

FELLESFORBUNDETS KRAV TIL TARIFFOPPGJØRET 2022

OVERENSKOMST FOR BYGGEINDUSTRIEN

FELLESFORBUNDETS DELEGASJON

Forhandlingsutvalg

Hege Espe	Forbundssekretær Fellesforbundet – forhandlingsleder
Martin Fauchald	Moelven Limtre AS
Peter Quint	Alloc AS
Kenneth Berntsen	Forestia AS avd. Braskereidfoss
Kent Inge S. Pettersen	Rusånes Fabrikker AS avd. Røklund
Bjørn Arve Skjelstadås	Contiga AS avd. Nord
Rune H. Ulfsby Rensmoen	Glava AS Produksjon Askim
Ken Marius Pedersen	Talgø Møre Tre AS
Didrik Halsøy	Mestergruppen Byggevare AS avd. Åsane
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 (Frontfaget)

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.

Fellesforbundet viser til konkrete krav på overenskomsten.

Etter- og videreutdanning for alle (Frontfaget)

Partene må gjennom oppgjøret 2022 forplikter seg til å gjennomføre en storstilt satsing på etter- og videreutdanning. Dette er også i tråd med politiske signaler.

Den enkelte skal ha muligheter til, og må oppfordres til å delta i etter- og videreutdanningstilbud. Dette vil føre til behov for fri og økonomi til den enkelte.

Fellesforbundet vil konkretisere kravet i løpet av forhandlingene.

Godtgjørelse for bevegelige hellig- og høytidsdager (Frontfaget)

Det fremmes krav knyttet til betaling for bevegelige hellig- og høytidsdager i tråd med Frontfagets krav. Fellesforbundet vil konkretisere kravet i løpet av forhandlingene.

Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond – Bilag 2 (Frontfaget)

Det kreves en regulering av satsene.

Fellesforbundet vil konkretisere kravet i løpet av forhandlingene.

Korte velferdspermisjoner – Bilag 9 (Frontfaget)

Etter 50 år med bestemmelse om korte velferdspermisjoner kan det være på tide å vurdere om ordningen fungerer tilfredsstillende for medlemmene og bedriftene eller om det kan vurderes en omlegging for å ivareta både endrede behov og nye behov.

Fellesforbundet foreslår at det i dette oppgjøret settes i gang et arbeid mellom partene for en gjennomgang av ordningen med sikte på eventuelle endringer ved senere oppgjør.

Fellesforbundet vil konkretisere kravet i løpet av forhandlingene.

KRAV TIL OVERENSKOMST FOR BYGGEINDUSTRIEN

Økonomiske krav

- Det kreves heving av minstelønnsatsene under § 2-2.1
- Det kreves heving av fagarbeidertillegget under § 2-2.3
- Det kreves heving av satsen for forandring av arbeidstiden under § 3-4, pkt. 3 og 5
- Det kreves heving av skifttilleggene under § 3-5.4

Fellesforbundet vil konkretisere kravene i løpet av forhandlingene.

Øvrige krav

KAPITTEL 2 Lønnsbestemmelser

Det fremmes krav om en ny § 2-4 – Likelønn, med følgende tekst:

§ 2-4 Likelønn

Partene er enige om at kvinner og menn etter Overenskomsten for byggeindustrien 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, ref. likestillings- og diskrimineringslovens bestemmelser.

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 lønsplassering 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 lønnsystemet 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.

I alle bedrifter som etter likestillings- og diskrimineringslovens § 26, har plikt til å gjennomføre kjønnsdelt lønnskartlegging annethvert år, skal de tillitsvalgte delta i planlegging og evaluering av lønnskartleggingen.

Øvrige paragrafer i kapittel 2 forskyves tilsvarende.

KAPITTEL 3 Arbeidstidsbestemmelser

§ 3-3 Dagtid

Det fremmes krav om følgende endring i andre avsnitt:

De lokale parter fastsetter arbeidstidens inndeling mellom kl. 06.00 og 21.00. Blir de lokale parter ikke enige, bør tariffpartene fastsette arbeidstiden med utgangspunkt i bedriftens behov. Fører forhandlingene ikke frem kan bedriften fastsette arbeidstiden for den enkelte arbeidstaker mellom kl. 07:00 og ~~18:00~~ 16:00.

§ 3-5.4 Skifttillegg

Det fremmes krav om en ny § 3-5.4 c), med følgende tekst:

§ 3-5.4 c) - Godtgjørelse for bevegelige hellig- og høytidsdager ved bruk av gjennomsnittsberegnet arbeidstid og skift

- a) For arbeid på hellig- og høytidsdager betales lønn + 100 % (som for overtid bestemt) + tilsvarende godtgjørelse som for hellig- og høytidsdager i henhold til arbeidsplan.
- b) Ved fri i oppholdsperioden/arbeidsperioden betales godtgjørelse for hellig- og høytidsdager i henhold til arbeidsplan.
- c) I friperioden betales godtgjørelse for hellig- og høytidsdager for 7,5 timer.

Øvrige paragrafer i § 3-5 forskyves tilsvarende.

§ 3-8 Matpenger

Satsen for matpenger reguleres på vanlig måte, i tråd med protokoll datert mellom LO og NHO.

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

§ 5-3 Arbeidstøy

Det fremmes krav om følgende setning som tillegg til første avsnitt:
Arbeidstøyet skal være tilpasset den enkelte, både kvinner og menn.

§ 5-4 Verneutstyr

Det fremmes krav om følgende setning som tillegg til første avsnitt:
Bedriften skal dekke utgifter til vernebriller med styrke.

§ 5-5 Ansvar for utleverte effekter

Krav om endring andre avsnitt:

~~Ved utlevering av nytt utstyr forevises det utslitte til kontroll. Det utslitte utstyret innleveres.~~
Utslitt utstyr innleveres.

KAPITTEL 6 Mangfold og likeverd

Det fremmes krav om følgende tekstendringer i kapittel 6:

§ 6.3 **Likestilling mellom kvinner og menn og ikke-diskriminering.**

~~Partene 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 i bedriftene. Bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelse og kompetansegivende etter- og videreutdanning.~~

Partene er enige om at menn og kvinner 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.

Arbeidsgiver har ansvar for bedriftens likestillingsarbeid i.h.t. likestillingslovens § 26, men begge parter har ansvar for å ta initiativ i likestillingsspørsmål.

Alle bedrifter skal følge annet avsnitt i § 26 i likestillings- og diskrimineringslovens i sitt aktive likestillingsarbeid.

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.

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 å forebygge og hindre trakassering og seksuell trakassering på arbeidsplassene.

Det vises også til § 2.4 – Likelønn, Fellesbilag 6 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

§ 6-4 **Innvandrere Etniske minoriteter**

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

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 13 Varighet

Det fremmes krav om 2-årig avtaleperiode og reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår.
Aktuelle datoer i kapittel 13 endres i tråd med dette.

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

Det kreves at også 1. påskedag og 1. pinsedag skal inngå i listen over hellig- og høytidsdager
det ytes helligdagsgodtgjøring for. Bilag 8 tilpasses deretter.

Forbehold om endrede eller nye krav

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