtidigt har kostnaderna för bland annat boende, mat och resor ökat.

Jag föreslår därför att semesterlönen höjs från 13,2 % till 13,4 %. Det är en mindre höjning, men ett viktigt steg för att stärka våra medlemmars ersättning och möjligheter till återhämtning.

Vi föreslår

att Att semesterlönen höjs från 13,2 % till 13,4 %.

att Byggnads driver frågan om höjningen i kommande avtalsförhandlingar.

Krets utlåtande över motion nr 14803-A

[UTLÅTANDE SAKNAS]

SVAR PER ATT-SATS

att Att semesterlönen höjs från 13,2 % till 13,4 %.

Svar: Bifall

att Byggnads driver frågan om höjningen i kommande avtalsförhandlingar.

Svar: Bifall

MOTION NR 12776-A

/Byggnads/Vä/Munkedal/

Område: Kollektivavtal för måleriyrket/§ 8 Resor och traktamente

Betald restid

Det tar långtid att resa från och till arbetet. Där mycket fritid går åt att ligga på vägarna och det är svårt för många att få ihop livet.

Om vi istället får åka någon av resorna på arbetstid så kan man pussla ihop familjelivet lättare. Om arbetsgivaren vill att vi ska åka båda resorna på fritiden så får dem ge oss komp istället

Vi föreslår

att vi antingen får åka till eller från arbetsplatsen på arbetstid

att om företaget inte vill att vi ska åka på arbetstid får dem betala komp för resan

Krets utlåtande över motion nr 12776-A

[UTLÅTANDE SAKNAS]

SVAR PER ATT-SATS

att vi antingen får åka till eller från arbetsplatsen på arbetstid

Svar: Bifall

att om företaget inte vill att vi ska åka på arbetstid får dem betala komp för resan

Svar: Bifall

MOTION NR 15431-A

/Byggnads/Vä/Mölndal/

Område: Kollektivavtal för måleriyrket/§ 10 Arbetets ledning. Ordningsregler m.m.

Användings av positioneringsteknik

Vi ser återkommande hur GPS-system införs utan föregående förhandling, tydliga ändamål eller tillräcklig information. Det skapar osäkerhet och många frågor om hur systemen får användas. Vi ser också hur arbetsgivare missbrukar GPS-uppgifter för kontroll och övervakning på ett sätt som kränker våra medlemmars integritet. Det nuvarande skyddet är för svagt och därför behövs tydliga regler i kollektivavtalet.

Entreprenadmaskinsavtalet har en bra bilaga N som reglerar detta som jag tycker vi borde utveckla och införa på fler avtal.

Vi föreslår

att § 1 Tillämpningsområde

att Arbetsgivaren ska på begäran av lokal arbetstagarorganisation redovisa vilka positioneringssystem som används, deras ändamål, lagringstider, behörigheter och antalet individgranskningar. Befintliga system ska förhandlas och anpassas till bilagan inom sex månader från ikraftträdandet.

Bilagan gäller när arbetsgivaren använder GPS eller annan teknik som kan visa eller härleda en arbetstagares position, förflyttning eller användning av fordon, maskin, verktyg, telefon eller annan utrustning. Bilagan gäller oavsett om uppgifterna behandlas av arbetsgivaren eller av en extern leverantör.

§ 2 Grundläggande krav

Positionering får endast användas för särskilda och tydligt angivna ändamål och när användningen är nödvändig och proportionerlig. Arbetsgivaren ska välja den lösning som innebär minsta möjliga intrång i arbetstagarens personliga integritet och begränsa insamlingen till de uppgifter som behövs.

§ 3 Förhandling före införande och förändring

Innan arbetsgivaren beslutar att införa ett positioneringssystem ska förhandling genomföras enligt 11 § medbestämmandelagen. Detsamma gäller vid ett nytt användningsområde eller en väsentlig förändring av systemet.

Arbetsgivaren ska före förhandlingen lämna ett skriftligt underlag med en dokumenterad integritets- och konsekvensbedömning. Vid förhandlingen ska systemets ändamål, insamlade uppgifter,

realtidsvisning, behörigheter, lagringstid, behandling utanför arbetstid, externa mottagare och rutiner för individgranskning behandlas och protokollföras.

§ 4 Ändamål och kontroll av arbetstagare

Positioneringsuppgifter får endast användas för de ändamål som har behandlats och protokollförts enligt § 3. Ett nytt eller utvidgat ändamål, ny funktionalitet eller sammankoppling med ett annat system kräver ny förhandling.

Uppgifterna får inte användas för rutinmässig kontroll av arbetstid, raster eller hur en arbetstagare utför sina arbetsuppgifter.

Realtidspositionering får endast användas när det är nödvändigt för det angivna ändamålet. Kontinuerlig följning av en enskild arbetstagare är inte tillåten.

§ 5 Positionering utanför arbetstid

Arbetsgivaren får inte följa eller ha tillgång till detaljerade positioneringsuppgifter utanför arbetstid eller under tillåten privat användning. Om utrustningen får användas privat ska det finnas ett privatläge. Arbetsgivaren får då endast ta del av de uppgifter som behövs för att uppfylla ett rättsligt dokumentationskrav.

§ 6 Behörighet och åtkomstloggning

Endast personer som behöver uppgifterna för det angivna ändamålet får ha tillgång till dem. Behörigheten ska vara personlig och all åtkomst ska loggas. Av loggen ska framgå vem som tagit del av uppgifterna, när det skett och skälet för åtkomsten.

Åtkomstloggar ska sparas i minst tolv månader. Lokal arbetstagarorganisation har rätt att ta del av relevanta loggar och behörighetsförteckningar när det behövs för att kontrollera att bilagan följs.

§ 7 Lagring och gallring

Detaljerade positioneringsuppgifter, såsom fullständig färdväg, enskilda GPS-punkter, hastighet, stopp och rörelsemönster, får sparas i högst tre månader och ska därefter raderas automatiskt.

Om uppgifter måste bevaras längre på grund av ett bokförings- eller skatterättsligt krav får endast de uppgifter som är nödvändiga för körjournalen eller redovisningen avskiljas och sparas. Uppgifter som sparas längre får inte användas för kontroll eller uppföljning av en arbetstagare.

Uppgifter som behövs i en pågående rättslig tvist får avskiljas och sparas till dess att tvisten är slutligt avgjord.

§ 8 Information till arbetstagare

Berörda arbetstagare ska före driftsättning få skriftlig information om systemets ändamål, vilka uppgifter som samlas in, vilka som har tillgång till dem, lagringstiden, eventuellt privatläge och

arbetstagarens rättigheter. Samma information ska lämnas till den som nyanställs, omplaceras eller tilldelas berörd utrustning.

Fordon, maskiner och annan utrustning med aktiv positionering ska märkas tydligt. I en applikation ska det framgå när positionering är aktiv.

§ 9 Granskning av uppgifter om enskild

Granskning i kontrollsyfte får endast ske vid en konkret och dokumenterad misstanke om allvarligt missbruk av arbetsgivarens förtroende eller när det är nödvändigt för att utreda en allvarlig händelse.

Innan granskningen påbörjas ska lokal arbetstagarorganisation underrättas och erbjudas att delta. Granskningen ska begränsas till vad som är nödvändigt och skälen, omfattningen och resultatet ska protokollföras.

§ 10 Insyn och uppföljning

En arbetstagare har rätt att få tillgång till de positioneringsuppgifter som rör honom eller henne. Innan uppgifterna används i ett beslut som kan påverka anställningen ska arbetstagaren och, på arbetstagarens begäran, facklig representant få del av underlaget och möjlighet att yttra sig.

