



GLASBRANSCHFÖRENINGENS
YRKANDEN
GLASMÄSTERIAVTALET

AVTALSÖRELESEN 2020



Glasbransch
FÖRENINGEN

AVTALSYRKANDE AVTALSÖRELSEN 2020

GLASMÄSTERIAVTALET

Bygg- och installationssektorns sex arbetsgivarorganisationer har följande gemensamma utgångspunkter inför Avtal 20

Deltagande arbetsgivarorganisationer:

- B (Byggföretagen)
- GBF (Glasbranschföreningen)
- IN (Installatörsföretagen)
- ME (Maskinentreprenörerna)
- MIS (Måleriföretagen i Sverige)
- PVF (Plåt & Ventföretagen)

Förhandlingarna kring de nya kollektivavtal för bygg- och installationssektorn som träffades under 2017 präglades av en gemensam målsättning om att trygga jobben, skapa än mer ordning och reda samt att få fler att välja att arbeta inom vår sektor och resulterade i treåriga avtal. Det skapades större utrymme för en rad partsgemensamma arbetsgrupper att långsiktigt arbeta för att hitta nya, konstruktiva lösningar inom områden som exempelvis lönebestämmelser, ordning och reda, jämställdhet samt integration och mångfald.

Lågkonjunkturen kan bli en realitet

Om avtalsrörelsen 2017 skedde i en värld med många oros signaler kommer avtalsrörelsen 2020 ske i en värld där flera av dess oros signaler blivit till ett faktum. Världsekonomin utveckling fortsätter att försvagas under de kommande åren som ett resultat av att det råder stor osäkerhet kring världshandeln på grund av handelskonflikten mellan USA och Kina, oron kring Brexit, samt generell osäkerhet om den ekonomiska tillväxten. Detta har dämpat investeringsviljan i flertalet länder och fått finansmarknaderna att bli mer skakiga. Den globala tillväxten bedöms av Konjunkturinstitutet att bli relativt svag i ett historiskt perspektiv.

Framtiden präglas av fortsatt osäkerhet. Konjunkturinstitutets bedömning är att riskerna för den svenska ekonomin är i allt väsentligt negativa. I Sverige kvarstår sårbarheten i ekonomin kopplad till hushållens skuldsättning som en risk tillsammans med en osäkerhet om hur de demografiska utmaningarna ska hanteras och att det finns en risk att styrkan i konjunkturförsvagningen har underskattats. Sammantaget bedömer vi att BNP-tillväxten blir lägre än tidigare.

Behovet av stärkt internationell konkurrenskraft

Den förlorade konkurrenskraften som Sverige haft under de sista tio åren berodde inledningsvis på konjunkturella orsaker men har sedan dess påverkats av andra faktorer av mer strukturell karaktär i form av svag produktivitetstillväxt och höga arbetskraftskostnader både i industrin och i tjänstesektorn.

Svenska företag kommer att möta ett ökat kostnadstryck framöver samtidigt som det råder stor osäkerhet om hur svag produktivitetstillväxten kommer att bli de närmaste åren. Detta eftersom det inte går att förlita sig på att en svag kronkurs kan kompensera kostnadsökningarna. Fortsätter det så riskerar det att över tid slå ut företag och jobb.

Bygg- och installationssektorn är i det perspektivet särskilt utsatt eftersom vi har en hög andel manuellt arbete, låg andel automation och outvecklad digitaliseringsteknik i produktionen.

Samtidigt är sektorn mer än tidigare utsatt för en allt mer hårdnande konkurrens från både svenska och utländska företag som saknar kollektivavtal och därför har annan kostnadsbild.

