



KRAV TARIFFOPPGJØRET 2022

Fellesoverenskomsten for byggfag

Innhold

FELLESFORBUNDETS DELEGASJON	3
GENERELLE KRAV (frontfag)	4
1. Lønnstillegg (frontfag).....	4
2. Etter- og videreutdanning for alle (frontfag).....	4
3. Korte velferdspermisjoner Bilag 10 (frontfag)	4
4. HMS og Likestilling (frontfag).....	4
5. Bilag 2 OU- fondet (frontfag).....	4
7. Bilag 16 Offshore (frontfag).....	4
8. Bilag 17 (frontfag).....	4
9. Bilag 18.....	5
ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN	5
10. § 1-1 Tariffavtalens omfang	5
11. Kapittel 2. Lønnsbestemmelser.....	5
12. Kapittel 3. Akkordarbeid og akkordtariffer.....	6
13. Kapittel 4. Lærlinger og annen fag-, etter- og videreutdanning.....	7
14. Kapittel 7. Reise og oppholdsbestemmelser.....	8
15. Kapittel 9. Midlertidig stans	8
16. Kapittel 11. Likeverd.....	8
17. Bilag 15 Utsetting av arbeid, innleie og ansatte i vikarbyrå.....	9
18. Bilag 20 – B – Arbeidsplasser uten innkvarterte arbeidstakere – Skifterom.....	9
19. Et felles bilag for arbeidstakere på Fellesoverenskomsten for byggfag og Overenskomsten for private anlegg.....	10
20. Rekruttering og Likestilling.....	10
21. § 13 Varighet.....	10
22. Forbehold om nye krav	10

FELLESFORBUNDETS DELEGASJON

Per Skau	Forbundssekretær / Forhandlingsleder	
Frank Heine Jensen	Konserntillitsvalgt	Skanska AS
Torgeir Aakre	Klubbleder	Skanska AS
Eddy Henningsen	Klubbleder	Kruse Smith AS
Ørjan Reinholdsson	Klubbleder	Block Watne AS
Marie Slåen Granøien	Klubbleder	Murmester Ivar S Moe
Kjetil Grønsberg	Klubbleder	Anders Grevstad AS
Jan Petter Gurholt	Klubbleder	PEAB AS
Odd André Olsen	Konserntillitsvalgt	Veidekke ASA
Kenneth Olderøien	Klubbleder	Backe Trondheim AS
Magnus Alstadsæter	Klubbleder	Evensen & Evensen AS
Julie Wilhelmsen	Forbundsstyret	Fellesforbundet avd. 74
Joachim Espe	Forbundsstyret	Fellesforbundet avd. 600

Deltakere fra Fellesforbundets administrasjon:

Jan Ørnevik, Joakim Gebhardt

Andre fra forbundets 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 mer enn lønnsutviklingen.

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.

3. Korte velferdspermisjoner Bilag 10 (frontfag)

Etter 50 år med bestemmelser om korte velferdspermisjoner bør det vurderes om ordningen fungerer tilfredsstillende for medlemmer og bedrifter. Det tas derfor initiativ til et arbeid mellom partene for en gjennomgang med sikte på eventuelle endringer ved et senere oppgjør.

4. 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. Fellesforbundet viser til konkrete krav på overenskomsten.

5. Bilag 2 OU- fondet (frontfag)

Det kreves en regulering av satsene

6. Bilag 9 (frontfag)

Godtgjørelse for bevegelige hellig- og høytidsdager

Nytt punkt for arbeid på ovennevnte dager:

For arbeid på hellig- og høytidsdager betales lønn + 100 % (som for overtid bestemt) + tilsvarende godtgjørelse som for hellig- og høytidsdager i henhold til arbeidsplan.

7. Bilag 16 Offshore (frontfag)

Økning av satser og tekstforandringer i felles bilag med Industriooverenskomsten, rettes opp i tråd med resultatet i frontfaget.

8. Bilag 17 (frontfag)

Bilaget utgår

9. Bilag 18 (frontfag)

Økning av satser og tekstforandringer i felles bilag med Industriooverenskomsten, rettes opp i tråd med resultatet i frontfaget.

ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

Nedenfor fremmes krav til endringer i overenskomstens bestemmelser utover de endringer som fremgår av kravene ovenfor.

Kravene til endringer i overenskomsten er markert slik:

- Krav om endringer av eksisterende, eller nye, tekster er markert med understreket kursiv.
- Tekster som kreves strøket/tatt ut av overenskomsten er markert med ~~dobbelgjennomstrekning~~.

10. § 1-1 Tariffavtalens omfang

10.1 § 1-1 Glass og glassfasadearbeider på byggeplass

Fellesforbundet krever å få glass og glassfasadearbeider på byggeplass inn i omfangsbestemmelsene.