Uppgifter som har hanterats i strid med bilagan får inte läggas till grund för en arbetsrättslig åtgärd.

Krets utlåtande över motion nr 15431-A

[UTLÅTANDE SAKNAS]

SVAR PER ATT-SATS

att § 1 Tillämpningsområde

Svar: Bifall

att Arbetsgivaren ska på begäran av lokal arbetstagarorganisation redovisa vilka positioneringssystem som används, deras ändamål, lagringstider, behörigheter och antalet individgranskningar. Befintliga system ska förhandlas och anpassas till bilagan inom sex månader från ikraftträdandet.

Svar: Bifall

Innan arbetsgivaren beslutar att införa ett positioneringssystem ska förhandling genomföras enligt 11 § medbestämmandelagen. Detsamma gäller vid ett nytt användningsområde eller en väsentlig förändring av systemet.

Arbetsgivaren ska före förhandlingen lämna ett skriftligt underlag med en dokumenterad integritets- och konsekvensbedömning. Vid förhandlingen ska systemets ändamål, insamlade uppgifter,

realtidsvisning, behörigheter, lagringstid, behandling utanför arbetstid, externa mottagare och rutiner för individgranskning behandlas och protokollföras.

§ 4 Ändamål och kontroll av arbetstagare

Positioneringsuppgifter får endast användas för de ändamål som har behandlats och protokollförts enligt § 3. Ett nytt eller utvidgat ändamål, ny funktionalitet eller sammankoppling med ett annat system kräver ny förhandling.

Uppgifterna får inte användas för rutinmässig kontroll av arbetstid, raster eller hur en arbetstagare utför sina arbetsuppgifter.

Realtidspositionering får endast användas när det är nödvändigt för det angivna ändamålet. Kontinuerlig följning av en enskild arbetstagare är inte tillåten.

§ 5 Positionering utanför arbetstid

Arbetsgivaren får inte följa eller ha tillgång till detaljerade positioneringsuppgifter utanför arbetstid eller under tillåten privat användning. Om utrustningen får användas privat ska det finnas ett privatläge. Arbetsgivaren får då endast ta del av de uppgifter som behövs för att uppfylla ett rättsligt dokumentationskrav.

§ 6 Behörighet och åtkomstloggning

Endast personer som behöver uppgifterna för det angivna ändamålet får ha tillgång till dem. Behörigheten ska vara personlig och all åtkomst ska loggas. Av loggen ska framgå vem som tagit del av uppgifterna, när det skett och skälet för åtkomsten.

Åtkomstloggar ska sparas i minst tolv månader. Lokal arbetstagarorganisation har rätt att ta del av relevanta loggar och behörighetsförteckningar när det behövs för att kontrollera att bilagan följs.

§ 7 Lagring och gallring

Detaljerade positioneringsuppgifter, såsom fullständig färdväg, enskilda GPS-punkter, hastighet, stopp och rörelsemönster, får sparas i högst tre månader och ska därefter raderas automatiskt.

Om uppgifter måste bevaras längre på grund av ett bokförings- eller skatterättsligt krav får endast de uppgifter som är nödvändiga för körjournalen eller redovisningen avskiljas och sparas. Uppgifter som sparas längre får inte användas för kontroll eller uppföljning av en arbetstagare.

Uppgifter som behövs i en pågående rättslig tvist får avskiljas och sparas till dess att tvisten är slutligt avgjord.

§ 8 Information till arbetstagare

Berörda arbetstagare ska före driftsättning få skriftlig information om systemets ändamål, vilka uppgifter som samlas in, vilka som har tillgång till dem, lagringstiden, eventuellt privatläge och

arbetstagarens rättigheter. Samma information ska lämnas till den som nyanställs, omplaceras eller tilldelas berörd utrustning.

Fordon, maskiner och annan utrustning med aktiv positionering ska märkas tydligt. I en applikation ska det framgå när positionering är aktiv.

§ 9 Granskning av uppgifter om enskild

Granskning i kontrollsyfte får endast ske vid en konkret och dokumenterad misstanke om allvarligt missbruk av arbetsgivarens förtroende eller när det är nödvändigt för att utreda en allvarlig händelse.

Innan granskningen påbörjas ska lokal arbetstagarorganisation underrättas och erbjudas att delta. Granskningen ska begränsas till vad som är nödvändigt och skälen, omfattningen och resultatet ska protokollföras.

§ 10 Insyn och uppföljning

En arbetstagare har rätt att få tillgång till de positioneringsuppgifter som rör honom eller henne. Innan uppgifterna används i ett beslut som kan påverka anställningen ska arbetstagaren och, på arbetstagarens begäran, facklig representant få del av underlaget och möjlighet att yttra sig.

Uppgifter som har hanterats i strid med bilagan får inte läggas till grund för en arbetsrättslig åtgärd.

{{forslag}}

Svar: *[SVAR SAKNAS]*

MOTION NR 15461-A

/Byggnads/Vä/Mölndal/

Område: Kollektivavtal för måleriyrket/§ 10 Arbetets ledning. Ordningsregler m.m.

Handverktyg

De handverktyg som krävs för att utföra arbetet är en förutsättning för att arbetstagaren ska kunna fullgöra sina arbetsuppgifter. Kostnaden för nödvändiga arbetsredskap bör därför bäras fullt ut av arbetsgivaren och inte begränsas genom ett schablonbelopp som det är idag. Nuvarande beloppsgräns riskerar att innebära att arbetstagaren själv får bekosta verktyg som behövs i arbetet. En tydlig reglering skapar likvärdiga villkor och klargör arbetsgivarens ansvar för de redskap som verksamheten kräver.

Idag så ersätts handverktyg upp till 1500 kr per år av arbetsgivaren.

Vi föreslår

att Att Måleriavtalet ändras så att arbetsgivaren bekostar samtliga handverktyg som är nödvändiga för arbetets utförande, utan beloppsbegränsning. Handverktyg som införskaffas för den enskilde arbetstagarens personliga bruk övergår efter inköp i arbetstagarens ägo.

Krets utlåtande över motion nr 15461-A

[UTLÅTANDE SAKNAS]

SVAR PER ATT-SATS

att Att Måleriavtalet ändras så att arbetsgivaren bekostar samtliga handverktyg som är nödvändiga för arbetets utförande, utan beloppsbegränsning. Handverktyg som införskaffas för den enskilde arbetstagarens personliga bruk övergår efter inköp i arbetstagarens ägo.

Svar: Bifall

MOTION NR 15075-A

/Byggnads/Vä/Bollebygd/

Område: Kollektivavtal för måleriyrket/§ 11 Försäkringar

Deltidspension i samtliga Byggnads kollektivavtal!

IF Metall har sedan 2013 byggt upp ett system med kollektivavtalad deltidspension. Systemet innebär dels att arbetsgivaren gör en särskild pensionsavsättning, dels att arbetstagaren från 60 års ålder kan ansöka om att gå ned i arbetstid i pensioneringssyfte.

Premien har byggts upp successivt genom avtalsrörelserna och varierar mellan IF Metalls avtalsområden. I Teknikavtalet är den 2,9 procent från den 1 april 2026. IF Metall har angett 4,9 procent som långsiktigt mål, vilket redan har uppnåtts på vissa avtalsområden.

Byggnads medlemmar arbetar i många yrken där den fysiska belastningen är stor och där ett helt arbetsliv på heltid kan vara svårt att klara. Det finns därför starka skäl att skapa bättre ekonomiska möjligheter att trappa ned arbetstiden under de sista åren i arbetslivet. En särskild pensionsavsättning innebär samtidigt att den som fortsätter arbeta heltid får ett förstärkt pensionskapital.