Bygg- och installationssektorn redan påverkad

Om ekonomin i stort står inför en avmattning har bostadssektorn redan drabbats. Nedgången i bostadsproduktionen inleddes i början av 2018. Nedgången gör att bostadsinvesteringarna fortsätter att minska samtidigt som de privata lokalinvesteringarna sjunker under 2020. Ökade anläggningsinvesteringar, framför allt inom infrastruktur, utgör däremot en positiv motvikt. På installationssidan förväntas marknadsvolymen för elinstallationer och elmateriel minska svagt under 2020 medan VS-sektorn och ventilationsbranschen drabbats av en större tillbakagång under 2019 för att sedan plana ut under 2020. Även marknaden för måleriföretagen och glasbranschen beräknas att minska under 2020 med anledning av den minskade nyproduktionen av fastigheter. Detta beror även på att efterfrågan från den privata sektorn har svalnat något, vilket drabbar alla inom sektorn. Sammantaget är därför konjunkturläget inom sektorn oroande svagt även under de närmsta åren.

Växande gap mellan utbud och efterfrågan på bostadsmarknaden

Enligt Boverket behövs 535 000 nya bostäder fram till 2025 för att möta behoven. Nedgången i bostadsproduktionen gör att gapet växer gentemot det behovet. Under 2018 påbörjades 53 000 nya bostäder att byggas enligt SCB och under 2019 beräknar Byggföretagen att cirka 44 000 nya bostäder har påbörjats att byggas. Det ska ställas mot Boverkets prognos om att en årstakt på 93 000 bostäder behöver produceras under åren 2018–2020.

Kollektivavtal som stödjer medlemsföretag inom bygg- och installationssektorn för att kunna konkurrera på den svenska marknaden

Dagens kollektivavtal har sin uppkomst i en tid då branschen verkade på en i huvudsak sluten svensk marknad. Ska bygg- och installationssektorn i Sverige fortsätta att vara konkurrenskraftig krävs att parterna anpassar kollektivavtalen så att de kan möta konkurrensen i den omvärld som har förändrats och framöver kommer att förändras än mer.

- **Vi vill säkra arbetsmiljön inom bygg- och Installationssektorn**
Att ha en säker och trygg arbetsmiljö, både på kort och lång sikt, är fundamentalt för både företag och medarbetare. Detta gäller såväl de fysiska faktorerna som de psykosociala. Det bästa resultatet nås genom långsiktig lokal samverkan mellan företaget och skyddsombud på såväl företagsnivå som den enskilda arbetsplatsen. Det finns undersökningar och rapporter som pekar på att arbetsolyckor, arbetssjukdomar och dödsolyckor trendmässigt har sjunkit under de senaste 25 åren, men den långsiktiga trenden har planat ut de senaste åren. Att olyckorna, enligt rapporterna, trendmässigt minskar är bra men det räcker inte. Ingen ska behöva skada sig på våra arbetsplatser. Därför krävs det gemensamma krafttag för att uppnå vår gemensamma vision om noll olyckor i bygg- och Installationssektorn.
- **Vi vill trygga jobben – attraktiva kollektivavtal**
Arbetsmarknadens centrala parter bedriver ett arbete som syftar till att modernisera arbetsrätten genom att föreslå förändringar i LAS. Arbetet tar sikte på att förändra reglerna kring turordning, omställning, kompetensutveckling med mera. Bedömningen är dock att det finns en osäkerhet i vad förhandlingarna kommer att resultera i, att det kommer att dröja innan dessa förändringar blir en realitet samt att de är otillräckliga för att trygga jobben i branschen. Inom sektorn måste vi därför gemensamt arbeta för att förändra våra kollektivavtal så att de stödjer medlemsföretagens behov av att vara konkurrenskraftiga gentemot den allt hårdare konkurrensen. Utan konkurrenskraftiga företag försvinner investeringar, arbetstillfällen och grunden för Sveriges välstånd och

den svenska modellen. Sverige behöver flexibilitet och lönenivåer som tryggar jobben och stärker kollektivavtalets ställning och konkurrenskraft för medlemsföretagen. Den ökande specialiseringen i branschen och företag med skilda affärsidéer och verksamhetsupplägg kräver att parterna behöver ta ansvar för att kollektivavtalen anpassas för den verkligheten. Sådana förändringar ökar kollektivavtalens attraktionskraft för både företag och medarbetare.

