

Yrkanden till Byggnads för

GLASMÄSTERIAVTALET 2025

Bygg- och Installationssektorns gemensamma utgångspunkter

Vår sektor - En del av samhällsbygget

Bygg- och installationssektorn är en viktig del av samhällsbygget och Sveriges ekonomi. Sektorn sysselsätter omkring 430 000 personer och står för 11 procent av Sveriges BNP. Det finns en stor potential i branschen både när det gäller att skapa nya jobb och resurser till välfärden samtidigt som vi bygger hållbara bostäder, anläggningar och infrastruktur.

Fortsatt lågkonjunktur för Bygg- och Installationssektorn

Den svenska ekonomin befinner sig i en djup och långvarig lågkonjunktur som enligt Konjunkturinstitutet bedöms fördjupas ytterligare innan situationen förbättras. I det svåra ekonomiska läget är det avgörande att kollektivavtalen stödjer en hållbar utveckling av medlemsföretagens verksamheter.

För att säkerställa långsiktig konkurrenskraft och möjligheten att bibehålla arbetstillfällena krävs att varje kostnadsökning uppvägs av motsvarande produktivitetsförhöjande förändring. Samtidigt behöver kollektivavtalen bli flexibla och underlätta verksamhetsnära och anpassade lösningar som kan trygga jobben och även stimulera till nyanställningar.

Behovet av stärkt konkurrenskraft

Svenska företag möter ett fortsatt ökat kostnadstryck samtidigt som det råder stor osäkerhet om hur produktivitet utvecklingen kommer att se ut de närmaste åren.

Bygg- och Installationssektorn är i produktivitetshänseende särskilt påverkade eftersom vi har en hög andel personalberoende arbete, låg andel automation och outvecklad digitaliseringsteknik i produktionen.

Sektorn har fortfarande hård konkurrens, från svenska och utländska företag som har anställda men saknar kollektivavtal.

Sektorns kollektivavtal innehåller i vissa avseenden mindre förmånliga regler för arbetsgivaren än vad som gäller för företag som väljer att inte teckna kollektivavtal. För att värna den svenska modellen måste det vara till fördel för båda parter att omfattas av kollektivavtal.

Kollektivavtal som stödjer medlemsföretagens konkurrenskraft

Trygga jobben och verksamheten – attraktiva kollektivavtal

Inom Bygg- och Installationssektorn måste vi gemensamt arbeta fokuserat med att förändra våra kollektivavtal så att de stödjer medlemsföretagens behov av att vara konkurrenskraftiga. Den fortsatt ökade specialiseringen i branschen och företag med skilda affärsidéer och verksamhetsupplägg kräver att parterna tar ansvar för att kollektivavtalen anpassas till den rådande differentierade verkligheten.

Enmansföretag måste fortsatt kunna verka inom sektorn och tillåtas vara grogrunden för den viktiga tillväxten av nya företag. Ett kollektivavtal måste upplevas som en klar fördel för ett nyetablerat företag.

Medarbetare med rätt kompetens

Flertalet av våra medlemsföretag har svårt att rekrytera medarbetare med rätt kompetens. Våra kollektivavtal måste underlätta och stimulera anställning.

Bygg- och Installationssektorn behöver större handlingsfrihet och mångfald. En viktig förändring handlar om att öka flexibiliteten i våra kollektivavtalsregler för att kunna anställa och utveckla olika medarbetare för att stärka verksamheten.

Säkra arbetsmiljön

Att ha en säker och trygg arbetsmiljö är helt avgörande för både företag och medarbetare. Det bästa resultatet nås genom långsiktig lokal och nära samverkan mellan företaget, medarbetare och skyddsombud på såväl företagsnivå som på den enskilda arbetsplatsen. Möjligheterna till detta lokala ansvar och säkerhetsattityder måste vara i fokus hos alla.

Sund konkurrens i Bygg- och Installationssektorn

Parterna måste tillsammans och i nära samverkan med myndigheter arbeta för att hitta och motverka oseriösa företag i Bygg- och Installationssektorn.

Parterna måste också i samsyn verka för att säkrare system för ID-kontroller kan införas som standard på arbetsplatserna.

Samtidigt måste kollektivavtalen utvecklas så att de inte upplevs som svårbegripliga och onödigt administrativt betungande. Det ska vara lätt att göra rätt!