Systemet bör införas på samtliga Byggnads avtalsområden och utformas så att det kan anpassas till respektive kollektivavtals befintliga pensionsbestämmelser.

Vi föreslår

att Att Byggnads i kommande avtalsrörelser verkar för att kollektivavtalad deltidspension införs i avtalet.

att Att en särskild pensionspremie, utöver redan avtalade pensionsavsättningar, successivt byggs upp inom samtliga avtalsområden.

att Att den långsiktiga målsättningen ska vara en extra pensionsavsättning motsvarande minst 4,9 procent av den pensionsgrundande lönen.

att Att arbetstagare från 60 års ålder ska kunna ansöka om att gå ned i arbetstid i pensioneringssyfte.

att Att intjänade pensionspremier ska tillfalla arbetstagaren som pensionskapital även om möjligheten till deltidspension inte utnyttjas.

Krets utlåtande över motion nr 15075-A

[UTLÅTANDE SAKNAS]

SVAR PER ATT-SATS

att Att Byggnads i kommande avtalsrörelser verkar för att kollektivavtalad deltidspension införs i avtalet.

Svar: Bifall

att Att en särskild pensionspremie, utöver redan avtalade pensionsavsättningar, successivt byggs upp inom samtliga avtalsområden.

Svar: Bifall

att Att den långsiktiga målsättningen ska vara en extra pensionsavsättning motsvarande minst 4,9 procent av den pensionsgrundande lönen.

Svar: Bifall

att Att arbetstagare från 60 års ålder ska kunna ansöka om att gå ned i arbetstid i pensioneringssyfte.

Svar: Bifall

att Att intjänade pensionspremier ska tillfalla arbetstagaren som pensionskapital även om möjligheten till deltidspension inte utnyttjas.

Svar: Bifall

MOTION NR 15306-A

/Byggnads/Vä/Mölndal/

Område: Kollektivavtal för måleriyrket/§ 12 Försäkringspremie och mätningsavgift

Tydlighet gällande tjänstepension

Avtalet behöver vara tydligare om pensionsavsättningen till tjänstepensionen hos FORA. För att våra medlemmar ska kunna hitta vilken % på lönen som sätts in. Alla andra ersättningar och förmåner är skrivna i avtalet med kronor eller procentsatser. Detta kan man inte ens se när man loggar in på sitt konto på FORA för att kontrollera inbetalningarna till tjänstepensionen, man ser bara tjänstepensionen i kr.

Vi föreslår

att Det i §12 står hur många % på sin lön man får i tjänstepension.

Krets utlåtande över motion nr 15306-A

[UTLÅTANDE SAKNAS]

SVAR PER ATT-SATS

att Det i §12 står hur många % på sin lön man får i tjänstepension.

Svar: Bifall

MOTION NR 15204-A

/Byggnads/Vä/Halmstad/

Område: Kollektivavtal för måleriyrket/§ 14 Förhandlingsordning vid rättstvister

Ansvar vid hempermittering

Vi ser idag när våra kamrater blir hemskickade utan lön att det är flera arbetsgivare som missar att förhandla med lokal facklig part, Detta måste förtydligas i vårt avtal.

Vi föreslår

att Hempermittering skall föregås av förhandling med MB ledamot eller om sådan saknas med Byggnads berörd region.

Krets utlåtande över motion nr 15204-A

[UTLÅTANDE SAKNAS]

SVAR PER ATT-SATS

att Hempermittering skall föregås av förhandling med MB ledamot eller om sådan saknas med Byggnads berörd region.

Svar: Bifall

MOTION NR 15472-A

/Byggnads/Vä/Essunga/

Område: Kollektivavtal för måleriyrket/UTBILDNINGSAVTALET

Inför maskinlära i Utbildningsavtalet

Idag använder målare allt fler maskiner i sitt arbete, till exempel slipmaskiner, dammsugare, färgsprutor, tapetmaskiner och arbetsbelysning. Trots det finns det för lite utbildning i hur maskinerna fungerar och hur de ska skötas.

Som lärling får man ofta lära sig detta av äldre kollegor ute på arbetsplatsen. Finns inte den kunskapen där får man istället försöka lära sig själv. Det kan leda till att maskiner används fel, inte rengörs ordentligt eller går sönder i onödan.

Jag tycker därför att maskinlära ska vara en tydligare del av utbildningen. En lärling bör få lära sig hur vanliga maskiner används på rätt sätt, hur de rengörs och sköts, enklare felsökning och när en maskin behöver lämnas in för reparation.

Det skulle ge lärlingar bättre kunskap och samtidigt gynna företagen genom att maskiner sköts bättre och håller längre.

Vi föreslår

att maskinlära införs som en tydlig del av utbildningen för lärlingar inom måleriyrket,

att utbildningen ska innehålla användning, rengöring, skötsel och enklare felsökning av vanligt förekommande maskiner inom yrket,

att Byggnads och Måleriföretagen tillsammans ser över hur maskinlära kan införas i Utbildningsavtalet.

Krets utlåtande över motion nr 15472-A

[UTLÅTANDE SAKNAS]

SVAR PER ATT-SATS

att maskinlära införs som en tydlig del av utbildningen för lärlingar inom måleriyrket,

Svar: Bifall

att utbildningen ska innehålla användning, rengöring, skötsel och enklare felsökning av vanligt förekommande maskiner inom yrket,

Svar: Bifall

att Byggnads och Måleriföretagen tillsammans ser över hur maskinlära kan införas i Utbildningsavtalet.

Svar: Bifall

MOTION NR 12738-A

/Byggnads/Vä/Partille/

Område: Kollektivavtal för måleriyrket/Överenskommelse om företagsanpassad MB-organisation inom måleriavtalets område

Antal ledamöter i MB grupp

Så som antalet ledamöter i Mb grupperna är reglerade ni i avtalet nu så kan man vara 2 ledamöter på företag med färre än 50 anställda arbetare och på företag med mer än 50 anställda arbetare så kan man vara 3 ledamöter.

På många företag så är antalet ledamöter i MB gruppen inte ett problem eller det upplevs inte att det är för få i det dagliga arbetet med uppdraget. Utan problemet kommer när någon ledamot i gruppen av någon anledning lämnar sitt uppdrag eller slutar på företaget, då finns det ingen som direkt kan ta den tomma platsen och fortsätta mb arbetet utan det behövs väljas och utbildas en ny ledamot.

I avtal regleras även att på företag med 0-10 anställda arbetare så har regionen rätt att utse ett kontaktombud. detta kontaktombuds befogenheter regleras till att företaget ska fullgöra sin förhandlingsskyldighet samt informationsskyldighet till kontaktombudet och även att byggnads region ska informera berört företag om vilka befogenheter detta kontaktombud har.

Jag tycker att man kan skippa delen med kontaktombud på företag med färre än 10 anställda arbetare och istället utse 1 ordinarie mb och 1 ersättare på företag med 1-10 anställda arbetare. detta för att underlätta och tydliggöra befogenheterna som mb ombudet har när man är anställd på företag med färre än 10 anställda arbetare.

Vi föreslår

att Man i avtal reglerar antalet ledamöter till på företag med 10 till 49 anställda arbetare så kan gruppen vara 2 ordinarie och 2 ersättare, på företag med mer än 50 anställda arbetare så kan guppen vara 3 ordinarie och 3 ersättare och på företag med 1-10 anställda till 1 ordinarie och en ersättare.

