

# Glasbranschföreningens yrkanden

Avtalsrörelsen 2016



Glasbransch  
FÖRENINGEN

# AVTALSYRKANDE AVTALSÖRELSEN 2016

## Glasmästeriavtalet

### FÖRUTSÄTTNINGAR INFÖR AVTALSÖRELSEN 2016

Medlemsföretagen i glasbranschen präglas av den hårda konkurrensen i Sverige och utomlands. Glasbranschen och byggbranschen är en del av vår omvärld. Vikten av en samordnad och fungerande svensk lönebildning är viktigare än någonsin. Ansvarfulla löneökningar stärker våra medlemsföretag och tryggar anställningarna.

Under lång tid har den internationellt konkurrensutsatta industrin bestämt den lönenivå som bör gälla i avtalsrörelsen, det s.k. märket. Glasbranschföreningen har varit en del av denna märkessättning och anser att detta sätt har tjänat såväl företag som anställda väl. Arbetstagarna har fått större reella löneökningar när lönesättningen har följt industrins märke där hänsyn till inflation och internationell konkurrens har tagits. Glasbranschföreningen avser att följa denna märkessättning även under avtalsrörelsen 2016.

Glasbranschens företag arbetar inom skilda verksamhetsområden såsom traditionellt glasmästeri, fasadbygge och bilverkstad. Samtliga verksamhetsdelar lever under en hård konkurrens. Globaliseringen och särskilt den fria rörligheten för tjänster är en reell verklighet som starkt påverkar våra medlemsföretag. Efterfrågan är inte statiskt och inte samma inom olika regioner och den ser olika ut inom våra olika verksamhetsgrenar. Vi måste därför ha ett flexibelt kollektivavtal så att våra företag snabbt kan ställa om sig i den föränderliga tid vi lever i. Vårt centrala kollektivavtal måste ge våra företag möjlighet att skapa förutsättningar för att möta konkurrensen. Här är möjlighet till lokala överenskommelser viktigt; där arbetstiderna kan förläggas så att kunderna/beställarnas behov tillgodoses och där vi hittar lönesättningen som gynnar engagerade arbetstagare med stor kompetens som bidrar till företagets produktivitet.

Glasbranschen är en framtidsbransch och låt oss även inom ramen för kollektivavtalet skapa en ljusare framtid!

## ÖVERGRIPANDE YRKANDEN

### LÖN

Att lönen kopplas till kompetens och utbildningsnivå synes självklart i många andra branscher år 2016. Glasbranschen måste vara en del av omvärlden för att kunna rekrytera och behålla skickliga medarbetare. Det finns annars en risk att branschen inte behåller talangerna, som istället lämnar branschen. Vi måste hitta former för att, inom kollektivavtalet, möjliggöra en juste lönesättning kopplad till företagets förutsättningar och den enskilde medarbetarens kvalifikationer.

### **Särskilt om flyktingströmmar**

Glasbranschen har ett yrkesutbildningsavtal där lärlingar anställs och utbildas. Glasbranschen vill få in fler arbetstagare i vår bransch och vill hitta olika sätt att göra insteget till yrket attraktivt. I dagsläget står vi inför en av vår tids största flyktingströmmar. Denna starka inflyttning till Sverige gör att vi har en stor möjlighet att rekrytera många till glasbranschen och det kan ske dels genom att individer väljer att börja som lärlingar och dels genom att yrkeskunniga individer anställs i våra glasföretag. I Sverige har vi hög arbetslöshet bland ungdomar och bland utrikesfödda personer. Låt oss skapa möjligheter som lockar samtliga dessa grupper till vår bransch. I Sverige har vi ett problem med alltför höga ingångslöner. Att anställas och utbildas som lärling är ett bra sätt från branschen, att möta detta. Men om en individ inte är fullt yrkeskunnig men ej heller ska anställas som lärling så finns det ingen väg emellan. I avtalet anges nämligen att fullt yrkeskunniga glasmästeriarbetare ska erhålla den lön som anges.

Glasbranschföreningen anser att det finns ett behov att diskutera en fungerande lönenivå för den grupp som inte är fullt yrkeskunnig. Det finns många som vill ha arbete, om vi hittar ett sätt att göra insteget i vårt yrke attraktivt så har vi en stor möjlighet att just nu öka rekryteringen till glasbranschen.

### **ARBETSTIDER**

Såsom angetts ovan har glasbranschen flera olika verksamhetsgrenar och arbetstidsförläggningen i kollektivavtalet svarar inte mot alla verksamhetsgrenars behov. Det måste finnas ett större fönster att förlägga arbetstiden för att möta kundens/beställares efterfrågan. Om våra medlemsföretag inte kan möta detta så förlorar de arbetstillfällen och på sikt riskerar de att konkurreras ut. Glasbranschföreningen anser att arbetstiden måste kunna förläggas inom betydligt större tidsramar. Och det måste även ges ökade förutsättningar att lokalt förlägga arbetstiden.

Glasbranschföreningen anser vidare att tydligare anpassning utifrån arbetstidslagens regler bör göras i förekommande fall.

