

# FELLESFORBUNDETS KRAV TIL TARIFFOPPGJØRET 2022

## GLASSOVERENSKOMSTEN

### FELLESFORBUNDETS DELEGASJON

#### **Forhandlingsutvalg**

Hege Espe	Forbundssekretær Fellesforbundet – forhandlingsleder
Fredrik Larsson	SI-Glass AS Sauda
Steinar Aardalen	H-Fasader Glassteam AS
Tom Nohr	Pilkington Norge AS avd. Elverum
Terje Johansen	Fellesforbundet (sekretær forhandlingsutvalget)

#### Til dette dokumentet

Vedrørende endring av tekst:

- Krav om endringer av eksisterende tekst, eller ny tekst, er markert med understreket kursiv.
- Tekst som kreves strøket/tatt ut av overenskomsten er markert med gjennomstreking.

## GENERELLE KRAV

### **Lønnstillegg**

Det kreves et generelt tillegg.

For de områder som enten ligger lavt eller hvor det har vært en svak lønnsutvikling i perioden vil det bli fremmet krav om et ekstra lønnstillegg.

Fellesforbundet vil konkretisere kravene i løpet av forhandlingene.

### **HMS og Likestilling**

Fra 1. januar 2020 er likestillingsloven endret. Arbeidsgivere har fått en plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for likestilling. Loven pålegger arbeidsgiverne å samarbeide med ansattes representanter i likestillingsarbeidet. Det er viktig at dette skal skje gjennom drøftinger med tillitsvalgte og etablerte ordninger i avtaleverket. Det er også et behov for å endre overenskomstens likestillingsbestemmelser slik at de ikke henviser til lover som er fjernet og bestemmelser som er svakere enn lovverket.

Det fremmes krav for styrking av overenskomstenes bestemmelser om likestilling, samt krav om at arbeidsgiver skal tilby tilpasset arbeidstøy for både kvinner og menn.

Det fremmes krav om at arbeidsgiver skal dekke utgifter til vernebriller med styrke.

Det fremmes krav om følgende tekst til protokollen:

*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.*

Fellesforbundet viser for øvrig til konkrete krav på overenskomsten.

### **Etter- og videreutdanning for alle**

Det fremmes krav om styrking av overenskomstenes bestemmelser om etter og videreutdanning for alle, i tråd med resultatet fra Frontfaget. Det fremmes krav om følgende tekst til protokollen:

*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.*

Fellesforbundet viser for øvrig til konkrete krav på overenskomsten.

## KRAV TIL GLASSOVERENSKOMSTEN

### **Økonomiske krav**

- Det kreves heving av garantibestemmelsene (minstelønssatsene) under § 2.3
- Det kreves heving av utetillegget under § 2.4.1
- Det kreves heving av fagarbeidertillegget under § 2.4.2
- Det kreves heving av smusstillegg under § 2.4.4
- Det kreves heving av skifttilleggene under § 2.5.2
- Det kreves heving av matpengesatsen under § 4.3.3
- Det kreves heving av satsene for reise og gangtid under § 7.2, i henhold til innarbeidet praksis.

Fellesforbundet vil konkretisere kravene i løpet av forhandlingene.

### **Øvrige krav**

#### **2.4.4 Smusstillegg**

Det kreves at siste setning i 1. avsnitt tas ut.

#### **2.6.1 Lønnssystemer, generelt**

Tekst om målekriterier ved bruk av bonus inntatt under 2.6.1, 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 fremmes krav om 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 fremmes krav om 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 kreves 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. Kap. V i tilleggsavtalen IV til 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 kreves 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 kreves 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 kreves følgende tillegg 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 tilfredsstillende 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 kreves følgende endring av 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 9      Spesielle bestemmelser**

### **Pkt. 9.1.1      Permisjonsgrunner**

Det kreves at merknad under 9.1.1.1 fjernes.

## **KAPITTEL 10      Mangfold og likeverd**

Det fremmes krav 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.

OBS – avsnittet flyttes til pkt. 10.2.3 - 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~~

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**

OBS. Avsnittet tatt inn fra pkt. 10.2.1

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 Ikrafttreden og varighet**

Det fremmes krav 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 kreves en regulering av satsen i bilagets kapittel 1, Merknader pkt. a, første avsnitt, i tråd med resultatet fra Frontfaget. Ny sats kr. 52,57.

## **Forbehold om endrede eller nye krav.**

På vanlig måte tar Fellesforbundet forbehold om å endre eller fremme nye krav i løpet av forhandlingene.