

## KRAV TARIFFOPPGJØRET 2022

### Overenskomsten for Asfaltarbeid og veivedlikehold



## **NORSK ARBEIDSMANDSFORBUNDS DELEGASJON**

Brede Edwardsen	Nestleder/forhandlingsleder
Frode Engen	Forbundssekretær
Jarle Røksund	Mesta
Rolf Madsen	Veidekke
Fredrik Dahl	Presis Veidrift
Jan Erik Haldorsen	Mesta
Morten Dahl	Veidekke
Håkon Småbrekke	Mesta
Ole Høybakken	PEAB Asfalt
Svein Olav Bechstrøm	Mesta

## **FELLESFORBUNDETS DELEGASJON**

Jan Ørnevik	Forhandlingsleder
Jan Ove Wium	NCC
Nina Ullmann	PEAB Asfalt

Andre fra Norsk Arbeidsmandsforbund og Fellesforbundets administrasjon vil delta etter behov.

## GENERELLE KRAV (frontfag)

### 1. Lønnstillegg (frontfag)

Det kreves et generelt tillegg.

Det fremmes krav om at satsene for minstefortjeneste heves.

### 2. Etter- og videreutdanning for alle (frontfag)

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.

Det vises til konkrete krav på overenskomsten

### 3. HMS og Likestilling (frontfag)

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 vises til konkrete krav på overenskomsten.

# Endringer i overenskomsten

## Kapittel 2 LØNNSBESTEMMELSER

### § 2-1 Lønnsbestemmelser

#### Pkt. 1.til 4

Minstelønnssatsene heves.

#### Pkt. 8 Bastillegg

Satsene heves

#### Pkt. 9. Smusstillegg

Satsene heves

Tillegget må også gjelde for rengjøring av toalettanlegg på rasteplasser m.m langs veien..

Tillegget betales for minimum 2 timer.

#### Pkt. 10. Tillegg for arbeid i tunnel – og lukkede rom

Tillegg i tekst.

Satsen heves tilsvarende smusstillegg.

Arbeidsmiljøet skal være tilrettelagt slik at arbeid i lukkede rom og tunneler kan skje på forsvarlig måte. Ved arbeid i tunneler og lukkede rom tilstås et tillegg på kr 19,80 pr arbeidet time. Tillegget gis uavhengig av lønnssystem.

#### Pkt 13 Matpenger

Satsene heves

#### Pkt. 15 Lokale forhandlinger

Nytt avsnitt. Tjenestepensjoner

BNL og FF/NAF 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, 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.

Overlevert Byggenæringens landsforening onsdag 11. Mai 2022 kl. 12.00

Bilag 10 utgår. Nummerering av øvrige bilag flyttes tilsvarende.

## Kapittel 3- LÆRLING OG ANNEN FAG, ETTER-OG VIDEREUTDANNING

### § 3-8 Etter- og videreutdanning

#### Endret tekst:

Partene i bedriften bør jevnlig diskutere behovet for etter og videreutdanning, jft. Hovedavtalen § 18. Med sikte på at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for nye oppgaver, og kunne oppfylle bedriftens fremtidige krav, er partene enige om:

- at bedriften og de tillitsvalgte regelmessig skal drøfte generelle opplæringsspørsmål med tanke på å øke de ansattes kompetansenivå. Partene skal drøfte effektiv og fleksibel tilrettelegging for opplæring, herunder bruk av digital opplæring der dette er hensiktsmessig.
- Bedrift og tillitsvalgte drøfter hvert år om det er et kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall skal legges til rette for at ufaglærte 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.
- at det ved innføring av ny teknologi vises til Tilleggsavtale IV kap. V i Hovedavtalen.
- at det legges til rette for kompetansehevende tiltak 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 skal 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 at arbeidstaker selv bidrar med nødvendig egeninnsats i fritiden. Øvrige kriterier avtales lokalt.

- 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.
- Bedriften og tillitsvalgte skal drøfte hvordan man på best mulig måte kan benytte kompetansen til eldre arbeidstakere i forbindelse med opplæring.

## Kapittel 4 – LØNNSSYSTEMER

### § 4-1 Lønnssystemer

#### Tilleggstekst første avsnitt:

Forskjellige typer av lønnssystemer som tidlønn, fastlønn, bonussystemer og akkord skal kunne avtales. Vedlikeholdsarbeid, som sikringsarbeid i tunnel/fjellrensk i dagen, bør av hensyn til sikkerhet ikke settes ut på akkord. For arbeid som er teknisk uforsvarlig å utføre i akkord med bakgrunn i de krav som stilles til arbeidets utførelse, bl.a. av sikkerhetsmessig karakter, skal det kunne inngås avtale om forhøyet timelønn. Ved bruk av bonus skal målekriterier som skadefrekvens og sykefravær unngås.

