# Fellesforbundet avd 600 Bygningsarbeidernes fagforening og avd 601 Tømrer og byggfagforeningen sine krav til tariffoppgjøret 2022

## Forslag til vedtak på felles styremøte 22.september 2021

**Generelle krav:**

1. Oppgjørsform: forbundsvist
2. Dokumentasjonskravet i allmenngjøringsordningen fjernes. Det er tilstrekkelig at en av partene krever det allmenngjort.
3. Dokumenter som har påvirkning på lønns- og arbeidsvilkår skal framlegges på et språk den ansatte behersker.
4. Pensjon:
	1. Bedre tjenestepensjon:
		1. OTP betales fra første krone. Uavhengig av stillingsprosent og alder.
		2. Fellesforbundet vil jobbe for å gjøre det obligatoriske innskuddet i OTP (i dag 2 % av lønn) til økt opptjening for den enkelte i folketrygden. Forvaltningen av det obligatoriske innskuddet legges til staten, for eksempel folketrygdfondet.
			1. Begrunnelse: Denne modellen oppfyller Los vedtatte krav om brede, kollektive ordninger for tjenestepensjonen. Den sikrer den enkelte opptjening fra første krone, også ved kortvarige arbeidsforhold. Den inkluderer overtid og variable tillegg i pensjonsgrunnlaget. Den sparer den enkelte for kostnader til forvaltning av pensjonskapitalbevis ved jobbskifter. Denne modellen fjerner den spekulative risikoen for den enkelte. I stedet for å være en innskuddspensjon, som svinger opp og ned med børser, blir den opptjente OTP justert årlig på samme måte som øvrig pensjonsbeholdning i folketrygden.
	2. AFP:
		1. AFP skal opptjenes individuelt slik at en har sin egen AFP-beholdning som kan tas ut fra fylte 62 år, uten krav til ansettelsesforhold i en AFP-bedrift på uttakstidspunktet.
		2. Det må innføres en tilleggspensjon i AFP-ordningen: et livsvarig seniortillegg for de som gir seg helt eller delvis i arbeidslivet, for å motvirke de store tap som tidlig avgang gir. Det er kun på denne måten at «sliterne» kan oppnå en pensjon på 2/3 av lønn.
		3. Det må bli mulig å kombinere delvis uføretrygd med delvis AFP.

# Fellesoverenskomsten for byggfag:

§ 1-1 Tariffavtalens omfang. Bestemmelsen må utvides til også å gjelde glass- og glassfasadearbeider på byggeplass.

§ 2-1 pkt 5 Ny tekst: Bedrifts vise avtaler om lønnssystem skal ikke være til hinder for at det enkelte lag skal kunne utføre arbeider etter landsakkordtariffene.

§2-2 pkt 1 Første setning endres til: «For fagarbeidere gjelder en garantert minstefortjeneste på 85% av grunnlaget for beregning av overtid i § 6-3 pkt. 2-1.”

Satsene for ufaglærte med og uten bransjeerfaring heves tilsvarende ifht dagens satser.

§ 2-7 pkt 4. Ny setning etter siste setning: “Dersom ikke annet er avtalt gjelder den lokale avtalen fra 1.april det året avtalen forhandles.”

§ 2-11 Vernebriller med styrke (Ny). «Der hvor krav til vernebriller stilles, dekker bedriften utgifter til en funksjonell brille med styrke. Arbeidstaker skal få tilbud om øyeundersøkelse og synsprøve foretatt av person med nødvendige kvalifikasjoner. Arbeidstaker skal ha rett til undersøkelse hos øyespesialist dersom utfallet av undersøkelsen gjør det nødvendig. Utgifter knyttet til syns- og øyeundersøkelse samt spesielle synskorrigerende hjelpemidler dekkes av arbeidsgiver.»

§ 2-10 nytt avsnitt

**Mobiltelefon**

I og med at hverdagen blir mer og mer digitalisert, og den enkelte håndverker blir pålagt å bruke egen telefon til diverse apper og forskjellig rapportering, så må arbeidsgiver stå for de kostnadene den enkelte påføres. Enten ved att arbeidsgiver stiller tel til disposisjon (da blir det vel en diskusjon om skatt på den) eller ett kronetillegg til den enkelte som dekker opp bruken.

