

Krav til tariffoppgjøret 2022

Kranoverenskomsten

Mellom Virke

Og

Fellesforbundet

Fellesforbundets delegasjon

- Endre Lie Faglig Sekretær (Forhandlingsleder)
- Frode Ødegård

Endringer i overenskomsten

Gjennomstreking er tekst som skal tas ut, *fet skrift kursiv* er tekst som skal inn

Forbehold om nye krav

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

Økonomiske krav

- Fellesforbundet vil reise krav om generelt lønnstillegg.
Kravene vil bli presisert under forhandlingene.
- Fellesforbundet vil reise krav om øking i fagarbeidertillegget
- Fellesforbundet vil reise krav om en omgjøring til timebetaling for ansiennitetstillegg.
Kravene vil bli presisert under forhandlingene.

§ 9. Arbeidstøy og verneutstyr

Arbeidstøy og verneutstyr utleveres etter behov. Arbeidstøy/verneutstyr utleveres første arbeidsdag.

Det skal ved valg av arbeidstøy tas

hensyn til de ulike behov som den ansatte har sommer og vinter, samt

for særlige behov spesielle typer arbeid forutsetter.

Maskinførere utleveres etter behov varme- kjeledresser/bukse, jakke

inntil 2 sett per år. **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**

Slutter arbeidstakeren før prøvetidens utløp, leveres arbeidstøyet tilbake eller beløpet trekkes i sluttoppgjøret. Arbeidstøyet skal være av normal kvalitet.

Arbeidstakere med ekstremt vanskelige arbeidsforhold tilkommer ekstra arbeidstøy etter behov. Renhold av arbeidstøy tilligger bedriften. Ved utlevering av nytt arbeidstøy kan brukt tøy kreves innlevert/fremvist.

Arbeidsgiver plikter å holde nødvendig verneutstyr til alle som har behov for det, jfr. arbeidsmiljøloven med forskrifter. Bedriften holder 2 par vernefottøy pr. år. Fottøyet skal være tilpasset årstiden. Der det er pålagt å bruke verneutstyr skal arbeidstaker bruke dette.

Ved avslutning av arbeidsforhold skal alt utlevert arbeidstøy leveres tilbake.

Der hvor arbeidstaker utfører arbeid hvor arbeidet krever vernebriller, skal bedriften tilby vernebriller med styrke til arbeidstakere som har et dokumentert behov for dette, og hvor vernebriller som benyttes utenpå ordinære briller ikke gir hensiktsmessig vern. Nærmere retningslinjer for ordningens praktisering, f. eks utgiftsdekning, arbeidets varighet mv. utarbeides på den enkelte bedrift.

Opplæring og teknologisk utvikling

- *at det legges til rette for kompetansehevende tiltak gjennom relevante etter- og videreutdanningsløp, i den grad dette ikke er til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drifts- og personaldisponeringer. Det er en forutsetning at utdanningen øker produktiviteten og omstillingsevnen til bedriften og den enkelte arbeidstaker. Eventuelle tiltak avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.*
- *for at den enkelte skal motiveres og gis mulighet til etter- og videreutdanning, kan 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 arbeidstaker selv bidrar med nødvendig egeninnsats i fritiden. Øvrige kriterier avtales lokalt.*

Bilag 8 Likeverd, likestilling, etniske minoriteter, eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse

Dagens overskrift og tekst under punktet Likestilling mellom menn og kvinner tas ut, og erstattes med følgende:

Likestilling mellom kvinner og menn *og ikke-diskriminering*

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.

Det vises også til neste punkt om likestilling/lønn, Fellesbilag 6 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

Likestilling/lønn

Partene er enige om at alle arbeidstakere uansett kjønn skal gis samme mulighet til arbeid, faglig utvikling og likestilling med henvisning til ansettelse, lønn, opplæring og avansement. Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for likt arbeid basert på like forutsetninger, lik ansiennitet og lik utdanning.

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