- **Vi vill utveckla mer ordning och reda i samverkan med motparten**
Att skapa en sund konkurrens i bygg- och installationssektorn är en viktig uppgift för parterna. Stoppa vi inte de oseriösa företagen är det skadligt för hela branschen. Vi har tagit många steg i rätt riktning, men det räcker inte. Parterna borde ha en gemensam målsättning – att stärka kollektivavtalens ställning. Tillsammans måste vi göra kollektivavtalen så attraktiva att förstahandsvalet för nya, ofta mindre arbetsgivare, är att ansluta sig ett väl fungerande kollektivavtalssystem.
- **Vi behöver medarbetare med rätt kompetens i bygg- och installationssektorn**
Flertalet av våra medlemsföretag har svårt att hitta personal med rätt kompetens kopplad till sin verksamhet. För att möta branschens kompetensförsörjning är det viktigt att vi attraherar rätt personer som får möjlighet att utvecklas inom sitt yrke och skapa långsiktiga karriärvägar. Till viss del handlar det om att skapa fler ingångar och ge flexiblare utvecklingsmöjligheter. Ökande IT-användning och nya hjälpmedel samt digitalisering ställer nya krav på företag och medarbetare vilket i sin tur påverkar kollektivavtalen. Svensk bygg- och installationssektor vill ha och behöver större mångfald. En viktig förändring handlar således om att öka flexibiliteten, i våra kollektivavtalsregler, kring att anställa och utveckla medarbetare i verksamheten.

Vi står upp för kollektivavtalen

Bygg- och installationssektorns arbetsgivare och fackförbund har tillsammans en viktig och ansvarsfull uppgift. Vi måste gemensamt se till att vända utvecklingen så att fler företag väljer att omfattas av kollektivavtalen. Fler måste se fördelarna med att organisera sig i arbetstagar- och arbetsgivareorganisationer. Detta är grundläggande förutsättningar för den svenska modellen och parternas fortsatta inflytande ska finnas kvar inom våra olika verksamhetsområden. Tillsammans kan vi utveckla branschen och trygga jobben i bygg- och installationssektorns medlemsföretag. Övergripande förhandlingsmål för bygg- och installationssektorn i avtalsrörelsen 2020:

1. *Långsiktigt hållbar lönebildningsprocess för bygg- och installationssektorn*
Allt fler medlemsföretag i våra branscher har behov av att regelverken förändras så att medarbetare och företag på ett förutsägbart och tydligt sätt kan hantera lönebildningen. Detta skapar möjlighet både för medlemsföretaget att anpassa sig och behålla sin konkurrenskraft samt för dess medarbetare att utvecklas i nya riktningar.
2. *Ordning och reda. Relationen mellan kollektivavtalsbundna och oorganiserade företag samt mellan medlemmar och ickemedlemmar i fackföreningar*
Ett allt större antal företag och medarbetare omfattas inte av våra kollektivavtal. Vi måste söka en konstruktiv dialog kring lösningar som gör att fler ser kollektivavtalen och de rättigheter och skyldigheter som dessa medför som konkurrenskraftiga både för medarbetare och för företag. Vi måste även söka samverkan för att motverka att oseriösa företag verkar i bygg- och installationssektorn.
3. *Verksamhetsanpassning av arbetstider*
Det är viktigt för både företag och medarbetare att företagens verksamhet kan anpassas

till den marknad där företaget verkar på. Det kan ske genom att öka möjligheten till verksamhetsanpassade arbetstidsregler så företagen kan säkra jobben samtidigt som de anställda lokalt kan påverka sin arbetstid och livspussel.