§ 3-10.

Ny tekst:

5. *Kranførere og førere av Løfteredskap*

Inngår løfteredskap i en bestemt akkord, lønnes kranføreren eller redskapsføreren på linje med fagarbeiderne i akkordlaget. Betjener redskapet flere akkordlag, i egen bedrift, lønnes kran eller redskapsføreren overensstemmende med lagenes gjennomsnittlige akkordlønn på byggeplassen. Hvilken kran- eller redskapsfører dette gjelder skal komme frem av akkordavtalen.

§ 4-1. Ny tekst sjette avsnitt:Arbeidsgiver dekker lønn og kursutgifter ved teoriopplæring til Svenneprøve og fagprøve, og til norskkurs.

§ 4.1 Lærlinger…

Tas inn nytt avsnitt 7 og 8

7.

I bedrifter som inntar lærlinger skal de ansatte oppnevne representant/representanter som sammen med faglig leder skal føre tilsyn med at

a) bedriftens opplæringsmuligheter er tilfredsstillende,

b) lærekontrakter opprettes, c) fagenes opplæringsplaner følges, og

d) lærlingene får delta i den pliktige skoleundervisning.

8.

Lærlingen skal ved ansettelsen presenteres for arbeidstakernes representant/representanter som er oppnevnt, og informeres om representantens/representantenes oppgaver.

**Nåværende § 4-8 i FOB erstattes med kompetanse kapittelet i Industrioverenskomsten og ny § 4.9, 4.10 og ny 4.11 (permisjon og betaling for etterutdanning)**

§ 4.8 Kompetanseutvikling/opplæring

4.8.1 Byggfagenes framtidige konkurranseevne vil i stor grad være avhengig av tilpasning til ny teknologi og arbeidstakernes kunnskaper og kompetanse.

4.8.2 Med sikte på at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for nye oppgaver, og kunne oppfylle bedriftens fremtidige krav, er partene enige om:

• at det er av stor betydning å øke interessen og mulighetene for fagutdanning, samt å legge forholdene til rette slik at bedrifter som har forutsetninger for det, i større utstrekning tar inn lærlinger,

• at bedrift og tillitsvalgte drøfter behov for inntak av lærlinger

• i fellesskap å arbeide for en kontinuerlig oppdatering av fagopplæring, slik at denne til enhver tid er mest mulig i samsvar med byggfagenes behov,

• å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3-5 i opplæringsloven i arbeidslivet - "praksiskandidatordningen", opprettholdes også i fremtiden,

• at de faglige rådene søker å utarbeide opplæringstilbud for ajourføring av fagarbeidernes kvalifikasjoner, som endrede arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi mv. vil kreve,

• at 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 tilleggsavtale IV til Hovedavtalen. Opplæring innenfor den enkelte arbeidstakers ordinære arbeidstid skal skje uten tap av fortjeneste,

• at videreutdanning er en oppgave for ulike utdanningsinstitusjoner, bedrifter og de enkelte arbeidstakere. Partene vil søke å påvirke myndighetene slik at tilbud om videreutdanning kan gis så vel i arbeidstiden som på fritiden, avhengig av de lokale forhold,

• at bedriften og de tillitsvalgte drøfter generelle opplæringsspørsmål med tanke på å øke de ansattes kompetansenivå.

• 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 kan legges til rette for at ufaglærte får anledning til å ta fagbrev. 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.

• 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.

• at ved innføring av et etterutdanningsprogram som for eksempel Den digitale fagarbeider, skal en plan for innhold, behov og gjennomføring drøftes med de tillitsvalgte. Ved enighet inngås en avtale om felles ansvar for gjennomføring mellom bedriften og de tillitsvalgte.

§ 4.9 Kompetanseutvalg

Det opprettes et kompetanseutvalg med tre representanter fra hver av partene. Kompetanseutvalget skal bistå organisasjonene med utforming av tiltak for best mulig fag-, etter- og videreutdanning.