10.2 § 1-1 Øvrige stillinger

Nytt fjerde avsnitt i § 1-1. Nåværende avsnitt 4. blir avsnitt 5. osv.

Fellesoverenskomsten for byggfag omfatter også stillingsgrupper hvor det kreves spesielle kvalifikasjoner og/eller kunnskaper utover fagarbeidernivå i nevnte fag. Der nye produksjonsmåter medfører at arbeidsoperasjoner endres eller forutsetter ny kompetanse, skal disse fortsatt omfattes av denne overenskomsten. De sentrale parter vil anbefale at de lokale parter tilpasser sine bedriftsinterne avtaler til kompetansekrav og ansvar.

11. Kapittel 2. Lønnsbestemmelser

11.1 § 2-1.1 Lønnssystem

Dagens tekst endres til:

Forskjellige typer lønssystem skal kunne avtales mellom bedrift og bedriftstillitsvalgte.

Partene kan ved forhandlinger av lokal avtale etter § 2-7, hvert år ta opp om akkordarbeid skal benyttes som lønssystem.

~~Slik~~ Avtalen følger reglene om særavtaler, HA Kap. IV

11.2 § 2-2 Garanterte minstefortjenester

Alle satser for garantert minstefortjeneste heves slik at det nærmer seg gjennomsnittslønn. Se vedlegg: Endring av satser.

11.3 § 2-4 diverse tillegg

Godtgjørelse til Bas og smusstillegg heves.

11.4 § 2-4 punkt 3. Opplæring av lærlinger

Nytt punkt 3.

Arbeidstakere som har ansvar for opplæring av lærlinger, skal ha et tillegg i lønn.

11.5 § 2-5 Matpenger

Matpengesatsen heves.

11.6 § 2-6 Kafépenger

Satsen heves.

11.7 § 2-8 Særlige lønnsbestemmelser

Endring i punkt 2. Arbeidstaker med nedsatt arbeidsevne:

For arbeidstakere hvis arbeidsevne er nedsatt, fastsettes lønnen etter avtale mellom bedriftens leder, arbeidstakeren og vedkommende tillitsvalgte. For øvrig vises til Arbeidsmiljøloven ~~§ 13, § 4-6~~ og Likestillings og diskrimineringsloven § 22.

11.8 § 2-10 Verktøy godtgjørelse

Satsene heves. Se vedlegg.

11.9 § 2-10 Verktøy godtgjørelse

Digitale verktøy:

Under tariffrevisjonen 2020 ble partene enige om et utvalgsarbeid for å se på hva arbeidstakere har bruk for av digitale verktøy samt se over og vurdere verktøylistene for Tømrere og Betongarbeidere jf. bilag 19 i FOB.

Utvalgsarbeidet skal være slutført senest 28. februar 2023.

11.10 § 2-11 Arbeidstøy

Ny tekst i 2. setning:

Med nødvendig arbeidstøy menes vanlig arbeidstøy tilpasset den enkelte, varmetøy, regntøy og hansker. Arbeidsgiver skal dekke utgifter til vernebriller med styrke.

11.11 § 2-12 Permisjon med rett til lønn

Endre henvisning i tekst.

Korte velferdspermisjoner i henhold til bestemmelsene i bilag ~~9~~ 10.

12. Kapittel 3. Akkordarbeid og akkordtariffer

12.1 § 3 Akkord

Fellesforbundet krever at det opprettes et servicekontor for akkord.

Det kreves at det opprettes et fond for fremme av akkordlønnsystem i byggebransjen. Fondet skal finansieres ved at bedriftene som er omfattet av FOB betaler inn kr. 0,xx pr. avtalte time pr. ansatt.

Fondet skal finansiere tiltak partene ønsker å sette ut i live for å fremme akkord, herunder opprettelse og drift av et servicekontor.

12.2 § 3-17 Tilpasning av landsomfattende akkordtariffer til den tekniske utvikling og andre forhold

Arbeidet med revidering av Akkordtariffen for tømrerfaget slutføres innen 1. oktober 2022.

13. Kapittel 4. Læringer og annen fag-, etter- og videreutdanning

13.1 § 4-1 Generelt for alle kategorier læringer og lære kandidater

Nytt avsnitt 7 og 8:

Avsnitt 7.

I bedrifter som inntar læringer skal de ansatte oppnevne representant/representanter som sammen med faglig leder skal påse at

- a) bedriftens opplæringsmuligheter er tilfredsstillende.
- b) lærekontrakter opprettes.
- c) fagets opplæringsplaner følges.
- d) læringene får delta i den pliktige skoleundervisning.

