

PROTOKOLL

År 2022, den 3. mai, ble det holdt forhandlingsmøte mellom Glass og Fasadeforeningen og Fellesforbundet om tariffrevisjon 2022 på Glassoverenskomsten

Til stede i et eller flere møter:

For Fellesforbundet:

Hege Espe, Tom Nohr, Fredrik Larsson, Steinar Aardalen og Terje Johansen

For Glass og Fasadeforeningen:

Cato Ludvigsen, Rune Sagstuen, Frithjof Riis, Beate Solem og Bjørn Glenn Hansen.

Partene har etter forhandlinger i fellesmøter og særsmøter blitt enige om følgende.

Til forhandlingsprotokollen

HMS og Likestilling

Partene er enige om viktigheten av å utvikle gode systemer for å forebygge og hindre seksuell trakassering på arbeidsplassen. Partene er videre enige om å arbeide for å bedre kjønnsbalansen på arbeidsplassen, herunder tilrettelegging for gravide, samt foreldrepermisjon/omsorgsoppgaver for begge kjønn.

Etter- og videreutdanning for alle

Partene viser til regjeringens svar til partene i frontfaget om den varslede kompetansereformen. Fellesforbundet og Glass og Fasadeforeningen vil sammen følge dette arbeidet med sikte på at det kan utvikles bedre relevante tilbud til etter- og videreutdanning for fagarbeidere innenfor Glassoverenskomsten.

Utvikling av utetillegget i Glassoverenskomsten

Med bakgrunn i endringen i omfangsbestemmelsen på Fellesoverenskomsten for byggfag, er det enighet mellom partene i dette oppgjøret om at utviklingen på utetillegget i Glassoverenskomsten skal ha et særskilt fokus i kommende oppgjør.

Generelt tillegg

Det gis et generelt tillegg på kr. 4,00 til alle som er omfattet av overenskomsten, med virkning fra 1. april 2022.

Det gis videre et tillegg til arbeidstakere omfattet av industripreget virksomhet (bedrifter med produksjon av isolerruter, herding, bøying, laminering, samt produksjon av fasadeelementer osv.) på kr. 1,00, også med virkning fra 1. april 2022.

Endringer i overenskomsten

- Garantibestemmelsene (minstelønssatsene) under § 2.3 heves.
Nye satser:
Nyansatt voksen kr. 196,00 per time
Etter 1 år kr. 203,00 per time
- Utetillegget under pkt. 2.4.1 heves.
Ny sats utetillegg kr. 11,00 per time.
- Fagbrevtillegget under pkt. 2.4.2 heves.
Ny sats fagbrevtillegg kr. 14,00 per time.
- Smusstillegg under pkt. 2.4.4 heves.
Ny sats smusstillegg kr. 6,50 per time.
- Satsene for skifttillegg for 2. skift og 3. skift under pkt. § 2.5.2 heves.
Nye satser:
2. skift kr. 24,00 per time.
3. skift kr. 35,00 per time
- Matpengesatsen under pkt. 4.3.3 heves.
Ny sats kr. 123,00

KAPITTEL 2 Lønnsbestemmelser

2.4.4 Smusstillegg

Det gjøres endringer i 1. avsnitt ved at siste setning tas ut:

Ved ekstraordinært særlig smussig arbeid, og arbeid hvor det kreves bruk av masker og annet ekstraordinært verneutstyr, skal det gis et tillegg på minst kr. ~~6,00~~ 6,50. ~~Unntatt herfra er daglig drift og daglig renhold.~~

2.6.1 Lønnssystemer, generelt

Ny tekst om målekriterier ved bruk av bonus inntatt under 2.6.1, samt revidering 1. avsnitt:

Hvis en av partene ønsker det, skal akkordlønn uhindret kunne anvendes. ~~Med akkordlønn menes: bonus, prestasjonslønn o.l.~~ Forutsetningen for at slike avtaler inngås er at ingen skal få redusert sin faktiske timelønn.

Ved inngåelse av avtaler om bonussystem skal målekriterier som skadefrekvens og sykefravær unngås.

Ny 2.6.3 Månedslønn

Det tas inn et nytt pkt. 2.6.3 – Månedslønn, med følgende tekst:

2.6.3 Månedslønn

Det skal etter lokal avtale være anledning til å anvende månedslønn.