4. *Kompetensförsörjning*

Det är ett gemensamt intresse att fler väljer att arbeta i bygg- och installationssektorn. Det kan ske genom integration av nyanlända, ökad mångfald, ökad möjlighet att ta hand om personer långt ifrån arbetsmarknaden och att öka andelen kvinnor. Att säkra arbetsmiljön är ett viktigt verktyg för att skapa en attraktiv bransch att jobba i för alla. Vi måste skapa fler ingångar och öka våra attityd- och informationsåtgärder för att få fler att välja bygg- och installationssektorn.

5. *Kompetensutveckling*

Vi bedömer att våra företag och medarbetare behöver rustas för en allt mer föränderlig utveckling inom vår sektor. Det betyder att samsyn måste finnas mellan parterna att ge större ansvar och bättre utvecklingsmöjligheter för medarbetarna samt att möjliggöra för företagen att bli mer lättroliga för framtida förändringar. Allt för att skapa en attraktiv bygg- och installationssektor.

6. *Reseregler i kollektivavtalen anpassade till skattelagstiftningen för bygg- och installationssektorn*

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

Samverkansavtal

Vi vill fullfölja det arbete som inletts i bygg- och installationssektorn som syftar till att skapa ett förhandlings-/samverkansavtal som omfattar samtliga arbetsgivare och samtliga fackföreningar. Det är vår övertygelse att ett sådant avtal kan utgöra en grund för en mer framåtsyftande sektor och mer konstruktiva avtalsförhandlingar.

GLASBRANSCHFÖRENINGENS ÖVERGRIPANDE YRKANDEN

LÖN

Glasbranschen är en bransch i ständig utveckling, präglad av innovationer och nytänkande, varvat med traditionellt glasmästeriarbete. Företag i glasbranschen är i behov av att kunna rekrytera och behålla skickliga medarbetare. Att lön sammankopplas till kompetensutveckling och utbildningsnivå blir allt viktigare i alla olika verksamhetsgrenar. Det är av yttersta vikt för glasbranschen att parterna som tecknar kollektivavtalet hittar former för att möjliggöra en juste lönesättning kopplad till företagets förutsättningar och de enskilda medarbetarna. Företag i glasbranschen vill kunna erbjuda en bra löneutveckling och trygga anställningar.

Särskilt om insteg i glasbranschen

Glasbranschen har sedan år 2016 ett yrkesutbildningsavtal där lärlingar inom fler yrkeskategorier än tidigare kan anställas och utbildas. När en lärling utbildas erhåller lärlingen lön enligt Yrkesutbildningsavtalet och efter avslutad utbildning erhåller lärlingen avtalets grundlön. Om en arbetstagare börjar i glasbranschen utan att anställas som lärling, erhåller arbetstagaren också avtalets grundlön. Vi anser att det saknas ett lönesteg där emellan. Det måste löna sig att utbilda sig som lärling. Att lönesteget är för stort utgör också ett hinder för företagen att våga anställa. Företagen i glasbranschen anser därför att det behövs en lönekategori mellan lärlingslönen och en fullt yrkeskunnig glasmästeriarbete. Glasbranschföreningen anser att det finns ett fortsatt behov av att diskutera en fungerande lönenivå för den grupp som inte är fullt yrkeskunnig. Vi vill att insteget i glasbranschen ska vara attraktivt, så att vi har möjlighet att öka rekryteringen till branschen.

FLEXIBILITET

Företagen i glasbranschen är utsatta för tuff konkurrens vilket ställer krav på större möjlighet till flexibilitet, det vill säga en ökad möjlighet att bättre kunna anpassa verksamheten utifrån olika behov. Exempelvis behöver glasbranschen ett kollektivavtal som stärker företagets möjligheter att tillgodose variationer i behovet av arbete. Det kan ske genom förändrade regler kring avtalets arbetstidsregler. Arbetstiden måste kunna förläggas inom större tidsramar, längre begränsningsperioder och möjligheter till individuella överenskommelser inom andra tidsramar än idag. Anpassningar utifrån arbetstidslagens regler bör kunna göras i förekommande fall.