## Kapittel 6 Reise og oppholdsbestemmelser

### §6-7 Betalingsregler

Satsen heves

#### Forslag: Ta inn nye bilag

Ta inn følgende bilag i OAV fra overenskomst for Private anlegg:

Bilag 6, husvære, brakker, innkvartering og personalrom.

## Kapittel 9 – HELSE, MILJØ OG SIKKERHET SAMT ARBEIDSMILJØ

### § 9-1 Arbeidstøy og vernefottøy

Ny tekst i 1. avsnitt.

Alle arbeidstakere har rett til arbeidstøy tilpasset ordinært arbeidstøy til kvinner og menn der unisex-modell ikke er tilfredsstillende og vernefottøy tilpasset arbeidet, og

Overlevert Byggenæringens landsforening onsdag 11. Mai 2022 kl. 12.00

arbeidshansker etter behov. Arbeidstakere får ved ansettelse nødvendig verneutstyr og som erstattes ved behov.

### **Ny § 9-4 Vernebriller med styrke**

Der hvor arbeidstaker utfører arbeid som 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.

Nåværende § 9-4, § 9-5 etc. flyttes tilsvarende.

## **Kapittel 10 – LIKEVERD**

### **§ 10-1 Innledning**

Ny tekst etter første avsnitt:

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. Partene understreker viktigheten av at eldre arbeidstakere og arbeidere med nedsatt helse, kan fortsette å arbeide frem til ordinær pensjonsalder.

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

Det vises også til bestemmelsen § 10-3 om likestilling mellom kvinner og menn, og Hovedavtalens Tilleggsavtale II – Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

### **§ 10-3 Likestilling mellom kvinner og menn**

Tilleggstekst andre avsnitt og nytt avsnitt 3.

Partene er enige om at kvinner og menn etter Overenskomst for Asfaltarbeid og Veivedlikeholds 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, ref. likestillings- og diskrimineringslovens bestemmelser.

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

## **Kapittel 12. VARIGHET**

Denne overenskomst trer i kraft 1. april 2022 og gjelder til 31. mars 2024 og videre 1 – ett – år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår.

Før utløpet av første avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO, eller det organ LO bemyndiger, om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og NHOs Representantskap.

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 – fjorten dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2023).

## **Bilag 7 B- ordningen**

Pkt. 2. Satsen heves.

## **Bilag 8- LØNSSYSTEM**

### **1. Generelt**

Under henvisning til kapittel 3 4- lønssystemer (.....)



## **Utvalgsarbeid:**

### **Utvalgsarbeid arbeidstid**

Utvalgsarbeidet som ble bestemt etter 2020 på temaet arbeidstid skal gjenopptas, og det skal settes ned et utvalg som skal legge fram et ferdig resultat i god tid før mellomoppgjøret 2023. Her skal også problematikken rundt forskjøvet arbeidstid tas inn.

### **FORBEHOLD OM NYE KRAV**

NAF/FF tar forbehold om å endre, trekke og fremme nye krav i løpet av forhandlingene

Henvisning		Gjeldende satser	Krav
§2-1.1	Minstelønnsatser Øvede arbeidstakere	Kr 209,77 pr.t.	Satsene heves
§2-1.2	Arbeidstakere med yrkeserfaring	Kr 202,44 pr.t.	
§2-1.3	Arbeidstakere over 18 år uten arbeidserfaring	Kr 196.25 pr. t.	
§2-1.6	Fagarbeider	Kr 16.- pr.t.	
§2-1.8	Bastillegg Bas m/rapportering	Kr 14.-pr.t. Kr 17.- pr.t.	Satsene heves
§ 2-1.9	Smusstillegg	Kr 19,80 pr.t.	Satsene heves
§2-1.10	Tillegg for arbeid i tunell og lukkede rom	Kr 19.80 pr. t.	Satsen heves
§2-1.13	Matpenger	Kr 90.- pr. t.	Satsene heves jfr. Protokoll LO/NHO
§6-7	Betalingsregler	Kr 100.-pr.t.	Satsene heves minst i tråd med lønnsutviklingen
Bilag 7	B-ordningen	Kr 11.26 pr. t.	Heves iht. reguleringsgrunnlaget