Ny § 2.7 Tjenestepensjon

Det tas inn en ny paragraf. 2.7 – Tjenestepensjon, med følgende tekst:

§ 2.7 Tjenestepensjon

Glass og Fasadeforeningen og Fellesforbundet vil understreke viktigheten av at de lokale partene en gang i hver tariffperiode gjennomgår de etablerte bedriftsordningene, og hva disse gir i tillegg til de ulike ytelser som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, ved uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å gjøre endringer i de ordninger bedriften har. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll.

Øvrige paragrafer i kapittel 2 forskyves tilsvarende.

Bilag 11 utgår. Nummereringen av øvrige bilag flyttes tilsvarende.

KAPITTEL 3 Lærlinger og annen fag-, etter- og videreutdanning

Det kreves følgende endringer i kapittel 3:

3.3.3 Utdanningsstimulerende tiltak Praksiskandidater

Det gjøres endring i overskrift på pkt. 3.3.3, som vil bestå av 4., 5. og 6. avsnitt av dagens pkt. 3.3.3.

~~3.3.3~~ § 3.4 Utdanningsstimulerende tiltak

Ny § 3.4 med overskriften Utdanningsstimulerende tiltak, med følgende tekst (første avsnitt er mindre endring av dagens 3. avsnitt under pkt. 3.3.3.):

Glass og Fasadeforeningen og Fellesforbundet er enige om at bedrift og tillitsvalgte hvert år drøfter om det er et kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall eventuelt kan legges til rette for at ~~ufaglerte~~ arbeidstakere får anledning til å ta ~~fagbrev~~ fag-, etter- og videreutdanning. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens behov for ~~fagarbeidere~~ og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være opplæringsbedrift.

Ved innføring av ny teknologi skal berørte arbeidstakere gis nødvendig opplæring. Opplæringens karakter og omfang skal drøftes mellom partene i det enkelte tilfellet, jf. Tilleggsavtale IV, kap. V i Hovedavtalen. Opplæringen innenfor den enkelte arbeidstakers ordinære arbeidstid skal skje uten tap av fortjeneste.

Det legges til rette for kompetansehevende tiltak gjennom relevante etter og videreutdanningsløp.. Det er en forutsetning at utdanningen øker produktiviteten og omstillingsevnen til bedriften og den enkelte arbeidstaker. Eventuelle tiltak skal avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

For at den enkelte skal motiveres og gis mulighet til etter- og videreutdanning skal det etter enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker gis anledning til å gjennomføre kompetansehevende tiltak som nevnt over av inntil 7.5 timers varighet pr. år, betalt med

ordinær lønn. Innvilgelse av dette krever en målsetting om fullføring og at arbeidstaker selv bidrar med nødvendig egeninnsats i fritiden. Øvrige kriterier avtales lokalt

3.3.4 § 3.5 Dokumentasjon av realkompetanse

Punktet gjøres om til paragraf (uendret tekst).

KAPITTEL 4 Arbeidstidsbestemmelser

4.6.2 Overtidsarbeid ved permittering

Det gjøres følgende endring:

Før overtid ved permittering iverksettes, skal dette ~~drøftes~~ avtales mellom partene på bedriften.

KAPITTEL 5 Arbeidsmiljø, HMS, inkludering og arbeid for å redusere sykefravær

5.1.1 Arbeidsmiljø og vernetiltak

Det gjøres følgende endring i siste setning:

Verneombud og bedriftsleder oppfordres til i fellesskap å gjennomgå grunnkurs i verne- og miljøarbeid (minimum 40 timers kurset, jf. § 12 nr. 4 i Forskrift om verneombud og arbeidsmiljøutvalg av 29. april 1977) AML § 6-5.

5.1.2 Arbeidstøy og verneutstyr

Det gjøres følgende endringer i bestemmelsen:

Bedriften holder det nødvendige arbeidstøy. Ved behov skaffer arbeidsgiver til veie tilpasset ordinært arbeidstøy til kvinner og menn der unisex-modell ikke er tilfredsstillende. Det er en forutsetning at arbeidstøyet tilfredsstiller nødvendige HMS-krav, og at dette er praktisk mulig og økonomisk forsvarlig. Arbeidstaker som arbeider utendørs, skal utleveres foret kjeledress/varmedress og regntøy. Nærmere retningslinjer for utlevering, vask og typer av arbeidstøy, avtales på den enkelte bedrift.