MODERNT OCH KONKURRENSKRAFTIGT

Glasbranschföreningen har ett långsiktigt mål om att våra kollektivavtal ska vara moderna och lätta att förstå och tillämpa. Glasmästeriavtalet är många gånger till sina skrivningar omodernt, i vissa delar föråldrat och inte anpassat till lagstiftning. Att det finns skrivningar i ett kollektivavtal som de avtalstecknande parterna själva har svårt att förstå och tillämpa är bekymmersamt. Glasbranschföreningen anser att parterna under innevarande avtalsår bör uppdatera avtalet i förekommande delar samt omformulera de skrivningar som är föråldrade. Det ska vara lätt att göra rätt!

YRKANDEN

LÖN

Företagen i glasbranschen upplever att gällande lönebestämmelser är föråldrade och omoderna. Höga lägstalöner och en lönebildning som upplevs som otidsenlig hindrar bolagen från att anställa och belöna de talanger som redan verkar i företagen. En bra lönebildning som både kan locka in medarbetare, utveckla talanger inom branschen och därigenom bidra till kompetensförsörjningen, är därför ett prioriterat område. Dagens system hindrar individen från att utvecklas och därigenom kunna påverka sin lön.

Glasbranschföreningen yrkar därför att:

- Den individuella lönesättningen på ett tydligare sätt ska kopplas till företagets lönsamhet, verksamheten i övrigt och individens egen prestation. Individuell lönesättning bygger på att företaget aktivt arbetar med lönesättning utifrån välkända och tydligt angivna kriterier, så att medarbetarna ges en möjlighet att kunna påverka sin lön. Glasbranschföreningen yrkar i första hand att den individuella lönesättningen ska tydliggöras i avtalet. I andra hand yrkas att det ska finnas möjlighet i avtalet att göra individuella tillägg eller på annat sätt skapa ett löneutrymme, så att medarbetarna ges förutsättningar att kunna påverka sin lön. I tredje hand yrkas att 3§ d.) om Extra löneutbetalningar ändras, så att extra löneutbetalningar inte ska behöva begränsas eller fördelas lika till alla arbetstagare.
- Det ska finnas ytterligare en lönenivå för arbetstagare som saknar branschvana eller kunskaper och därigenom inte är fullt yrkeskunniga glasmästeriarbetare. Denna lönenivå ökar möjligheten att anställa fler och möter också branschens behov av arbetstagare med olika yrkeskunskaper. Alla verksamhetsgrenar inom glasbranschen har inte behov av fullt ut yrkeskunniga glasmästeriarbetare.
- Vidare uppfattas regelverket kring arbetstidsförkortning som krångligt och otydligt. Från branschen har önskemål framförts om att det av avtalstexten ska framgå att arbetstidsförkortningen är en förskottsbetalning som ska tjänas in under innevarande år. För det fall arbetstagaren slutar och ännu inte har tjänat in utlagd arbetstidsförkortning ska arbetsgivaren ges möjlighet att kvitta icke intjänad ledighet mot såväl inestående lön som semesterersättning.

FLEXIBILITET

Arbetstider

Företagens konkurrenskraft påverkas i stor grad av avtalets möjlighet att förlägga arbetstid. I många andra branscher tillåter kollektivavtalen att arbete får utföras under dygnets alla timmar. De kan därigenom uppnå en helt annan lönsamhet i sin verksamhet. Det är också vanligt att beställare ställer krav på att arbetet måste ske vid vissa tidpunkter och då kan det vara nödvändigt att ta hänsyn till tredje man. Företagen i glasbranschen måste kunna möta detta behov och fortsatta förändringar av arbetstidsreglerna i avtalet är en överlevnadsfråga för medlemsföretagen. Kollektivavtalsbundna företag ska inte ha sämre förutsättningar än icke organiserade företag.