Krets utlåtande över motion nr 12738-A

[UTLÅTANDE SAKNAS]

SVAR PER ATT-SATS

att Man i avtal reglerar antalet ledamöter till på företag med 10 till 49 anställda arbetare så kan gruppen vara 2 ordinarie och 2 ersättare, på företag med mer än 50 anställda arbetare så kan

guppen vara 3 ordinarie och 3 ersättare och på företag med 1-10 anställda till 1 ordinarie och en ersättare.

Svar: Bifall

MOTION NR 13060-A

/Byggnads/Vä/Göteborg/

Område: Kollektivavtal för måleriyrket/Överenskommelse om företagsanpassad MB-organisation inom måleriavtalets område

Fördjupad kontroll

Samtliga MB-ledamöter borde ha möjlighet att genomföra en kontroll av företagets underentreprenörer.

Jag föreslår därför att av Byggnads utsedd MB-ledamot äger rätt att utföra fördjupad kontroll på företag som är upptagen på MB-ledamotens arbetsgivares underentreprenörsförteckning.

Jag föreslår därför att det i Måleriavtalet inför bestämmelser i enlighet med denna motions andemening.

Vi föreslår

att av Byggnads utsedd MB-ledamot äger rätt att utföra fördjupad kontroll på företag som är upptagen på MB-ledamotens arbetsgivares underentreprenörsförteckning.

att ovan angivna rätt inte fråntar Byggnads eller dess regioner att utföra fördjupad kontroll.

Krets utlåtande över motion nr 13060-A

godkänns på kretsmöte

SVAR PER ATT-SATS

att av Byggnads utsedd MB-ledamot äger rätt att utföra fördjupad kontroll på företag som är upptagen på MB-ledamotens arbetsgivares underentreprenörsförteckning.

Svar: Bifall

att ovan angivna rätt inte fråntar Byggnads eller dess regioner att utföra fördjupad kontroll.

Svar: Bifall

MOTION NR 15490-A

/Byggnads/Vä/Mölndal/

Område: Kollektivavtal för måleriyrket/Överenskommelse om företagsanpassad MB-organisation inom måleriavtalets område

Region & företagsövergripande MB-grupper

Måleribranschen består till en stor både av rikstäckande företag med lokala avdelningar och av koncerner med flera arbetsgivande bolag och organisationsnummer. I båda fallen kan viktiga beslut fattas långt från den verksamhet och de arbetstagare som påverkas. MB-grupper möter lokalt arbetsgivare som förklarar att man inte kan komma överens om annat förhandlingsresultat än vad som beslutats på högre instanser i bolagen. Vi behöver regionala och företagsövergripande MB-grupper likt våra andra avtal. Annars står vi helt utan inflytande där besluten fattas.

De nio största företagen i Sverige utgör idag över 4500 målare, runt 30% av branschen och är exempel på hur omfattande behovet av en ordentlig MB-organisation är.

Vi föreslår

att MB-organisation i rikstäckande företag och koncerner

1. Tillämpningsområde

Bestämmelsen gäller:

1. arbetsgivare som inom samma organisationsnummer bedriver verksamhet genom flera lokalkontor, avdelningar, driftsenheter eller verksamhetsställen inom flera regioner, och

2. koncerner där ett eller flera företag med egna organisationsnummer är bundna av avtalet och påverkas av beslut som bereds eller fattas på moderbolags- eller koncernnivå.

MB-organisationen ska följa företagets eller koncernens faktiska verksamhets- och beslutsstruktur.

2. Rikstäckande företag

I ett företag som omfattas av punkt 1.1 ska MB-organisationen bestå av:

• lokal MB-grupp för frågor som huvudsakligen rör ett verksamhetsställe, en avdelning eller en driftsenhet,

• regional MB-grupp för frågor som rör flera verksamhetsställen eller avdelningar inom samma region, och

• företagsövergripande MB-grupp för frågor som rör flera regioner eller som bereds eller beslutas centralt inom företaget.

3. Koncerner med flera organisationsnummer

I en koncern som omfattas av punkt 1.2 ska lokala och regionala MB-grupper inrättas inom de kollektivavtalsbundna företagen där det är motiverat av verksamhetens omfattning och organisation.

Därutöver ska en koncernövergripande MB-grupp inrättas för frågor som rör flera företag eller regioner eller som bereds eller beslutas av moderbolaget, koncernledningen eller en gemensam koncernfunktion.

Berörda företag och regioner ska vara representerade i den koncernövergripande MB-gruppen eller ges möjlighet att utse en representant när en fråga direkt berör deras verksamhet.

4. Information och förhandling

Information och förhandling ska genomföras på den nivå där frågan har sin huvudsakliga betydelse och där beslutet faktiskt bereds eller fattas.

I rikstäckande företag ska frågor som rör flera regioner eller verksamhetsställen förhandlas med den företagsövergripande MB-gruppen innan beslut fattas.

I koncerner ska frågor som rör flera företag eller som bereds eller beslutas på moderbolags- eller koncernnivå förhandlas med den koncernövergripande MB-gruppen innan beslut fattas eller genomförs av de kollektivavtalsbundna företagen.

Den koncernövergripande förhandlingen ska utgöra förhandling enligt 11–14 §§ medbestämmandelagen för de berörda företag som anges i förhandlingsprotokollet. Företagen får företrädas av ett gemensamt ombud, men varje arbetsgivare ansvarar för att förhandlingsskyldigheten fullgörs.

I de delar en fråga har behandlats och förhandlingen avslutats med den företagsövergripande eller koncernövergripande MB-gruppen ska respektive berörd arbetsgivares förhandlingsskyldighet anses fullgjord.

Lokala och regionala MB-grupper behandlar sådana lokala eller regionala konsekvenser och genomförandefrågor som inte har omfattats av den övergripande förhandlingen. Beslut om sådana kvarstående frågor får inte fattas innan förhandlingen med berörd MB-grupp har avslutats.

5. Beslutsnivå och arbetsgivaransvar

När en fråga bereds eller beslutas på moderbolags- eller koncernnivå ska förhandlingen genomföras medan det fortfarande finns en reell möjlighet att påverka förslaget. Förhandlingsskyldigheten är inte fullgjord genom information eller förhandling först efter att beslutet har fattats eller gjorts bindande.

En företrädare för den nivå där frågan faktiskt bereds eller beslutas ska delta med tillräcklig kunskap och mandat att behandla förslaget och dess alternativ.

Ett företag som är bundet av avtalet får inte besluta, godta eller genomföra förslaget innan den koncernövergripande förhandlingen har avslutats. Detta gäller även om moderbolaget eller den beslutande koncernfunktionen saknar anställda eller inte är bundet av kollektivavtal.

6. Representation

Regionala och företagsövergripande MB-grupper ska bestå av tre ordinarie ledamöter och två suppleanter.

7. Inrättande och avsaknad av MB-grupp

När förutsättningarna enligt punkt 1 är uppfyllda ska arbetsgivaren eller de berörda arbetsgivarna utan dröjsmål kalla Byggnads till förhandling om MB-organisationens sammansättning och arbetsformer.

Om MB-grupp saknas på en nivå ska information och förhandling tills vidare genomföras med MB-grupp på närmast högre nivå eller, om sådan saknas, med berörd Byggnads region.

Krets utlåtande över motion nr 15490-A

[UTLÅTANDE SAKNAS]

SVAR PER ATT-SATS

att MB-organisation i rikstäckande företag och koncerner

Svar: Bifall

MB-organisationen ska följa företagets eller koncernens faktiska verksamhets- och beslutsstruktur.

