



GLASBRANSCHFÖRENINGENS YRKANDEN GLASMÄSTERIAVTALET

AVTALSRÖRELSEN 2023



Glasbransch
FÖRENINGEN

Bygg- och installationssektorns gemensamma utgångspunkter

Lågkonjunkturen är en realitet

Kriget i Ukraina bidrar, tillsammans med energikris, kraftigt höjda räntor och råvarupriser, till att försvaga konjunkturen både nationellt och internationellt. Detta bidrar till att byggkostnaderna ökar i en takt som historiskt sett är unika samtidigt som efterfrågan på medlemsföretagens traditionella tjänster minskar.

I en allt mer föränderlig omvärld är det nu extra viktigt för arbetsgivarparterna att fokusera på vad som krävs i kollektivavtalen för att få våra medlemsföretag att öka sin konkurrenskraft och stärka sin överlevnad i ett allt tuffare konkurrensläge.

Behovet av stärkt konkurrenskraft

Svenska företag möter ett fortsatt ökat kostnadstryck samtidigt som det råder stor osäkerhet om hur produktivitet utvecklingen kommer att se ut de närmaste åren. Om kostnadstrycket ökar utan att produktivitet utvecklingen förbättras riskerar det att över tid slå ut företag och jobb. Med tanke på detta är det viktigt att bibehålla den faktiska produktionstiden så hög som möjligt.

Bygg- och installationssektorn är i produktivitetshänseende särskilt utsatt eftersom vi har en hög andel personalberoende arbete, låg andel automation och outvecklad digitaliseringsteknik i produktionen. Sektorn är mer än tidigare utsatt för en allt mer hårdnande konkurrens, från svenska företag som har anställda och saknar kollektivavtal men även från utländska företag som har annan kostnadsbild.

Kollektivavtal som stödjer medlemsföretagens konkurrenskraft

- **Trygga jobben och verksamheten – attraktiva kollektivavtal**
Inom sektorn måste vi gemensamt arbeta än mer fokuserat med att förändra våra kollektivavtal så att de stödjer medlemsföretagens behov av att vara konkurrenskraftiga. Utan konkurrenskraftiga företag försvinner investeringar, arbetstillfällen och grunden för Sveriges välbefinnande och den svenska modellen. Specialiseringen i branschen och företag med skilda affärsidéer och verksamhetsupplägg kräver att parterna tar ansvar för att kollektivavtalen anpassas till den rådande verkligheten. Sådana förändringar ökar kollektivavtalens attraktionskraft för både företag och medarbetare.
- **Medarbetare med rätt kompetens**
Flertalet av våra medlemsföretag har svårt att matcha medarbetare med rätt kompetens. För att möta branschens behov och trygga kompetensförsörjningen 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 flexibla 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 behöver större handlingsfrihet och mångfald. En viktig förändring handlar således om att öka flexibiliteten, i våra kollektivavtalsregler, kring att anställa och utveckla medarbetare i verksamheten.

- **Säkra arbetsmiljön**

Att ha en säker och trygg arbetsmiljö 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 på den enskilda arbetsplatsen. Möjligheterna till detta lokala ansvar måste förstärkas. Alla från företagsledningen till den enskilda medarbetaren ska vara medvetna om sitt ansvar för arbetsmiljön.

- **Ordning och reda i samverkan**

Att skapa en sund konkurrens i Bygg- och installationssektorn är en viktig uppgift för parterna. Stoppar vi inte oseriösa företag är det skadligt för hela branschen. Tillsammans måste vi utveckla kollektivavtalen så att nya, ofta mindre arbetsgivare, väljer att ansluta sig till ett väl fungerande kollektivavtalssystem.

Medlemsföretagen måste få utökad möjlighet att ta in kollektivavtalsbundna bemanningsföretag eller UE på ett enklare sätt.

Vi står upp för kollektivavtalen

Bygg- och installationssektorns arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer har tillsammans en viktig och ansvarsfull uppgift. Vi måste gemensamt se till att vända utvecklingen så att fler företag väljer att omfattas av kollektivavtal. Ju fler företag som ansluter sig till en arbetsgivarorganisation desto mer stärks kollektivavtalets legitimitet vilket bidrar till en sund arbetsmarknad.

Parterna bör ha en gemensam målsättning – att stärka kollektivavtalens ställning. Bara tillsammans kan vi utveckla branschen och trygga jobben i Bygg- och installationssektorns medlemsföretag.