Bedriften skal holde optiske vernebriller ved behov.

~~Ved faste skjærebord skal det være forklær til disposisjon for skjærerne. Bedriften holder arbeidstakerne med arbeidshansker der dette er nødvendig. Bedriften holder også de som arbeider i glassliperier, med forklær og eget vernefottøy.~~

5.1.3 Inkludering og reduksjon av sykefravær

Det gjøres følgende endring i siste avsnitt:

~~Partene anbefaler alle bedrifter omfattet av denne overenskomst om å tegne IA-avtale. IA-avtalen omfatter hele det norske arbeidslivet. Et godt partssamarbeid er en forutsetning for å lykkes med IA-arbeidet.~~

KAPITTEL 7 Arbeid utenfor bedriften. Reise- og oppholdsbestemmelser.

§ 7.2 Hvor nattoophold ikke er nødvendig

Det gjøres følgende tekstendring i pkt. 7.2.2:

7.2.2 Når arbeidsgiver sørger for transport

~~Når arbeidsgiveren stiller fellestransport som buss e.l. Når arbeidsgiveren stiller et passende transportmiddel til gratis disposisjon, gjelder følgende satser for sjåfør og medfølgende passasjerer:~~

Satsene for reise og gangtid under § 7.2 reguleres til følgende:

7.2.1.2:

- | | |
|-----------------------------------|------------|
| a. For avstand fra 7,5 til 15 km: | kr. 108,20 |
| b. For avstand fra 15 til 30 km: | kr. 179,20 |
| c. For avstand fra 30 til 45 km: | kr. 210,50 |
| d. For avstand fra 45 til 60 km: | kr. 241,00 |
| e. For avstand fra 60 til 75 km: | kr. 273,50 |

7.2.2.2:

- | | |
|-----------------------------------|------------|
| a. For avstand fra 7,5 til 15 km: | kr. 65,00 |
| b. For avstand fra 15 til 30 km: | kr. 108,90 |
| c. For avstand fra 30 til 45 km: | kr. 130,10 |
| d. For avstand fra 45 til 60 km: | kr. 151,80 |
| e. For avstand fra 60 til 75 km: | kr. 174,40 |

KAPITTEL 9 Spesielle bestemmelser

Pkt. 9.1.1 Permisjonsgrunner

Merknad under 9.1.1.1 fjernes.

KAPITTEL 10 Mangfold og likeverd

Det er enighet om følgende tekstendringer i kapittel 10:

§ 10.2 ~~Likestilling mellom kvinner og menn~~ og ikke-diskriminering

10.2.1 ~~Likestilling mellom kvinner og menn~~ og ikke-diskriminering

Fellesforbundet og Glass og Fasadeforeningen er enige om både sentralt og lokalt å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene, slik at kvinner og menn gis like muligheter til å ta del i de forskjellige arbeidsoppgaver innenfor glassbransjen.

De lokale parter skal drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med tanke på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale. Formålet med en slik avtale skal være å oppnå at alle arbeidstakere – uansett kjønn – gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement

Likestilling er ikke et område som kan ses isolert. Dette arbeidet må drives på alle plan og innenfor alle områder. Problemstillinger knyttet til likestilling og lik lønn for arbeid av lik verdi er sammensatt, og det må fokuseres og satses på å få frem helheten i problemstillingene.

Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Arbeidsgiver har ansvar for bedriftens lovpålagte likestillingsarbeid, men begge parter har ansvar for å ta initiativ i likestillingsspørsmål. Der det ikke inngås lokal avtale, skal likestillingsarbeidet gå inn i det etablerte systemet for samarbeid, informasjon og drøftelser i bedriftene.

Partene vil særskilt framheve følgende områder for samarbeid:

- Bedre kjønnsbalanse på arbeidsplassen. Dette omfatter blant annet rekrutteringstiltak og tilrettelegging ved graviditet for kvinner og foreldrepermisjon/omsorgsoppgaver for begge kjønn.
- Gode systemer for å forebygge og hindre trakassering og seksuell trakassering på arbeidsplassene.