2. Rikstäckande företag

I ett företag som omfattas av punkt 1.1 ska MB-organisationen bestå av:

• lokal MB-grupp för frågor som huvudsakligen rör ett verksamhetsställe, en avdelning eller en driftsenhet,

• regional MB-grupp för frågor som rör flera verksamhetsställen eller avdelningar inom samma region, och

• företagsövergripande MB-grupp för frågor som rör flera regioner eller som bereds eller beslutas centralt inom företaget.

3. Koncerner med flera organisationsnummer

I en koncern som omfattas av punkt 1.2 ska lokala och regionala MB-grupper inrättas inom de kollektivavtalsbundna företagen där det är motiverat av verksamhetens omfattning och organisation.

Därutöver ska en koncernövergripande MB-grupp inrättas för frågor som rör flera företag eller regioner eller som bereds eller beslutas av moderbolaget, koncernledningen eller en gemensam koncernfunktion.

Berörda företag och regioner ska vara representerade i den koncernövergripande MB-gruppen eller ges möjlighet att utse en representant när en fråga direkt berör deras verksamhet.

4. Information och förhandling

Information och förhandling ska genomföras på den nivå där frågan har sin huvudsakliga betydelse och där beslutet faktiskt bereds eller fattas.

I rikstäckande företag ska frågor som rör flera regioner eller verksamhetsställen förhandlas med den företagsövergripande MB-gruppen innan beslut fattas.

I koncerner ska frågor som rör flera företag eller som bereds eller beslutas på moderbolags- eller koncernnivå förhandlas med den koncernövergripande MB-gruppen innan beslut fattas eller genomförs av de kollektivavtalsbundna företagen.

Den koncernövergripande förhandlingen ska utgöra förhandling enligt 11–14 §§ medbestämmandelagen för de berörda företag som anges i förhandlingsprotokollet. Företagen får företrädas av ett gemensamt ombud, men varje arbetsgivare ansvarar för att förhandlingsskyldigheten fullgörs.

I de delar en fråga har behandlats och förhandlingen avslutats med den företagsövergripande eller koncernövergripande MB-gruppen ska respektive berörd arbetsgivares förhandlingsskyldighet anses fullgjord.

Lokala och regionala MB-grupper behandlar sådana lokala eller regionala konsekvenser och genomförandefrågor som inte har omfattats av den övergripande förhandlingen. Beslut om sådana kvarstående frågor får inte fattas innan förhandlingen med berörd MB-grupp har avslutats.

5. Beslutsnivå och arbetsgivaransvar

När en fråga bereds eller beslutas på moderbolags- eller koncernnivå ska förhandlingen genomföras medan det fortfarande finns en reell möjlighet att påverka förslaget. Förhandlingsskyldigheten är inte fullgjord genom information eller förhandling först efter att beslutet har fattats eller gjorts bindande.

En företrädare för den nivå där frågan faktiskt bereds eller beslutas ska delta med tillräcklig kunskap och mandat att behandla förslaget och dess alternativ.

Ett företag som är bundet av avtalet får inte besluta, godta eller genomföra förslaget innan den koncernövergripande förhandlingen har avslutats. Detta gäller även om moderbolaget eller den beslutande koncernfunktionen saknar anställda eller inte är bundet av kollektivavtal.

6. Representation

Regionala och företagsövergripande MB-grupper ska bestå av tre ordinarie ledamöter och två suppleanter.

7. Inrättande och avsaknad av MB-grupp

När förutsättningarna enligt punkt 1 är uppfyllda ska arbetsgivaren eller de berörda arbetsgivarna utan dröjsmål kalla Byggnads till förhandling om MB-organisationens sammansättning och arbetsformer.

Om MB-grupp saknas på en nivå ska information och förhandling tills vidare genomföras med MB-grupp på närmast högre nivå eller, om sådan saknas, med berörd Byggnads region.

{{forslag}}

Svar: *[SVAR SAKNAS]*

MOTION NR 15491-A

/Byggnads/Vä/Mölndal/

Område: Kollektivavtal för måleriyrket/Överenskommelse om företagsanpassad MB-organisation inom måleriavtalets område

Storlek på MB-grupper

MB-grupperna i Måleriavtalet behöver utvecklas och få utökade ledamöter samt möjlighet till suppleanter för att kunna driva starkare och tryggare fackligt arbete.

Vi föreslår

att Att §6 i Överenskommelse om företagsanpassad MB-Organisation inom Måleriavtalets område får en ny tabell för lokala MB-grupper:

Antal arbetare

-10 2 ledamöter, 1 suppleant

10-50 3 ledamöter, 2 suppleanter

50- 4 ledamöter, 2 suppleanter

Krets utlåtande över motion nr 15491-A

[UTLÅTANDE SAKNAS]

SVAR PER ATT-SATS

att Att §6 i Överenskommelse om företagsanpassad MB-Organisation inom Måleriavtalets område får en ny tabell för lokala MB-grupper:

Svar: Bifall

{{forslag}}

Svar: *[SVAR SAKNAS]*

MOTION NR 14386-A

/Byggnads/Vä/Essunga/

Område: Kollektivavtal för måleriyrket/Arbetsmiljöavtal

Tvätt av arbetskläder vid tvätt i hemmet

Arbetskläder inom måleriyrket utsätts dagligen för färg, spackel, slipdamm, kemikalier och annan kraftig nedsmutsning och behöver därför tvättas regelbundet. I praktiken är det vanligt att arbetstagaren själv tar hem och tvättar sina arbetskläder vilket är ohållbart.

Detta innebär att arbetstagaren på sin fritid sköter tvätt av kläder som används i arbetet och själv står för kostnader för bland annat el, vatten, tvättmedel, slitage på egen tvättmaskin och den tid som hanteringen tar.

Frågan har även ett miljö- och arbetsmiljöperspektiv. Arbetskläder från måleriarbete kan vara nedsmutsade med färg-, spackel- och sliprester samt andra ämnen från arbetsplatsen. Det bör därför finnas tydliga och gemensamma rutiner för hur arbetskläder ska tvättas och hanteras, istället för att ansvaret överlåts till varje enskild arbetstagare och dennes privata hushåll.

En arbetsgivarorganiserad tvättlösning kan dessutom ge bättre möjligheter till samordnad tvätt, rätt dosering och fulla maskiner, vilket kan minska onödig förbrukning av vatten, energi och tvättmedel.

Kostnaden, tiden och ansvaret för att hålla arbetskläder rena och användbara ska inte överföras på den enskilde arbetstagaren.

Vi föreslår

att Arbetsgivaren ska ansvara för och bekosta erforderlig tvätt av arbetskläder som tillhandahålls eller krävs för arbetets utförande.

att Avtalet ska säkerställa att tvätt och hantering av arbetskläder sker på ett ur arbetsmiljö- och miljösynpunkt lämpligt sätt, särskilt när kläderna är nedsmutsade av produkter och ämnen som förekommer inom måleriyrket.

Krets utlåtande över motion nr 14386-A

[UTLÅTANDE SAKNAS]

SVAR PER ATT-SATS

att Arbetsgivaren ska ansvara för och bekosta erforderlig tvätt av arbetskläder som tillhandahålls eller krävs för arbetets utförande.

Svar: Bifall

att Avtalet ska säkerställa att tvätt och hantering av arbetskläder sker på ett ur arbetsmiljö- och miljösynpunkt lämpligt sätt, särskilt när kläderna är nedsmutsade av produkter och ämnen som förekommer inom måleriyrket.

Svar: Bifall

MOTION NR 14387-A

/Byggnads/Vä/Essunga/

Område: Kollektivavtal för måleriyrket/Arbetsmiljöavtal

Ingen standardmodell passar alla – rätt till alternativ arbetsbyxa”

Arbetskläder är ett arbetsredskap som används under hela arbetsdagen. Trots detta förekommer det att arbetsgivare, framför allt större företag med centrala klädavtal, begränsar arbetstagarna till ett fåtal modeller eller en enda byxmodell.