Vi står upp för kollektivavtalen

Vi måste gemensamt se till att stimulera utvecklingen så att fler företag väljer att omfattas av kollektivavtal. En hög kollektivavtalstäckning är en förutsättning för den svenska modellens fortsatta legitimitet och utveckling.

TG
②

Övergripande förhandlingsmål för Bygg- och Installationssektorn:

> Långsiktigt hållbar lönebildningsprocess

Medlemsföretag i våra branscher har behov av att regelverken förändras så att medarbetare och företag på ett förutsägbart och tydligt sätt kan hantera lönebildningen.

> Attraktiva kollektivavtal

Vi måste söka en konstruktiv dialog kring lösningar som gör att fler uppfattar kollektivavtalen och de rättigheter och skyldigheter som dessa medför som konkurrenskraftiga och lätta att förstå både för medarbetare och för företag.

> Verksamhetsanpassning av arbetstider och produktion

Det är viktigt för både företag och medarbetare att verksamheten kan anpassas till de förhållanden som råder i det enskilda företags verksamhet.

> Flexibilitet och specialisering

Medlemsföretagen måste få utökad möjlighet att låna in arbetskraft mellan varandra och anlita kollektivavtalsbundna bemanningsföretag eller underentreprenörer på ett enklare sätt.

> Kompetensförsörjning

Det är ett gemensamt intresse för parterna att fler väljer att arbeta i Bygg- och Installationssektorn. Det kan ske genom ökad andel kvinnor, ökad mångfald, integration av nyanlända och genom att öka möjligheterna till att inkludera personer långt ifrån arbetsmarknaden.

> Enkla reseregler i kollektivavtalen

Våra medlemsföretag vill verka för lättillämpade reseregler som är följsamma till den skattelagstiftning och de principer som gäller för tjänsteresor.

> Ändrad arbetstid i lagstiftning

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



TG 9

GLASBRANSCH- FÖRENINGENS YRKANDEN



Glasbranschföreningens övergripande mål

Rädda jobben och skapa nya – industrin sätter lönenivån

Sverige befinner sig, enligt alla prognoser, i den värsta ekonomiska krisen i modern tid. Krig i närområdet, höga energi, råvarupriser och en pågående lågkonjunktur gör framtiden osäker. Vi upplever fortfarande att företagen i branschen har svårt att sysselsätta alla anställda och därför behöver säga på grund av arbetsbrist. 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 som kan anpassas efter nya behov som uppstår. Avtalet 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 den över året växlande efterfrågan från kunderna. Vidare kan det handla om att en kund kräver att vissa arbeten ska utföras nattetid eller helgdag på grund av säkerhetsskäl. Merparten av medlemsföretagen 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.

Företagen i glasbranschen behöver ett modernt avtal som ger medlemmarna förutsättningar att konkurrera på schyssta villkor.

Ge medarbetarna större inflytande över sin vardag

Arbetarna 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 sina arbetstider mm och därigenom få större inflytande över sin vardag. Kollektivavtalet får inte hindra utvecklingen varför anpassningar måste kunna göras efter såväl medarbetares önskemål som till kunders krav.



TC4
B

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. Företagen behöver ges möjlighet att kunna förlägga arbetstiden över längre perioder 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, kompetens 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.

Vi anser att det ska löna sig att utvecklas i jobbet, att ta på sig mer avancerade arbetsuppgifter och ansvar. Skrivningarna i avtalet om lönesättningen bör därför utvecklas och på ett tydligare sätt kopplas till företagets lönsamhet 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 vet vad som krävs för att kunna påverka sin lön - något som sedan länge är en självklarhet för majoriteten av svenska arbetstagare.



TL4
8

Glasbranschföreningens avtalsyrkanden

1. Lönebildning

Kollektivavtalet anger den lön som alla minst har rätt till, det vill säga grundlönen. Arbetsgivare och arbetstagare har redan idag möjligheten att komma överens om andra nivåer utöver grundlön. Skrivningen i Glasmästeriavtalet är svårtolkad 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 på objektiva grunder kunna påverka sin lön.

Flertalet av våra medlemsföretag utför både traditionella glasmästeriarbeten och bilglasreparationer. Efter en överenskommelse om avtalstillhörighet inom LO har det fastställts att bilglasreparationer/byten av bilrutor ska falla in under IF-Metalls avtalsområde. Överenskommelsen omfattar dock endast de företag som enbart utför dessa arbetsuppgifter. Företag som utför båda dessa arbetsuppgifter ska enligt överenskommelsen mellan Byggnads och IF metall omfattas av Glasmästeriavtalet. Överenskommelsen snedvrider konkurrensen avtalsmässigt för de företag som är medlemmar i Glasbranschföreningen och har en blandad verksamhet.