### **MODERNT OCH KONKURRENSKRAFTIGT**

Kollektivavtal är många gånger till sina skrivningar omodernt och i vissa delar föråldrat och inte anpassat till lagstiftning. Det är inte ovanligt att det i kollektivavtal finns skrivningar som inte ens de avtalstecknande parterna själva förstår. Glasbranschföreningen anser att vårt kollektivavtal ska vara lättförståeligt och anpassat till gällande lagstiftning. Glasbranschföreningen anser att parterna under innevarande avtalsår bör gå igenom avtalet och uppdatera de delar som behövs uppdateras samt ta bort de delar som är föråldrade.

## YRKANDEN

### LÖN

- Individuell lönesättning

Individuell lönesättning kopplat till företagens förutsättningar, arbetstagares kompetens och utbildning på ett sätt som upplevs som juste. Individuell lönesättning bygger på att företaget aktivt arbetar med lönesättning utifrån välkända och tydligt angivna kriterier. Glasbranschföreningen yrkar i första hand på en individuell lönesättning för våra medlemsföretag, i andra hand att parterna sätter sig i en arbetsgrupp med våra medlemsföretag för att tillsammans undersöka vilka möjligheter till individuell lönesättning som finns och hur detta bäst skapas på ett sätt så att såväl företag som medarbetare gynnas och i tredje hand att extra löneutbetalning ska kunna ske till varje individ och inte fördelas lika såsom nu anges i avtalet.

- Ytterligare lönenivå: för arbetstagare som inte är ”fullt yrkeskunnig glasmästeriarbetare”.

Denna lönenivå ökar möjligheten att anställa fler och möter också branschens behov av olika yrkeskunniga arbetstagare. Alla verksamhetsgrenar inom glasbranschen behöver inte fullt yrkeskunniga glasmästeriarbetare.

### ARBETSTIDER

- Utrymmet för att förlägga den ordinarie arbetstiden måste utökas drastiskt. Våra medlemsföretags konkurrenter konkurrerar med arbetstiden: arbetstagare arbetar dygnets alla timmar och får en helt annan lönsamhet i sin verksamhet. Beställarna börjar ställa krav på att arbetet måste ske vid vissa tidpunkter. Våra företag måste kunna möta detta och ramarna inom vilken den ordinarie arbetstiden ska förläggas bör kraftigt utökas. Möjligheter till lokala överenskommelser kring förläggning av arbetstiden på andra tidpunkter måste i vart fall tillkomma och framgå av kollektivavtalet.
- Detta gäller även förläggning av arbetstid på natten när förhållandena så kräver. Tex. att arbetsgivaren och lokalavdelningen kan för enskild arbetsplats och/eller del av arbetsplats träffa en överenskommelse om arbetstidsförläggning mellan klockan 22.00 och 05.00.
- Möjlighet till utökad begränsningsperiod gällande förläggning av arbetstid: om sex månader – genom lokal överenskommelse mellan arbetsgivare och lokalavdelning. Begränsningsperiod är den tidsram man beräknar arbetstiden i snitt på.
- Möjlighet till årsarbetstid för glasmästeriarbetare för att parera glasmästeribranschens ojämna arbetsfördelning över året. Detta ökar möjligheterna till fasta anställningar och trygga anställningar året om.
- Utöka arbetstidsbanken för övertid från 16 timmar till 50 timmar. Huvudregeln är att övertid ska utges som kompensationsledighet.

## UPPSÄGNING OCH TURORDNING

- Om arbetstagare säger upp sig på egen begäran bör uppsägningstiden utökas.
  - Mindre än 3 år: 1 månads uppsägningstid
  - From 3 år till 6 år: 2 månaders uppsägningstid
  - From 6 år: 3 månaders uppsägningstid
- Utöka uppsägningstiden för arbetstagare med provanställning som avbryter provanställningen
- Uppsägning vid arbetsbrist och reglerna om turordning: arbetstagares kompetens ska värderas istället för anställningstid

## ANSTÄLLNINGS INGÅENDE

- Förtydliga avtalets 10§ gällande kollektivavtalets anställningsformer och lagens anställningsformer.

## FÖRHANDINGSORDNINGEN

- Förtydliga förhandlingsordningen kopplat till gällande lagstiftning
- Förhandlingen avslutas när mötet är avslutat, inte när slutjusterat protokoll föreligger (se 12§ a4.)

## PERSONALLIGGARE

- Arbetsgivare ska ha möjlighet att kvitta skadestånd som utgår ifall arbetstagaren fler än två gånger brutit mot kravet att bära identitetskort på det sätt som följer av personalliggaren.

## REVIDERINGAR I AVTALET

- Ta bort 4§ b och c om föräldralön och ange att dessa upphörde 1/1 2014.
- Angående permitteringslön: ta bort alt förtydliga att denna fond som inte finns längre är borttagen dvs. ange vad regeln betyder idag
- Sidan 39 med uppräknig av lagtext: ta bort.

---

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