Människor har olika kroppsbyggnad, proportioner och behov. Att en arbetsbyxa finns i flera storlekar innebär därför inte automatiskt att modellen passar alla. Midja, höft, lår, gren, benlängd och placering av knäskydd kan skilja sig mycket mellan olika personer även vid samma konfektionsstorlek.

En dåligt passande arbetsbyxa kan begränsa rörelsefriheten, orsaka obehag och innebära att funktioner som knäskyddsfickor inte hamnar korrekt när arbetstagaren arbetar på knä. Arbetstagaren kan dessutom få fukteksem, tryck och märken som leder till smärta för att det inte sitter rätt. För en målare, som regelbundet arbetar på knä, hukar sig, klättrar och arbetar i olika arbetsställningar, är passformen därför en arbetsmiljöfråga och inte enbart en fråga om utseende eller personligt önskemål.

Centrala inköpsavtal, profilkrav eller val av leverantör bör inte väga tyngre än arbetstagarens behov av funktionella arbetskläder. Arbetsgivaren bör kunna bestämma exempelvis färg och företagsprofil, men arbetstagaren måste ges möjlighet att prova ut arbetsbyxor och välja en likvärdig modell som fungerar för den egna kroppen och arbetsuppgifterna.

Avtalet bör därför stärka arbetstagarens rätt till individuellt utprovade och funktionellt anpassade arbetsbyxor.

Detta står delvis i AFS 2023:11 men behöver förtydligas i avtalet.

Vi föreslår

att Arbetstagare ska ha rätt till individuell utprovning av arbetsbyxor innan modell och storlek fastställs.

att Arbetstagare som inte får tillfredsställande passform, rörelsefrihet eller funktion i arbetsgivarens ordinarie byxmodell ska erbjudas möjlighet att välja en annan likvärdig arbetsbyxa som är anpassad efter individens kropp och arbetsuppgifter.

att Arbetsgivarens centrala inköpsavtal, leverantörsval eller profilkrav inte ska begränsa arbetstagarens rätt till funktionellt lämpliga arbetsbyxor när den erbjudna modellen inte ger tillfredsställande passform eller funktion.

att Ansvaret gentemot arbetsgivare för individuellt anpassade arbetskläder som är skyddsklassade behöver förtydligas i avtalet.

Krets utlåtande över motion nr 14387-A

[UTLÅTANDE SAKNAS]

SVAR PER ATT-SATS

att Arbetstagare ska ha rätt till individuell utprovning av arbetsbyxor innan modell och storlek fastställs.

Svar: Bifall

att Arbetstagare som inte får tillfredsställande passform, rörelsefrihet eller funktion i arbetsgivarens ordinarie byxmodell ska erbjudas möjlighet att välja en annan likvärdig arbetsbyxa som är anpassad efter individens kropp och arbetsuppgifter.

Svar: Bifall

att Arbetsgivarens centrala inköpsavtal, leverantörsval eller profilkrav inte ska begränsa arbetstagarens rätt till funktionellt lämpliga arbetsbyxor när den erbjudna modellen inte ger tillfredsställande passform eller funktion.

Svar: Bifall

att Ansvaret gentemot arbetsgivare för individuellt anpassade arbetskläder som är skyddsklassade behöver förtydligas i avtalet.

Svar: Bifall

MOTION NR 14471-A

/Byggnads/Vä/Essunga/

Område: Kollektivavtal för måleriyrket/Arbetsmiljöavtal

Stärkt ansvar för psykisk arbetsmiljö och förebyggande arbete i måleribranschen

Den psykiska arbetsmiljön behöver få en tydligare och mer konkret plats i Måleriavtalet. Stress, hög arbetsbelastning, konflikter, bristande arbetsorganisation och andra organisatoriska och sociala arbetsmiljörisker kan få stora konsekvenser för både arbetstagaren och arbetsplatsen.

Arbetsgivaren har redan ett ansvar enligt arbetsmiljölagstiftningen att förebygga ohälsa och arbeta systematiskt med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Trots detta varierar kunskapen och det förebyggande arbetet kraftigt mellan olika arbetsplatser.

Det räcker inte att agera först när en arbetstagare redan blivit sjuk eller sjukskriven. Arbetsgivare, chefer och arbetsledare behöver ha kunskap för att tidigt upptäcka risker, hantera ohälsosam arbetsbelastning och konflikter samt veta hur arbetsanpassning, rehabilitering och stöd ska hanteras.

Även skyddsombud och andra fackligt förtroendevalda behöver ges möjlighet att utveckla sin kunskap inom psykisk och organisatorisk arbetsmiljö. En gemensam kunskapsgrund mellan arbetsgivare och arbetstagarnas företrädare skulle ge bättre möjligheter att upptäcka problem innan de leder till längre sjukfrånvaro eller att yrkesarbetare lämnar branschen.

Måleriavtalet bör därför kompletteras med tydligare krav på förebyggande arbete, utbildning, rutiner och uppföljning av den psykiska och organisatoriska arbetsmiljön.

Vi föreslår

att det införs krav på att skyddsombud samt arbetsgivare, chefer och arbetsledare genomgår återkommande utbildning om psykisk ohälsa och organisatorisk och social arbetsmiljö, med särskilt fokus på de risker och den ökade problematik som finns inom bygg- och måleriyrkena.

att större arbetsgivare ska ha ett organiserat och dokumenterat arbete för psykisk och organisatorisk arbetsmiljö, med ansvariga personer som har aktuell utbildning och kompetens inom området, och att skyddsombud ska ha rätt till löpande uppdaterad information, utbildning och insyn i de rutiner, riskbedömningar och åtgärder som rör den psykiska arbetsmiljön.

Krets utlåtande över motion nr 14471-A

[UTLÅTANDE SAKNAS]

SVAR PER ATT-SATS

att det införs krav på att skyddsombud samt arbetsgivare, chefer och arbetsledare genomgår återkommande utbildning om psykisk ohälsa och organisatorisk och social arbetsmiljö, med särskilt fokus på de risker och den ökade problematik som finns inom bygg- och måleriyrkena.

Svar: Bifall

att större arbetsgivare ska ha ett organiserat och dokumenterat arbete för psykisk och organisatorisk arbetsmiljö, med ansvariga personer som har aktuell utbildning och kompetens inom området, och att skyddsombud ska ha rätt till löpande uppdaterad information, utbildning och insyn i de rutiner, riskbedömningar och åtgärder som rör den psykiska arbetsmiljön.

Svar: Bifall

MOTION NR 14804-A

/Byggnads/Vä/Uddevalla/

Område: Kollektivavtal för måleriyrket/Arbetsmiljöavtal

Arbets-bh för kvinnliga målare

Kvinnliga målare ska inte behöva använda och slita på sina privata BH:ar i arbetet. De kan bli nedsmutsade av färg och behöver ibland bytas ut oftare. Det innebär en kostnad som man själv får stå för, vilket blir orättvist jämfört med andra arbetskläder som arbetsgivaren tillhandahåller.

Vi föreslår

att kvinnliga målare ska få arbetsanpassad BH som en del av arbetskläderna.

att arbetsgivaren ska stå för kostnaden.

att frågan drivs i kommande avtalsförhandlingar.

Krets utlåtande över motion nr 14804-A

[UTLÅTANDE SAKNAS]

SVAR PER ATT-SATS

att kvinnliga målare ska få arbetsanpassad BH som en del av arbetskläderna.