Glasbranschföreningen yrkar därför att:

- > Skrivningarna om den individuella lönesättningen ska på ett tydligare sätt klargöra att den egna prestationen ska kopplas till företagets lönsamhet mm. 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.
- > Det ska framgå att det finns möjlighet i avtalet att göra individuella tillägg eller på annat sätt skapa ett löneutrymme för fördelning, så att medarbetarna ges förutsättningar att kunna påverka sin lön.
- > Paragrafen om ”Extra löneutbetalningar” ändras, så att dessa inte behöver begränsas eller fördelas lika till alla arbetstagare.
- > Företag som utför såväl bilglasarbeten som glasmästeriarbeten ska kunna tillämpa motsvarande löne- och arbetstidsbestämmelser som gäller enligt motorbranschavtalet.
- > Månadslön ska vara huvudavlöningsform.
- > Förfarandet i §3 Lönebestämmelser för övergång mellan olika avlöningsformer ska följa MBL:s regelverk.



TG 9

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. 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 att kunna tillmötesgå glasmästeribranschen ojämna arbetsfördelning över året. Utjämning av arbetstiden ska kunna ske under sex månader istället för nu gällande fyra veckor (sex veckor efter lokal överenskommelse).
- > Veckoarbetstiden under begränsningsperioden ska få uppgå till 48 timmar. Den ordinarie arbetstiden ska vara oförändrat 40 timmar per helgfri vecka under begränsningsperioden.
- > Att begränsa arbetstiden nedåt till 32 timmar tas bort från avtalet.
- > Möjlighet att träffa enskilda överenskommelser direkt med medarbetarna om andra begränsningsperioder för förläggning av ordinarie arbetstid.
- > 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.
- > 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.
- > Glasbranschföreningen motsätter sig att förkortad arbetstid genomförs genom lagstiftning. Om lagstiftningen skulle ändras och det får genomslag i kollektivavtalet ska avtalets regler om arbetstidsförkortning reduceras i motsvarande omfattning. Skulle en förkortning av arbetstiden enligt lag överstiga den arbetstidsförkortning som redan gäller enligt Glasmästeriavtalet ska det säkerställas att regleringen blir kostnadsneutral.



TG
8

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 omständlig då lönesystemen inte stöder hanteringen utan varje utbetalning måste göras manuellt och för en arbetstagare i taget.

Vidare har en arbetstagare enligt arbetstidsdirektivet rätt att få sin ordinarie lön under sin semester. Tidpunkten för utbetalning av den årliga semestern ska enligt direktivet fastställas på ett sådant sätt att en arbetstagare under sin semester befinner sig i en motsvarande situation som under de perioder arbete utförs. Såsom kollektivavtalet är utformat idag saknas möjlighet att tillmötesgå de anställdas behov av en jämn löneutbetalning och följa arbetsdirektivet utan att samtidigt bryta mot kollektivavtalet. Nuvarande regel innebär att en arbetstagare helt står utan lön månaden efter semestern vilket kan strida mot EU-rätten.

Glasbranschföreningen yrkar därför att:

- > Avtalstexten ändras så att semesterlön 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/tillägg utbetalas samtidigt som ordinarie lön och på ordinarie utbetalningsdagar.

4. Modernt och konkurrenskraftigt

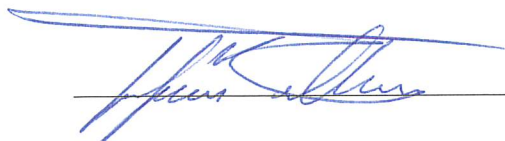
Redaktionella förändringar

Parterna har under tidigare avtalsperioder haft en konstruktiv dialog som gjort att kollektivavtalens skrivningar blivit lättare att förstå både för arbetsgivare och arbetstagare. För de fall att parterna upptäcker felaktiga hänvisningar, otidsenliga formuleringar eller sådant som redan regleras i lag i avtalet 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 den 13 februari 2025

Emottaget den 13 februari 2025



Torbjörn Carlberg
Förhandlingschef
Glasbranschföreningen



Emil Persson
Avtalssekreterare
Byggnads