§ 4.10 Utplasserte elever

Dersom bedriften tar imot utplasserte elever fra ungdomsskoler og videregående skoler eller AMO, skal opplegget for utplassering på forhånd drøftes med de tillitsvalgte.

§ 4.11 Permisjon og betaling for etterutdanning

Partene er enige om at bedriften betaler for tapt arbeidsfortjeneste for Den digitale fagarbeider.

Det settes av minst 1 uke hvert år til etterutdanning pr ansatt, betaling som ved § 2-12.

§ 6.1: Tillegg: Partene i bedriften avtaler arbeidstid mellom 0600 – 1700, vanligvis 7,5 timer mandag til fredag. Ved fastsettelse av arbeidstid bør det legges vekt på ansattes ønsker og bedriftens behov for produktivitet. Hvis enighet – eventuelt med bistand fra organisasjonene, ikke oppnås, fastsetter bedriften arbeidstiden innenfor 0700 – 1600.

§ 6-5 Skiftarbeid. Satsene heves vesentlig og harmoniseres med Overenskomst for private anlegg.

§ 7-2 pkt 1 Første avsnitt siste setning strykes. Ny setning: “Arbeidsgiver holder kost og losji.”

§ 7-2 pkt 4, 4-1: Stryke “..minus kr 100,- pr gang, maks 17 ganger pr år dog ikke oftere enn hver 3.uke.”

§ 7-2 pkt 4, 4-2: Stryke “...minus kr 100,- pr. Gang.”

§7-2 pkt 5 strykes. Rørleggere følger reisebestemmelsene til resten av byggfagene.

Bilag 10

Pkt 11 endres til: "Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i barnehage eller grunnskole og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil fire timer."

Bilag 15

Pkt 1.2 etter første avsnitt: “Slik innleie eller bortsetting skal kun skje fra/til bedrifter med tariffavtale med fagforening med innstillingsrett. Bedriften kan ikke leie inn eller sette bort arbeid dersom dette fortrenger faste ansettelser i bedriften. Innleide og ansatte i underentreprenør skal være fast ansatt i full stilling.”

“Saksbehandling: I protokollen skal det fremgå hva som er bemanningsbehovet, begrunnelse for ikke å ansette, omfanget og varigheten for inn leien/utsettingen samt de innleides lønns- og arbeidsforhold.”

Pkt 2.2 endres til: “Innleiebedriften plikter derfor å gi informasjon skriftlig til hver innleid om lokal avtale om arbeidstid, lønns og arbeidsvilkår for ulike grupper i innleiebedriften for å oppfylle lov om likebehandling §14.12a i AML.”

Begrunnelse: §14.12a i AML om likebehandling kom i forbindelse med implementering av EUs vikarbyrådirektiv. Her skal likebehandlingsprinsippet følges opp i praksis siden at loven blir brutt i stor grad. Intensjonen er å stimulere målet om at faste ansettelser i ordinære bedrifter skal være hovedregel.

Bilag 20 B

Ny tekst tredje avsnitt: “Skifterom skal ha tilstrekkelig plass til å skifte, nødvendig antall sitteplasser for skifte av klær og fottøy, samt to låsbare skap, til sammen minimum 60 cm pr. Person."

# Overenskomsten for Bygge industrien

*Avdeling 601 Tømrer og Byggfagforening*

§ 3-5 Skiftarbeid. 4. *Skifttillegg* c) endres til:” Skifttillegg for 2. skift på hverdager betales med 25% av timelønna.” 5. avsnitt endres til:” Skifttillegg for 3. skift på hverdager betales med 40% av timelønna”.6. avsnitt endres til:” Skifttillegg på lørdager etter kl. 13.00 og på dager før helligdager etter den ordinære arbeidstids slutt betales med 100% av timelønna.”

*Avdeling 601 Tømrer og Byggfagforening*

§ 6-5 Forskuttering av sykepenger. Ny tekst: De lokale parter skal gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. Arbeidstakere i bedriften skal ikke forskjellsbehandles når det gjelder forskuttering av sykepenger.