Samverkansavtal

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

Övergripande förhandlingsmål för Bygg- och installationssektorn:

1. *Långsiktig hållbar lönebildningsprocess*

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*

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.

3. *Verksamhetsanpassning av arbetstider och produktion*

Det är viktigt för både företag och medarbetare att verksamheten kan anpassas till de förhållanden som råder där produktionen drivs. Det kan ske genom att öka möjligheten till verksamhetsanpassade arbetstidsregler så företagen kan säkra jobben och de anställda lokalt kan påverka sin arbetstid och få ihop sitt livspussel samtidigt som den faktiska produktionstiden bibehålls.

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. 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 det måste finnas möjlighet för företagen att vid behov utbilda medarbetare för att bli mer lättroliga för framtida förändringar i verksamheten inklusive skapa nya befattningar.

6. *Reseregler i kollektivavtalen anpassade till skattelagstiftningen och branschens förutsättningar*

Våra medlemsföretag vill verka för att få resebestämmelserna att vara hållbara och miljöanpassade samt följsamma till den skattelagstiftning och de principer som gäller för tjänsteresor.



BYGGFÖRETAGEN



Glasbranschföreningens övergripande mål

Rädda jobben och skapa nya – industrin sätter lönenivån

Sverige är enligt alla prognoser på väg in i den värsta ekonomiska krisen i modern tid. Krig i närområdet, skenande inflation, höga drivmedels- och energipriser och en annalkande lågkonjunktur gör framtiden osäker. Dessutom ökar antalet varsel och konkurser. Vi måste säkerställa att våra medlemsföretag inte drar på sig större kostnader än vad de klarar av. Ytterst är det jobben som står på spel. Därför är det viktigt att lönesättningen följer industrins kostnadstak "märket" så att vi kan garantera faktiska löneökningar och trygga anställningar.

Ett modernt Glasmästeriavtal för fortsatt utveckling

Utvecklingen går snabbt i glasbranschen och en modern bransch behöver ges moderna förutsättningar för att kunna fortsätta utvecklas. Därför måste vi ha kollektivavtal som är i takt med tiden och kan anpassas efter nya behov som uppstår. Avtalen behöver kunna erbjuda både företagare och medarbetare mer flexibilitet med bättre möjligheter till verksamhetsanpassning och individuella lösningar. Vi vill säkerställa att uppdragen går till företag med kollektivavtal med bra anställningsvillkor och schyssta löner och då måste företagen kunna anpassa verksamheterna efter kundernas krav. Avtalen ska dessutom vara lätta att följa, tyda och tillämpa så att onödiga tvister kan undvikas.

Bättre möjlighet att möta kundernas behov och krav

Företagen i glasbranschen behöver kunna förlägga arbetstiden inom större tidsramar för att kunna möta kundernas behov och krav. Det kan till exempel handla om att en kund kräver att vissa arbeten måste utföras nattetid eller helgdag på grund av säkerhetsskäl. Många glasarbeten på offentliga plaster får inte utföras då folk vistas där, som exempelvis i ett köpcentrum.

Merparten av företagen i glasbranschen utför servicearbeten gentemot både offentliga och privata beställare. Att kunna erbjuda god service, exempelvis genom att vara tillgänglig när kunden kan ta emot, är en förutsättning för att klara den hårda konkurrensen. Vi anser inte att det är rimligt att företag utan kollektivavtal ska kunna ge sina kunder bättre service än företag med kollektivavtal.

Om organiserade företag inte kan utföra jobbet på grund av begränsningar i kollektivavtalet kommer arbetet att utföras av företag utan kollektivavtal. Företagen i glasbranschen behöver ett modernt avtal som ger förutsättningar att konkurrera på schyssta villkor.

Ge medarbetarna större inflytande över sin vardag

Medarbetarna är företagets största tillgång samtidigt som glasteknikeryrket är ett bristyrke. Företagen konkurrerar inte enbart om kompetensen inom branschen, utan konkurrensen finns inom hela bygg- och installationssektorn. En modern och attraktiv arbetsgivare måste ha möjlighet att ge medarbetare möjligheter att anpassa arbetstider mm och därigenom få större inflytande över sin vardag.

Glasbranschen behöver en mer flexibel arbetstidsförläggning för att kunna behålla och rekrytera personal. Idag stänger vi ute potentiella medarbetare som inte har möjlighet att arbeta utifrån rådande arbetstidsregler.