Det vises også til § 10.2.2 – Likelønn, Bilag 6 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

10.2.2 ~~Likestillingsavtaler~~ Likelønn

Partene er enige om at menn og kvinner etter Glassoverenskomstens bestemmelser under ellers like forhold skal vurderes likt, så vel fortjenestemessig som faglig. Ved lokale lønnsforhandlinger skal derfor partene gjennomgå både menns og kvinners lønnsforhold og vurdere årsakene til eventuelle lønnsforskjeller.

Partene lokalt skal, gjennom forhandlinger, rette opp skjevheter som måtte være på bedriften og som skyldes forskjellsbehandling på grunn av kjønn. Ved forhandlingene skal de lokale parter:

- fremskaffe oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn, for å klarlegge om eventuelle forskjeller skyldes kjønn.
- klarlegge hvem som gis tilbud om formell kompetanse, faglig oppdatering, kompetanseheving og lignende tiltak som gir grunnlag for annen lønns plassering og vurdere om tilbudene er tilpasset kvinners yrkesdeltakelse. De lokale parter må sikre at kvinner og menn likebehandles.
- klarlegge hvilke kriterier som benyttes for ansiennitetstillegg, herunder skal partene vurdere om lønns systemet har tatt tilstrekkelig hensyn til at kvinner i sterkere grad enn menn har ulønnet permisjon for å påta seg omsorgsoppgaver.
- kartlegge hvilke kriterier som er benyttet ved inndeling i ulike lønnsgrupper
- gjennomgå kriteriene for lønnsfastsettelse med sikte på å sørge for at kriteriene er kjønnsnøytrale
- sjekke at arbeidstakere som har permisjon med rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter folketrygdloven § 14-4 og § 14-14 er blitt vurdert på samme måte som andre arbeidstakere ved lokale forhandlinger.

Dersom partene, etter gjennomgangen iht. ovenstående, konstaterer at det foreligger forskjellsbehandling på grunn av kjønn, skal forskjellsbehandlingen rettes opp.

10.2.2 3 Likestillingsavtaler

De lokale parter skal drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med tanke på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale. Formålet med en slik avtale skal være å oppnå at alle arbeidstakere - uansett kjønn- gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement.

I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriftene vil partene bl.a. peke på at:

- likestilling er et lederansvar
- likestilling mellom kjønnene omfatter mer enn lønsspørsmål
- likestilling gjelder også holdninger normer, og krever sterk medvirkning fra de tillitsvalgte
- likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablerte samarbeidsfora i bedriften

§ 10.3 Innvandrere Arbeidsinnvandrere

Partene er enige om at det både sentralt og lokalt må arbeides for å tilrettelegge forholdene slik at innvandrere i større grad velger å ta arbeid innenfor glassbransjen. På denne bakgrunn bør derfor partene lokalt diskutere bedriftsaktuelle problemstillinger knyttet til rekruttering av innvandrere, som for eksempel praktisk tilrettelegging og holdningsspørsmål.

Glass og Fasadeforeningen og Fellesforbundet er enige om at partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur.

KAPITTEL 12 Ikrafttrede og varighet

Det er enighet om 2-årig avtaleperiode og reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår. Aktuelle datoer i kapittel 12 endres i tråd med dette.

BILAG 8 Godtgjøring for helligdager og 1. og 17. mai

Det er enighet om regulering av satsen i bilagets kapittel 1, Merknader pkt. a, første avsnitt, i tråd med resultatet fra Frontfaget. Ny sats kr. 52,57.

Ikrafttredelse

Det generelle tillegget på kr. 4,00 gis med virkning fra 1. april 2022.

Tillegget på kr. 1,00 for industripreget virksomhet gis med virkning fra 1. april 2022.

De avtalte satshevinger gjøres gjeldende fra vedtakelsestidspunktet. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg eller skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen. Tillegg gis ikke til arbeidstakere som har sluttet før vedtakelsen.

Oppgjøret sendes ut til uravstemming, med svarfrist til Glass og Fasadeforeningen den 3. juni kl. 12:00.

Oslo den 3. mai 2022

Glass og Fasadeforeningen

Fellesforbundet