Glasbranschföreningen yrkar därför att:

- möjlighet till årsarbetstid ska införas för glasmästeriarbetare för att kunna tillmötesgå glasmästeribranschens ojämna arbetsfördelning över året. Detta ökar möjligheterna till fasta och trygga anställningar året om. Utjämning av arbetstiden ska kunna ske under sex månader istället för nu gällande fyra veckor, veckoarbetstiden ska då ej få understiga 32 timmar och ej överstiga 48 timmar.
- den ordinarie arbetstiden ska kunna förläggas till kl. 19.00.
- lördagsöppet ska vara möjligt inom alla verksamhetsgrenar i avtalet och inte bara för arbetstagare som huvudsakligen arbetar med bilglas.
- lördagsöppet ska kunna förläggas till kl. 17.00.
- individuell överenskommen arbetstid ska kunna förläggas mellan måndag till söndag mellan kl. 05.00 och 24.00 samt att uppsägningstiden för individuell överenskommelse helt ska tas bort.
- tiderna för nattarbete ska ändras så att överenskommelse kan ske mellan kl. 24.00 och 05.00 och att överenskommelse mellan arbetsgivare och lokalavdelning endast behöver ske för arbete som avses bedrivas en månad eller mer. Om det finns behov av överenskommelse för längre tid än tre månader ska överenskommelse mellan de centrala parterna träffas.
- den ordinarie arbetstiden ska vara i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka. Avtalets skrivning om att den ordinarie arbetstiden är 8 timmar per dag är gammalmodig och många företag kan inte följa denna regel. Det sker därför överenskommelser om mer arbete vissa dagar, det vill säga arbetstiden förläggs som ett genomsnitt av 40 timmar per helgfri vecka. Att ändra avtalet i denna del är att vara i takt med tiden.

Semester

Vissa av Glasbranschföreningens medlemsföretag har verksamhetsgrenar med högsäsong under sommarhalvåret. Många företag inom glasbranschen har på grund av semesterledigheter få anställda att tillgå. Att tvingas att förlägga huvudsemester under fyra sammanhängande veckor vid högsäsong är bekymmersamt för många företag.

Glasbranschföreningen yrkar därför att:

- Förläggning av huvudsemestern ska kunna ske under andra delar av året än juni, juli och augusti. Glasbranschföreningen yrkar att bilaga 4, 3b.) ska ändras så att möjligheten att förlägga huvudsemestern på annan tid inte ska vara kopplad till vissa former av arbeten.

ÖVRIGT

Arbetsmiljö och personalliggare

I flera fall har Glasbranschföreningens medlemsföretag påförts kostnader för anställda som av olika anledningar inte bär sina ID06-kort, sätter säkerheten i fara eller på annat sätt bryter mot arbetsmiljöföreskrifter på anvisade arbetsplatser.

Glasbranschföreningen yrkar därför att:

- En arbetsgrupp tillsätts som under avtalsperioden ska utreda ansvarsfrågan för enskilda individer då företaget påförts sanktionsavgifter eller böter genom arbetstagares fel eller försummelse vid ovan nämnda tillfällen. Målsättningen är att öka säkerheten och att förbättra den gemensamma arbetsmiljön på våra arbetsplatser.

MODERNT OCH KONKURRENSKRAFTIGT

Redaktionella förändringar

För de fall att parterna upptäcker felaktiga hänvisningar eller otidsenliga formuleringar ska parterna kunna enas om löpande revideringar.

Glasbranschföreningen förbehåller sig rätten att ändra/inkomma med ytterligare yrkanden fram till dess att nytt kollektivavtal är tecknat.

Stockholm 14 februari 2020
Glasbranschföreningen

Erik Haara
VD

Torbjörn Carlberg
Förhandlingschef

Mottages
Stockholm 14 februari 2020

Torbjörn Hagelin
Avtalssekreterare
Byggnads