Avsnitt 8.

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

13.2 § 4-8 Kompetanseutvikling

Nåværende § 4-8 i FOB erstattes med:

§ 4.8 Kompetanseutvikling/opplæring § 4.8.1:

Byggfagernes framtidige konkurranseevne vil i stor grad være avhengig av tilpasning til ny teknologi og arbeidstakernes kunnskaper og kompetanse. Partene i bedriften bør jevnlig diskutere behovet for etter- og videreutdanning, jf. Hovedavtalen kap. XVIII.

§ 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 læringer.
- at bedrift og tillitsvalgte drøfter behov for inntak av læringer.
- i fellesskap å arbeide for en kontinuerlig oppdatering av fagopplæring, slik at denne til enhver tid er mest mulig i samsvar med byggfagernes behov.
- å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3-5 i opplæringsloven i arbeidslivet - "praksiskandidatordningen", opprettholdes også i fremtiden. Partene vil følge opp "Praksiskandidatløftet".
- 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 tilleggssavtale IV til Hovedavtalen. Opplæring innenfor den enkelte arbeidstakers ordinære arbeidstid skal skje uten tap av fortjeneste.
- at bedriften og de tillitsvalgte drøfter generelle opplærings spørsmål 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 fag-/svennebrev. 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.
- bedriften og tillitsvalgte skal drøfte hvordan man på best mulig måte kan benytte kompetansen til eldre arbeidstakere i forbindelse med opplæring.

13.3 § 4.9 Kompetanseutvalg:

Ny § 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.

13.4 § 4.10 Utplasserte elever:

Ny § 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.

14. Kapittel 7. Reise og oppholdsbestemmelser

14.1 § 7-1 Hvor nattopphold ikke er nødvendig

Tilleggstekst før tabeller:

Det er en forutsetning at reisetiden ikke skal vare lenger enn 1 time en vei for avstand inntil 75 km.

For reisetid over 1 time betales den enkelte dette gjelder ordinær timelønn.

15. Kapittel 9. Midlertidig stans

15.1 § 9.1 Midlertidig stans

Kapittelet strykes og § 9-1 blir ny §3-13. Nåværende § 3-13 blir § 3-14 osv.

16. Kapittel 11. Likeverd

16.1 § 11 ~~Likeverd~~ Likestilling og ikke diskriminering

Nåværende § 11-1 erstattes med:

§11 - 1.

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.

16.2 § 11-2

Nåværende § 11-2 erstattes med:

Partene vil særskilt framheve følgende områder for samarbeid:

- Bedre kjønnsbalanse på arbeidsplassen. Dette omfatter blant annet rekrutteringstiltak og tilrettelegging for 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 §11-4 om likelønn, bilag 6 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

16.3 § 11-4 Likelønn

Ny § 11-4 Likelønn:

Partene er enige om at kvinner og menn etter Fellesoverenskomsten for byggfag 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 likestillings- og diskrimineringslovens § 26, har plikt til å gjennomføre kjønnsdelt lønnskartlegging annethvert år, skal de tillitsvalgte delta i planlegging og evaluering av lønnskartleggingen.

17. Bilag 15 Utsetting av arbeid, innleie og ansatte i vikarbyrå

Pkt. 1.2 etter første avsnitt:

Før valg av underentreprenører skal bedriftene foreta en seriøsitetstiltaksoppfølging opp mot gjeldende lov og avtaleverk. Bedriften skal benytte BNLs veileder jf. 2020 for valg av seriøse bedrifter, og anbefaler å innarbeide denne som en del av sitt kvalitetssystem.

Bedriften skal prioritere leverandører som har 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.

18. Bilag 20 – B – Arbeidsplasser uten innkvarterte arbeidstakere – Skifterom

Arbeidstakere i Fellesforbundet og Arbeidsmandsforbundet opplever et stort press på tilgang til skiftebrakker på bygg og anleggsplasser. Det oppholder seg og skifter betydelig flere enn det skiftebrakkeene er beregnet for.

Det er mange steder umulig å få tørket arbeidstøy ved regnvær og i sum er skiftemuligheter som tilbys, langt under kravet som settes i Arbeidsmiljøloven.

De tillitsvalgte ute på bygg og anleggsplasser uttrykker en misnøye med dagen standard og krever bedre skifteforhold.

Med henvisning til ovenstående foreslås det et utvalgsarbeid som skal se på muligheter for utvidelser av skifteplass i bestående og nye brakker med enklere midler. Utvalget bør bestå av representanter fra FF, NAF og BNL. Her bør man og se på forskjellige løsninger på problemet og kunne kontakte brakkeleverandører o.l. Utvalgsarbeidet skal være ferdig i løpet av avtaleperioden.