*Avdeling 601 Tømrer og Byggfagforening*

Bilag 9-11. endres til: "Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i barnehage eller grunnskole og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil fire timer."

*Avdeling 601 Tømrer og Byggfagforening*

Bilag 12

5. Trevare og snekkerier

Ny b) Ved sprøyte lakkering/maling der det kreves bruk av masker og ekstra ordinært verneutstyr skal det gis et tillegg på minst kr 12 00 til timelønnen.

*Avdeling 601 Tømrer og Byggfagforening*

Bilag 14 1-2 tilføyes etter første avsnitt: “Slik innleie eller bortsetting skal kun skje fra/til bedrifter med tariffavtale med fagforening med innstillingsrett. Bedriften kan ikke leie inn eller sette bort arbeid dersom dette fortrenger faste ansettelser i bedriften. Innleide skal være fast ansatt i full stilling.”

“Saksbehandling: I protokollen skal det fremgå hva som er bemanningsbehovet, begrunnelse for ikke å ansette, omfanget og varigheten for inn leien/utsettingen samt de innleides lønns- og arbeidsforhold.”

Bilag 14 2.2 Bedriftens informasjonsplikt: Innleiebedriften plikter derfor å gi informasjon skriftlig til hver innleid om lokal avtale om arbeidstid, lønns og arbeidsvilkår for ulike grupper i innleiebedriften for å oppfylle lov om likebehandling §14.12a i AML.

Begrunnelse: §14.12a i AML om likebehandling kom i forbindelse med implementering av EUs vikarbyrådirektiv. Her skal likebehandlingsprinsippet følges opp i praksis siden at loven blir brutt i stor grad. Intensjonen er å stimulere målet om at faste ansettelser i ordinære bedrifter skal være hovedregel.

# Glassoverenskomsten

*Avdeling 601 Tømrer og Byggfagforening*

§ 2.5 Skiftarbeid

2.5.2 Endres til:” Skifttillegg for 2. skift på hverdager betales med 25% av timelønna.” 5. avsnitt endres til:” Skifttillegg for 3. skift på hverdager betales med 40% av timelønna”.6. avsnitt endres til:” Skifttillegg på lørdager etter kl. 12.00 og på dager før helligdager etter den ordinære arbeidstids slutt betales med 100% av timelønna.”

*Avdeling 601 Tømrer og Byggfagforening*

§ 9.1.1.11 endres til: "Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i barnehage eller grunnskole og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil fire timer."

*Avdeling 601 Tømrer og Byggfagforening*

§ 10-5 Forskuttering av sykepenger. Ny tekst: De lokale parter skal gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. Arbeidstakere i bedriften skal ikke forskjellsbehandles når det gjelder forskuttering av sykepenger.

*Avdeling 601 Tømrer og Byggfagforening*

Bilag 10 1-2 tilføyes etter første avsnitt: “Slik innleie eller bortsetting skal kun skje fra/til bedrifter med tariffavtale med fagforening med innstillingsrett. Bedriften kan ikke leie inn eller sette bort arbeid dersom dette fortrenger faste ansettelser i bedriften. Innleide skal være fast ansatt i full stilling.”

“Saksbehandling: I protokollen skal det fremgå hva som er bemanningsbehovet, begrunnelse for ikke å ansette, omfanget og varigheten for inn leien/utsettingen samt de innleides lønns- og arbeidsforhold.”

Bilag 10 2.2 Bedriftens informasjonsplikt: Innleiebedriften plikter derfor å gi informasjon skriftlig til hver innleid om lokal avtale om arbeidstid, lønns og arbeidsvilkår for ulike grupper i innleiebedriften for å oppfylle lov om likebehandling §14.12a i AML.

Begrunnelse: §14.12a i AML om likebehandling kom i forbindelse med implementering av EUs vikarbyrådirektiv. Her skal likebehandlingsprinsippet følges opp i praksis siden at loven blir brutt i stor grad. Intensjonen er å stimulere målet om at faste ansettelser i ordinære bedrifter skal være hovedregel.