Svar: Bifall

att arbetsgivaren ska stå för kostnaden.

Svar: Bifall

att frågan drivs i kommande avtalsförhandlingar.

Svar: Bifall

MOTION NR 14958-A

/Byggnads/Vä/Mölndal/

Område: Kollektivavtal för måleriyrket/Arbetsmiljöavtal

Friskvårdstimmar

Att hålla kroppen i trim, det borde ligga i företagets intresse av att vi håller oss friska och starka men tider räcker inte alltid till att träna på fritiden med allt annat som pågår i ens vardag.

Vi föreslår

att vi inför friskvårdstimmar i kollektivavtalet med utgående lön

att vi inför 2 friskvårdstimmar i veckan med utgående lön

Krets utlåtande över motion nr 14958-A

[UTLÅTANDE SAKNAS]

SVAR PER ATT-SATS

att vi inför friskvårdstimmar i kollektivavtalet med utgående lön

Svar: Bifall

att vi inför 2 friskvårdstimmar i veckan med utgående lön

Svar: Bifall

MOTION NR 15061-A

/Byggnads/Vä/Mölndal/

Område: Kollektivavtal för måleriyrket/Arbetsmiljöavtal

Företagshälsovård

Varje person som blir nyanställd borde få en hälsoundersökning på företagshälsovården som företaget använder sig utav.

Vi föreslår

att Varje person som blir nyanställd borde få en hälsoundersökning på företagshälsovården som företaget använder sig utav.

Krets utlåtande över motion nr 15061-A

[UTLÅTANDE SAKNAS]

SVAR PER ATT-SATS

att Varje person som blir nyanställd borde få en hälsoundersökning på företagshälsovården som företaget använder sig utav.

Svar: Avslag

MOTION NR 15128-A

/Byggnads/Vä/Mölndal/

Område: Kollektivavtal för måleriyrket/Arbetsmiljöavtal

Friskvård

Ont i axlar, knän eller rygg - Bara för att nämna några delar av kroppen där byggnadsarbetare vanligtvis har ont. Har man inte det än så är det bara en tidsfråga innan det kommer. Allt för att vi är i en extremt tidspressad och fysisk tung bransch. Till slut tvingas kamrater att lämna yrket eller börjar äta värktabletter för att klara av dagen.

Så ska det absolut inte vara!

Vi föreslår

att Beloppet för friskvårdsbidrag skall vara det högsta tillåtna belopp enligt Skatteverket

att Skatteverkets reglering gällande friskvårdsbidrag skall följas

att Varje företag skall erhålla friskvårdsbidrag till sina anställda

Krets utlåtande över motion nr 15128-A

[UTLÅTANDE SAKNAS]

SVAR PER ATT-SATS

att Beloppet för friskvårdsbidrag skall vara det högsta tillåtna belopp enligt Skatteverket

Svar: Bifall

att Skatteverkets reglering gällande friskvårdsbidrag skall följas

Svar: Bifall

att Varje företag skall erhålla friskvårdsbidrag till sina anställda

Svar: Bifall

MOTION NR 15140-A

/Byggnads/Vä/Halmstad/

Område: Kollektivavtal för måleriyrket/Arbetsmiljöavtal

Tvättmaskin i boden

Kraftig nedsmutsade arbetskläder vill man inte ha in i den egna tvättmaskinen. På etablerade arbetsplatser med mer än få arbetare, inklusive underentreprenörers, ska därför tvättmaskiner finnas tillgänglig i bodarna - ju fler arbetare på plats, desto fler maskiner. Därtill ska det finnas tillräckligt torkutrymme.

Vi föreslår

att tvättmaskiner ska finnas tillgängliga i bodarna per n antal arbetare (inklusive underentrepenörers).

att torkutrymme utökas att räcka för n antal arbetare (inklusive underentrepenörers).

att även då det egna lagret, kontoret eller alternativ lokal används, ska motsvarande tillgång till tvättmaskin och torkutrymme finnas.

Krets utlåtande över motion nr 15140-A

[UTLÅTANDE SAKNAS]

SVAR PER ATT-SATS

att tvättmaskiner ska finnas tillgängliga i bodarna per n antal arbetare (inklusive underentrepenörers).

Svar: Bifall

att torkutrymme utökas att räcka för n antal arbetare (inklusive underentrepenörers).

Svar: Bifall

att även då det egna lagret, kontoret eller alternativ lokal används, ska motsvarande tillgång till tvättmaskin och torkutrymme finnas.

Svar: Bifall

MOTION NR 15553-A

/Byggnads/Vä/Kungälv/

Område: Kollektivavtal för måleriyrket/Arbetsmiljöavtal

Rätt att se – personlig skyddsutrustning ska vara personlig.

Rätt att se – personlig skyddsutrustning ska

vara personlig. Skriven av Målaren Mikael Perišić

På våra arbetsplatser talar vi ofta och med rätta om

säkerhet.

Vi bär hjälm för att skydda huvudet. Hörselskydd för att

skydda hörseln. Varselkläder för att synas. Andningsskydd

för att skydda lungorna. Och skyddsglasögon för att skydda

ögonen

Det är självklart. Det är nödvändigt. Och det är

arbetsgivarens ansvar att tillhandahålla den personliga

skyddsutrustning som arbetet kräver.

Men för den som behöver glasögon för att se ordentligt

uppstår en märklig situation.

För en målare är synen ett av våra viktigaste arbetsredskap.

Vi ska kunna se ojämnheter, bedöma ytor, skära raka linjer

och leverera det resultat som yrkesstoltheten kräver.

Tidigare har många yrkesarbetare använt sina vanliga

glasögon på arbetsplatsen, ibland ett äldre par för att slippa

utsätta sina privata glasögon för damm, repor och skador. I

takt med att säkerhetskraven skärpts – vilket i grunden är

positivt – ställs allt oftare krav på godkända skyddsglasögon. Vanliga glasögon är inte skyddsglasögon och ska naturligtvis inte behöva fungera som sådana.

Men då måste vi också ta nästa steg.

Ett par skyddsglasögon fyller inte hela sin funktion om den som bär dem inte kan se ordentligt genom dem. För en yrkesarbetare med synfel är rätt synkorrigering inte en bekvämlighetsfråga. Det är en förutsättning för att kunna utföra sitt arbete säkert, noggrant och med den kvalitet som yrket kräver.

Ingen skulle acceptera en skyddshjälm som inte passar huvudet eller hörselskydd som inte ger tillräckligt skydd. På samma sätt ska den som behöver synkorrigering inte behöva välja mellan att skydda sina ögon och att se ordentligt.

Och kostnaden för att kunna arbeta säkert ska inte flyttas över på den enskilde arbetstagaren.

Om arbetsgivaren kräver skyddsglasögon och arbetstagaren behöver synkorrigering för att kunna utföra sitt arbete, ska den nödvändiga synkorrigeringen därför vara en del av skyddsutrustningen.

Personlig skyddsutrustning ska inte bara heta personlig.

Den ska vara anpassad till personen som ska bära den.

För att alla ska kunna arbeta säkert och på likvärdiga villkor yrkar jag därför:

Att Byggnads verkar för att kollektivavtalet tydliggör att

skyddsglasögon med erforderlig individuell synkorrigering

ska ingå i arbetstagarens personliga skyddsutrustning när

skyddsglasögon krävs i arbetet och arbetstagaren har behov

av synkorrigering.

Att arbetsgivaren ska tillhandahålla och fullt ut bekosta

sådana skyddsglasögon.

