

Tariffoppgjøret 2022

Tannteknikeroverenskomsten

Tannteknikeroverenskomsten – NHO Service og Handel

Fellesforbundets krav ved tariffrevisjonen 2022

for

Tannteknikeroverenskomsten

Forhandlingsutvalget fra Fellesforbundet:

Kim Kalsås-Carlsen – Forhandlingsleder, Fellesforbundet
Stig Lundsbakken – Administrasjonen, Fellesforbundet.

Følgende krav om endringer av Tannteknikeroverenskomsten fremmes i tariffrevisjonen 2022:

Kravene til endringer i overenskomstene er markert slik:

- krav om endringer av eksisterende, eller nye tekster er markert med *understreket kursiv*
- tekster som kreves strøket/tatt ut av overenskomstene er markert med ~~gjennomstreking~~

1. Generelt tillegg

Det kreves et generelt tillegg på kr 4,00 pr. time for alle ansatte.

2. Fra frontfaget

- Unisex arbeidstøy og vernebriller med styrke - Kravet inntatt i dokumentet under nytt § 7.1.4

- Korte velferdspermisjoner – Til protokollen.

- Etter og videreutdanning – Inntatt i § 3.2

- Tjenestepensjoner – Bilag 10 i overenskomsten tas ut, og erstattes med tekst fra frontfaget. Ny § 9.3 **Bilag 11 og 12 får nytt nummer 10 og 11 da Bilag 10 går ut.**

- Likestilling - Inntatt i kravdokumentet § 9.1.6

3. Avtaleperiodens lengde

Det kreves en 2-årig avtale.

4. Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Fellesforbundet vil presisere sitt krav om bestemmelse for 2. avtaleår i løpet av forhandlingene.

5. Øvrige krav og endringer

Fellesforbundet krever endringer i overenskomsten på følgende punkter:

§ 2.2.6 Matpengesatsen økes til kr 96,00.

§ 3.1. Satsene økes 5,28 %

§ 3.2 Etter- og videreutdanning

3.2.5

Partene er enige om at etterutdanning av tannteknikere og annet personell, er nødvendig for at tannteknikerbransjen skal ha kvalifiserte arbeidstakere for å løse nye arbeidsoppgaver og møte den nye teknologiutviklingen.

Bedriften og tillitsvalgte skal regelmessig 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 det er hensiktsmessig.

3.2.6 Fag-, etter- og videreutdanning er en oppgave for ulike utdanningsinstitusjoner, bedrifter og de enkelte arbeidstakere. Organisasjonene vil søke å påvirke myndighetene slik at tilbud og videreutdanning kan gis, så vel i arbeidstiden som i fritiden, avhengig av lokale forhold- , og 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 drift- 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.

3.2.7 Ansatte gis fri en dag med full lønn for å avlegge eksamen for offentlig godkjent utdanning.

§ 7.1.4 Arbeidstøy

Ved behov skaffer arbeidsgiver til veie tilpasset ordinært arbeidstøy til kvinner og menn der unisex-modeller ikke er tilfredsstillende.

Bedriften skal tilby vernebriller med styrke til arbeidstakere som har ett dokumentert behov for briller. Det er en forutsetning at disse har arbeid hvor det kreves vernebriller som del av det personlige verneutstyret.

§9.3 Tjenestepensjon

NHO Service og Handel 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.

§ 9.1.6 Likestilling mellom kvinner og menn

~~Fellesforbundet og NHO Service og Handel oppfordrer de lokale parter til å drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med tanke på å opprette en bedriftstilpasset~~

likestillingsavtale. Formålet med en slik avtale skal være å oppnå at alle arbeidstakere – uansett kjønn gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement.

Likestilling er ikke et område som kan ses isolert. Dette arbeidet må drives på alle plan og innenfor alle områder, og det må fokuseres og satses på å få frem helheten i problemstillingene.

Likestillingsavtaler

I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriftene vil NHO Service og Handel og Fellesforbundet bl.a. peke på at

- likestilling er et lederansvar
- likestilling mellom kjønnene omfatter mer enn lønsspørsmål
- likestilling gjelder også holdninger, normer, og krever sterk medvirkning fra de tillitsvalgte
- likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablerte samarbeidsfora i bedriften

Partene er enige om at bedriftens likestillingsarbeid i.h.t. likestillings- og diskrimineringsloven skal være fortløpende og forankres i partssamarbeidet. Arbeidsgiver har ansvar for det helhetlige arbeidet, men begge parter har ansvar for å ta initiativ i likestillingsspørsmål. De lokale partene skal bli enige om formen på samarbeidet. Der det ikke inngås lokal avtale, skal likestillingsarbeidet inngå i det etablerte systemet for samarbeid, informasjon og drøftelser i bedriftene.

Partene på den enkelte bedrift skal i løpet av avtaleperioden foreta nødvendig gjennomgang av sine lokale avtaler for å sikre at disse er i samsvar med likestillingslovens bestemmelser.

Likestillingsarbeidet skal blant annet omfatte rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv og arbeid for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Likestillingsarbeidet omfatter alle ansatte uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene.

Likestillingsarbeidet skal særskilt legge til rette for å bedre kjønnsbalansen på arbeidsplassen. Dette omfatter blant annet rekrutteringstiltak og tilrettelegging for graviditet og foreldrepermisjon/omsorgsoppgaver for begge kjønn.

§ 11.1 Varighet og oppsigelse

Denne overenskomst trer i kraft pr. **1. april 2022** og gjelder til **30. 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.

§ 11.2 Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. 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 NHO. 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 - ~~t~~ fjorten - dagers varsel (dog ikke til utløp før **1. april 2023**)."

Til forhandlingsprotokoll:

Korte velferdspermisjoner:

Mulig tekstforslag:

Partene viser til avtalt arbeid om gjennomgang av bestemmelsene om korte velferdspermisjoner gjort i frontfaget. Det er avtalt en ferdig rapport fra arbeidet 30. september 2023. Partene på denne overenskomsten vil drøfte spørsmålene når rapporten foreligger.

FORBEHOLD OM NYE KRAV

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