

FELLESFORBUNDETS KRAV TIL TARIFFOPPGJØRET 2022

STEININDUSTRIOVERENSKOMSTEN

FELLESFORBUNDETS DELEGASJON

Forhandlingsutvalg

Joakim Gebhardt

Øystein Paulsrud

Faglig sekretær Fellesforbundet

Lundhs AS

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 ~~gjennomstrekning~~.

GENERELLE KRAV

Lønnstillegg

Det kreves et generelt tillegg.

Fellesforbundet vil konkretisere kravet.

HMS og Likestilling

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 for øvrig til konkrete krav på overenskomsten.

Etter- og videreutdanning for alle

Partene må gjennom oppgjøret 2022 forplikte 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 viser for øvrig til konkrete krav på overenskomsten.

KRAV TIL STEININDUSTRIOVERENSKOMSTEN

§ 2 Arbeidstidsbestemmelser

2.5 Matpenger m.m.

Det fremmes krav om at satsen for matpenger under 2.5.1 økes til kr. 96,00.

§ 3 Lønnsbestemmelser

3.1 Lønninger

Det fremmes krav om en økning i den garanterte minstefortjenesten under pkt. 3.1.1, 3.1.2 og 3.1.3. Det konkrete kravet fremmes under forhandlingene.

3.1.4 Fagarbeidere

Det fremmes krav om en økning på satsen for fagarbeidertillegg. Det konkrete kravet fremmes under forhandlingene.

3.1.7 Arbeid med ornament, skulpturer og inskripsjon

Det fremmes krav om økning i satsene under 3.1.7. Det konkrete kravet fremmes under forhandlingene.

3.8 Likestilling og ikke-diskriminering Seniorpolitikk

Det fremmes krav om en ny overskrift i 3.8, med følgende tekst:

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 bestemmelsen i § 3 om likelønn, Fellesbilag 6 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

Arbeidsinnvandrere

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.

Eldre arbeidstakere

Fellesforbundet og Norsk Industri er enige om at de lokale parter skal oppta drøftelser om seniorpolitiske retningslinjer, slik at alle arbeidstakere skal kunne ha en mulighet til å være lengre i arbeid. De lokale parter skal i den forbindelse drøfte elementer som gir ansatte større trivsel og bedre arbeidssituasjon.

3.9 Lokale lønnsforhandlinger

Det fremmes krav om tillegg til tekst i siste avsnitt:

Partene er enige om at kvinner og menn etter Steinindustrioverenskomstens 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.

3.10 Tjenestepensjon

Det fremmes krav om ny § 3.10 – Tjenestepensjon, med følgende tekst:

Norsk Industri og Fellesforbundet 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, ved 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.

Bilag 14 utgår. Nummerering av øvrige bilag flyttes tilsvarende.

§ 4 Lønnssystemer

4.1.6 Bonussystem

Det fremmes krav om ny 4.1.6 Bonussystem:

Bonussystem skal avtales skriftlig. Målekriterier som skadefrekvens og sykefravær skal unngås.

§ 5 Arbeidsmiljø, vernearbeid, arbeidstøy

5.2 Arbeidstøy

Det fremmes krav om endring av tekst i første avsnitt og nytt avsnitt 2:

Arbeidsgiver holder nødvendig utstyr som innbefatter arbeidstøy, vernetøy, fottøy og personlig verneutstyr. Utstyret skal være av god norsk eller tilsvarende god kvalitet. 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.

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.

Øvrige avsnitt forskyves tilsvarende.

§ 10 Fag-, etter- og videreutdanning

Det fremmes krav om at § 10 får et tillegg i overskrift, og at dagens tekst endres til:

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 intern kompetanseoverføring og digital opplæring, der dette er hensiktsmessig.
- 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 eventuelt kan legges til rette for at arbeidstakere får anledning til å ta fagbrev-, etter- og videreutdanning. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens 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.
- ved innføring av ny teknologi skal berørte arbeidstakere gis nødvendig opplæring. Opplærings karakter og omfang skal drøftes mellom partene i det enkelte tilfellet, jf. Kap. V i tilleggsavtalen IV til Hovedavtalen. Opplæringen innenfor den enkelte arbeidstakers ordinære arbeidstid skal skje uten tap av fortjeneste.
- at det legges til rette for kompetansehevende tiltak gjennom Industrifagskolen eller andre 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

Ved nedbemanning som medfører oppsigelser bør bedriften og den tillitsvalgte drøfte eventuelle tiltak som kan bedre den enkelte arbeidstakers muligheter for å skaffe seg nytt arbeid.

§ 13 Generelle avtaler

Bilag 14 – Tjenestepensjoner – strykes.

§ 12 Ikrafttreden og varighet

Det fremmes krav om en 2-årig avtaleperiode og reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår. Aktuelle datoer i § 12 endres i tråd med dette.

Forbehold om endrede eller nye krav

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