Vi föreslår

att Att Byggnads verkar för att kollektivavtalet tydliggör att

att Att Byggnads väst krets Kungälv tar motionen som sin egen och skickar den till Byggnads väst fullmäktige våren 2027

skyddsglasögon med erforderlig individuell synkorrigering

ska ingå i arbetstagarens personliga skyddsutrustning när

skyddsglasögon krävs i arbetet och arbetstagaren har behov

av synkorrigering.

Att arbetsgivaren ska tillhandahålla och fullt ut bekosta

sådana skyddsglasögon.

[BESLUTSNIVÅ SAKNAS] utlåtande över motion nr 15553-A

[UTLÅTANDE SAKNAS]

SVAR PER ATT-SATS

att Att Byggnads verkar för att kollektivavtalet tydliggör att

Svar: *[SVAR SAKNAS]*

att Att Byggnads väst krets Kungälv tar motionen som sin egen och skickar den till Byggnads väst fullmäktige våren 2027

Svar: *[SVAR SAKNAS]*

Att arbetsgivaren ska tillhandahålla och fullt ut bekosta

sådana skyddsglasögon.

{{forslag}}

Svar: *[SVAR SAKNAS]*

MOTION NR 14468-A

/Byggnads/Vä/Essunga/

Område: Kollektivavtal för måleriyrket/Avdelning 1 – Underbehandlingar

Tvärskarvar och skarvavstånd – Riksprislistan måste anpassas till verklig arbetsinsats

Tvärskarvar och skarvavstånd – Riksprislistan måste anpassas till verklig arbetsinsats

Tvärskarvar och andra skarvplaceringar kan vara tillåtna enligt skivleverantörernas monteringsanvisningar. För målaren kan samma montage däremot innebära en betydligt större arbetsinsats för att uppnå den ytstandard som krävs enligt YBG.

Samtidigt styr Riksprislistans bestämmelser om skarvavstånd och antal fält hur arbetet mäts och ersätts. Skarvspackling regleras bland annat genom punkt 124M, 126, 127 och 128 samt kommentar 5 efter punkt 127.

Här uppstår ett glapp. Ett skivmontage kan vara godkänt enligt leverantörens anvisningar, samtidigt som målaren behöver utföra en mer omfattande behandling för att uppnå ett yrkesmässigt slutresultat. Målaren har dessutom normalt ingen möjlighet att påverka hur skivorna monterats när målningsarbetet påbörjas.

När regleringen lämnar utrymme för tolkning får arbetsgivaren i praktiken en stark position gentemot den enskilde arbetstagaren. Målaren ska inte behöva driva en lokal tolknings- eller förhandlingsfråga för att få ersättning för den behandling som faktiskt krävs.

Även mängden skruv-/spikhål enligt punkt 124M behöver förtydligas. Dagens skivmontage kan innebära ett stort antal skruvar och prislistan bör tydligt ange vilken mängd som ingår i ordinarie ersättning. Mängd därutöver bör ersättas särskilt.

Jag har själv fått erfara hur detta kan slå i praktiken. Vi målare stod med YBG som utgångspunkt för hur den färdiga ytan skulle behandlas, samtidigt som arbetsgivaren hänvisade till Riksprislistans regler för hur arbetet skulle mätas och ersättas. Även efter facklig kontakt blev frågan beroende av hur den befintliga prislistan skulle tolkas.

Riksprislistan behöver därför förtydligas så att ett godkänt skivmontage inte kan medföra ett omfattande merarbete för målaren utan att detta också avspeglas i ackordsersättningen.

Vi föreslår

att Punkt 124M ändras så att tvärskarvar och andra skarvutföranden som kräver mer omfattande behandling än en normal fabriksförsänkt skarv ersätts utifrån den faktiska arbetsinsatsen.

att Punkt 124M avseende skruv-/spikhål kompletteras med ett tydligt fastställt mått för vilken mängd skruv-/spikhål som ingår i ordinarie ersättning och att mängd därutöver ersätts särskilt.

att Punkt 126 kompletteras med en tydlig reglering och ersättning för iläggning och behandling av remsor i tvärskarvar när arbetsmomentet kräver en annan eller mer omfattande behandling än en normal fabriksförsänkt skarv.

att a 127 ändras så att tvärskarvar inte likställs ersättningsmässigt med ordinarie fabriksförsänkta skarvar när tvärskarven kräver en större arbetsinsats.

att Punkt 128 kompletteras med en tydlig reglering för hur tvärskarvar ska mätas och ersättas när skarvavståndet överstiger 300 cm.

att Kommentar 5 efter punkt 127 ändras så att det tydligt framgår hur tvärskarvar och andra avvikande skarvplaceringar ska påverka antalet fält och beräkningen av skarvavståndet.

att Riksprislistan kompletteras med en tydlig definition av tvärskarv och en särskild ersättningsprincip för den behandling som krävs för att uppnå föreskriven ytstandard enligt YBG, så att ersättningen motsvarar arbetsinsatsen och inte blir beroende av lokal tolkning.

Krets utlåtande över motion nr 14468-A

[UTLÅTANDE SAKNAS]

SVAR PER ATT-SATS

att Punkt 124M ändras så att tvärskarvar och andra skarvutföranden som kräver mer omfattande behandling än en normal fabriksförsänkt skarv ersätts utifrån den faktiska arbetsinsatsen.

Svar: Bifall

att Punkt 124M avseende skruv-/spikhål kompletteras med ett tydligt fastställt mått för vilken mängd skruv-/spikhål som ingår i ordinarie ersättning och att mängd därutöver ersätts särskilt.

Svar: Bifall

att Punkt 126 kompletteras med en tydlig reglering och ersättning för iläggning och behandling av remsor i tvärskarvar när arbetsmomentet kräver en annan eller mer omfattande behandling än en normal fabriksförsänkt skarv.

Svar: Bifall

att a 127 ändras så att tvärskarvar inte likställs ersättningsmässigt med ordinarie fabriksförsänkta skarvar när tvärskarven kräver en större arbetsinsats.

Svar: Bifall

att Punkt 128 kompletteras med en tydlig reglering för hur tvärskarvar ska mätas och ersättas när skarvavståndet överstiger 300 cm.

Svar: Bifall

att Kommentar 5 efter punkt 127 ändras så att det tydligt framgår hur tvärskarvar och andra avvikande skarvplaceringar ska påverka antalet fält och beräkningen av skarvavståndet.

Svar: Bifall

att Riksprislistan kompletteras med en tydlig definition av tvärskarv och en särskild ersättningsprincip för den behandling som krävs för att uppnå föreskriven ytstandard enligt YBG, så att ersättningen motsvarar arbetsinsatsen och inte blir beroende av lokal tolkning.

Svar: Bifall

MOTION NR 15119-A

/Byggnads/Vä/Mölndal/

Område: Kollektivavtal för måleriyrket/Avtal om anställningsskydd

vidareutbildning vid uppsägning

Det ska bli dyrare för företagen att säga upp personal på grund av medicinska skäl. Ganska ofta när detta händer så är det saker som hade kunnat förhindrats om man haft bättre maskiner, varierat mer i arbetsuppgifter osv.

Vi föreslår

att införa att avgångsvederlag för personer som blir uppsagda på grund av medicinska skäl.

att Företaget bekostar vidareutbildning för personer som måste byta yrke på grund av medicinska skäl.

Krets utlåtande över motion nr 15119-A

[UTLÅTANDE SAKNAS]

SVAR PER ATT-SATS

att införa att avgångsvederlag för personer som blir uppsagda på grund av medicinska skäl.

Svar: Bifall

att Företaget bekostar vidareutbildning för personer som måste byta yrke på grund av medicinska skäl.

Svar: Bifall


BYGGNADS