19. Et felles bilag for arbeidstakere på Fellesoverenskomsten for byggfag og Overenskomsten for private anlegg

Større entreprenører har ansatte som arbeider innenfor begge overenskomstområder.

Utviklingen innenfor bygg og anleggsbransjen fører til at det er behov for å se på hvordan man skal håndtere dette.

Fellesforbundet og Norsk Arbeidsmandsforbund ønsker at det skal settes i gang et arbeide mellom partene for å utarbeide et felles bilag.

20. Rekruttering og Likestilling

Fellesforbundet og Byggenæringens Landsforening er enige om å arbeide aktivt og målrettet for likestilling og for å hindre diskriminering. Partene skal intensivere informasjonsarbeidet og opplæringstilbudet til medlemsbedriftene i tariffperioden 2022-2024

Partene skal utarbeide en egen handlingsplan for å øke rekrutteringen til byggfagene.

I dette ligger også at man skal jobbe for at byggeplassene skal legge til rette for arbeidsplasser tilpasset begge kjønn hvor vi aktivt hindrer diskriminering og trakassering.

På hver enkelt arbeidsplass bør man diskutere hvordan man bedre kan tilrettelegge for å rekruttere bygningsarbeidere fra begge kjønn.

Fellesforbundet vil konkretisere kravet i løpet av forhandlingene.

21. § 13 Varighet

Krever en toårig avtaleperiode med reguleringsklausul for 2. avtaleår.

22. Forbehold om nye krav

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

VEDLEGG. ENDRING AV SATSER

Henvisning		Gjeldende sats	Krav
§ 2-2.1	minstefortjeneste fagarbeider	kr 220,00	Alle satser heves
§ 2-2.2	minstefortjeneste ufaglært uten bransjeerfaring	kr 198,30	
	minstefortjeneste ufaglært med minst ett års bransjeerfaring	kr 206,50	
§ 2-2.3	minstefortjeneste unge arbeidstakere	kr 132,90	
§ 2-3	overtidsgrunnlag	kr 282,25	Endres i henhold til statistikk, jfr. bilag 21
§ 2-4.1	minste godtgjørelse bas	kr 7,50	Satsene heves minst i tråd med lønnsutviklingen i perioden. 2 års satser
§ 2-4.2	smusstillegg	kr 4,50	
§2-5	matpenger ved overtid	kr 90,00	Justeres med prisstigningen 2 års sats
§ 2-6	Kafé-penger pr. spisepause	kr 28,20	Heves vesentlig 2 års sats
§ 2-10	verktøygodtgjørelse, betongarbeidere og tømrere	kr 1,70	Satsene heves i tråd med prisutvikling på verktøy
	verktøygodtgjørelse, murere, flisleggere, sementpussere m.fl.	kr 1,20	
§ 6-2.2	overtidsgrunnlag	kr 282,25	Følger av § 2-3
§ 6-3.3.4	merknad for rørleggerfaget, utrykningstillegg	kr 170,00	Pr. utrykning. Heves 2 års sats
§ 6-5.2	skifttillegg, 2. skift	kr 28,90	Heves
	skifttillegg, 3. skift	kr 46,20	
	skifttillegg, lørdag etter kl. 13.00 m.m.	kr 113,95	
§ 7-2.1	reise- og gangtid når arbeidstaker selv sørger for transport		Heves i tråd med bestemmelsene i bilag 21
	for avstand fra 7,5 til 15 km	kr 107,50	
	for avstand fra 15 til 30 km	kr 178,00	
	for avstand fra 30 til 45 km	kr 209,00	
	for avstand fra 45 til 60 km	kr 239,20	
	for avstand fra 60 til 75 km	kr 271,30	

§ 7-2.2	reise- og gangtid når arbeidsgiver ordner transport for avstand fra 7,5 til 15 km	kr 63,40	Heves i tråd med bestemmelsene i bilag 21
	for avstand fra 15 til 30 km	kr 106,20	
	for avstand fra 30 til 45 km	kr 126,90	
	for avstand fra 45 til 60 km	kr 148,10	
	for avstand fra 60 til 75 km	Kr.170,10	
§ 7-2.5.3	rørleggere, reise- og gangtid inntil 1 1/2 time pr dag	kr 114,75	Heves minst i tråd med lønnsutviklingen
	rørlegger		
	ufaglært		
	lærling	kr 80,75	
§4-2	Påslagsprosenter og kronefaktor for akkordtariffene		Heves i tråd med bestemmelsene i bilag 20
Offshoretilllegg			Heves i tråd med frontfaget
Nattilllegg	Kr 84,70		
Tilkomstteknikk	Kr 45,13 Kr 49,94		