Trygga anställningar året om

I glasbranschen är det ofta väldigt mycket att göra under vår- och sommarperioden. Idag kan Glasmästeriavtalet inte möta kundernas önskemål på flexibilitet under de intensiva arbetsperioderna. Vi vill ge företagen en möjlighet att införa en längre begränsningsperiod så att man kan tillmötesgå branschens ojämna arbetsfördelning över året. Detta ökar möjligheterna till fasta och trygga anställningar året om.

Möjlighet att göra lönekarriär i hantverksyrket

Inget företag kan bli framgångsrikt utan engagerade medarbetare. Att kunna premiera hårt arbete och engagemang är centralt för att företagen ska kunna behålla och rekrytera drivna och ambitiösa medarbetare, som kan ta ledande positioner i verksamheten. Idag är det vanligt förekommande att företag förlorar nyckelpersoner då de inte kan ge dem den lön och uppskattning de förtjänar. Istället väljer dessa personer ofta att starta konkurrerande verksamhet.

Vi anser att det ska löna sig att utvecklas i jobbet, att ta på sig mer avancerade arbetsuppgifter och ansvar. Lönesättningen bör därför på ett tydligare sätt kopplas till företagets lönsamhet, verksamheten och individens egen prestation. Individuell lön är en lönemodell som bygger på att företaget aktivt arbetar med lönesättning utifrån välkända och tydligt angivna kriterier, så att medarbetarna ges möjlighet att kunna påverka sin lön. Något som sedan länge är en självklarhet för majoriteten av svenska arbetstagare.

Kollektivavtalet anger den lön som alla minst har rätt till, det vill säga grundlönen. Arbetsgivaren ska ges möjlighet att kunna ge högre löneökningar till medarbetare som besitter särskilda sakkunskaper, tar större ansvar och bidrar till företagets utveckling. Nuvarande skrivningar i Glasmästeriavtalet är svårtolkade och kan uppfattas som att ingen kan få högre nivå än den årliga framförhandlade avtalshöjningen. Vi vill utveckla kollektivavtalets skrivningar och ge den anställde bättre möjlighet att påverka sin lön.

Glasbranschföreningens specifika yrkanden

1. Lönebildning

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, behålla 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 ett prioriterat område. Våra medlemsföretags uppfattning är att nuvarande avtalskrivningar 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.

2. Flexibilitet

Arbetstider

Företagens konkurrenskraft påverkas av avtalets möjligheter att förlägga arbetstiden. De nuvarande arbetstidsreglerna begränsar möjligheten att utnyttja företagets anläggningar och resurser samt att tillgodose arbetstagarnas önskemål. Att införa olika längd och förläggning av arbetstiden under olika tider av året ska vara möjligt.

Genom ökade möjligheter att variera arbetstider, t ex med olika lång arbetstid och med olika förläggning ges större möjlighet att anpassa arbetstiderna till både kundernas, företagets och de anställdas intressen. De kan därigenom uppnå en helt annan flexibilitet i verksamheten. Det är också vanligt att uppdragsgivare ställer krav på att arbetet måste utföras vid vissa tidpunkter. Företagen i glasbranschen måste kunna möta denna efterfrågan varför fortsatta förändringar av arbetstidsreglerna i avtalet är en överlevnadsfråga.

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 (sex veckor efter lokal överenskommelse), veckoarbetstiden ska då ej få understiga 32 timmar och ej överstiga 48 timmar. Den ordinarie arbetstiden ska vara 40 timmar per helgfri vecka under begränsningsperioden.

- 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.

Arbetstidsförkortning

Regelverket kring arbetstidsförkortning upplevs 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 avräkna icke intjänad ledighet mot såväl inestående lön som semesterersättning.

3. Semester

Avtalet innehåller bestämmelse om att semesterlönen ska utbetalas vid det löneutbetalningstillfälle som infaller närmast före semestern (Bilaga 4, § 5 "Utbetalning av semesterlön"). Bestämmelsen är administrativt krånglig då inga lönesystem stöder denna hantering. Varje utbetalning måste därför göras manuellt och för en arbetstagare i taget.

Glasbranschföreningen yrkar därför att:

- Avtalstexten ändras till att "Semesterlönen utbetalas till arbetstagaren vid det ordinarie löneutbetalningstillfälle som infaller i samband med semestern". Detta innebär, såvida annan överenskommelse inte träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, att semesterlön utbetalas samtidigt som ordinarie lön och på ordinarie utbetalningsdagar.

4. 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 16 februari 2023

Emottaget 16 februari 2023

Torbjörn Carlberg

Förhandlingschef
Glasbranschföreningen

Torbjörn Hagelin

Avtalssekreterare
Byggnads