

År 2022 den 27. april 2022 ble det avholdt forhandlingsmøte mellom Parat og Byggenæringens Landsforening (BNL) vedrørende revisjon av Overenskomsten for byggeindustrien (avtale nr. 399)

PROTOKOLL

Tilstede:

For Parat

Kjell Morten Aune

For BNL

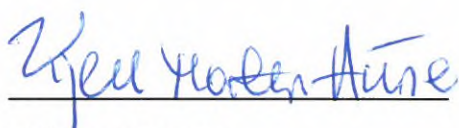
Iselin Bauer Seeberg

Iwona Kilanowska

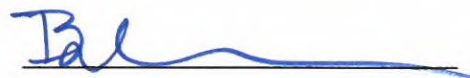
Oslo, 27. april 2022

Parat

BNL



Kjell Morten Aune



Iselin Bauer Seeberg

Partene er enige om følgende endringer i Overenskomsten for byggeindustrien for tariffperioden 2022-2024

Ikrafttredelse

Det generelle tillegget og øvrige tillegg gis med virkning fra og med 01.04.2022. Tillegg gis ikke til arbeidstakere som har sluttet før vedtakelsen.

Ingen reguleringer skal iverksettes før oppgjøret er vedtatt.

A. Generelt

Til Protokollen:

Likestilling og likeverd

Partene er enige om viktigheten av å utvikle gode systemer for å forebygge og hindre seksuell trakassering på arbeidsplassen. Partene er videre enige om å arbeide for å bedre kjønnsbalansen på arbeidsplassen, herunder tilrettelegging for gravide, samt foreldrepermisjon/omsorgsoppgaver for begge kjønn.

Etter- og videreutdanning for alle

Partene viser til regjeringens svar til partene i frontfaget om den varslede kompetansereformen. Parat og BNL vil sammen følge dette arbeidet med sikte på at det kan utvikles bedre relevante tilbud til etter- og videreutdanning for fagarbeidere innenfor byggeindustrien.

Vedrørende byggevareutsalg

Partene er enige om at det i tariffperioden ved behov kan tas initiativ til drøftelser blant annet knyttet til åpningstider og godtgjørelse.

Vedrørende § 4-3 Bonussystemer:

I forbindelse med tariffrevisjonen 2024 inntas følgende bestemmelse i § 4-3:

“Målekriterier som skadefrekvens og sykefravær skal unngås.”

B. Endringer i overenskomsten

Ny § 2-4 Likelønn

Partene er enige om at kvinner og menn 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.

Dersom partene konstaterer at det foreligger forskjellsbehandling på grunn av kjønn, skal forskjellsbehandlingen rettes opp. 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.

Ny § 2-5 Tjenestepensjon

BNL og Parat 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.

Øvrige paragrafer i kapittel 2 forskyves tilsvarende.

Bilag 10 utgår. Nummerering av øvrige bilag flyttes tilsvarende.

§ 3-3 Dagtid

I de tilfeller det er nødvendig med arbeid på lørdag, legges den ordinære arbeidstid mellom kl. 06.00 og kl. ~~13.00~~ 14.00.

Særbestemmelse for byggevareutsalg

For byggevareutsalg kan den ordinære arbeidstiden på lørdager utvides, etter drøftelser med tillitsvalgte, til kl. 20.00.

Arbeidstiden skal fastsettes slik at den i størst mulig grad tilgodeser hensynet til rasjonell og lønnsom drift, arbeidsmiljøet og forutsigbarhet, og slik at arbeidstakernes og arbeidsgivers behov ivaretas. Hovedavtalens bestemmelser om informasjon, samarbeid og medbestemmelse gjelder ved fastsettelse og endring av arbeidstidsordninger. Det utarbeides arbeidsplan i tråd med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

For ordinær arbeidstid på lørdag etter kl. 13.00 betales et ubekvemstillegg på minimum kr 45 pr. time.

For ordinær arbeidstid på lørdag etter kl. 15.00 betales et ubekvemstillegg på minimum kr 55 pr. time.

For ordinær arbeidstid på lørdag etter kl. 18.00 betales et ubekvemstillegg på minimum kr 110 pr. time.

§ 5-3 Arbeidstøy

Bedriften skal holde nødvendig arbeidstøy. Omfanget av dette skal avtales lokalt. 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.

Bestemmelsene i tidligere avtaler omgjøres til lokale særavtaler.

Partene anbefaler at det skal innkjøpes arbeidstøy av god, norsk kvalitet.

§ 5-4 Verneutstyr

Nytt tredje ledd:

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 variighet mv. utarbeides på den enkelte bedrift.

§ 5-5 Ansvar for utleverte effekter

Nytt 2. ledd

Ved utlevering av nytt utstyr forevises det utslitte til kontroll. Det utslitte utstyret innleveres. Utslitt utstyr innleveres.

§ 6-3 Likestilling mellom kvinner og menn og ikke-diskriminering

Dagens bestemmelse utgår og erstattes med følgende:

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 § 2.4 – Likelønn, Fellesbilag 6 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

§ 6-4 Innvandrere-~~Arbeidsinnvandrere~~

Partene er enige om at det både sentralt og lokalt må arbeides for å tilrettelegge forholdene slik at innvandrere i større grad velger å ta arbeid i bedriftene. På denne bakgrunn bør derfor partene lokalt diskutere bedriftsaktuelle problemstillinger knyttet til rekruttering av innvandrere, som for eksempel praktisk tilrettelegging og holdningsspørsmål.

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.

§ 10-2 Tiltak

6. Kompetanseutvikling

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 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 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 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.

§ 13-1 Varighet

Denne overenskomsten trer i kraft per 1. april ~~2020~~ 2022 og gjelder til 31. mars ~~2022~~ 2024 og videre 1 – ett - år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to - måneders varsel.

§ 13-2. Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Tredje ledd

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 ~~2021~~ 2023).

C. Økonomi

Generelt lønnstillegg

Det gis et generelt tillegg på kr 4,00 per time til alle fra 1. april 2022

Kapittel 2 Lønnsbestemmelser

§ 2-2. nr. 1 Lønnsatser

Nye satser skal være:

Nybegynner	kr 198,96 per time
Etter 1 år	kr 202,47 per time

§ 2-5. nr. 2 Lærlinger

Nye satser skal være

3. året kr 85,18 per time

4. året kr 127,78 per time

Kapittel 3 Arbeidstidsbestemmelser

§ 3-4 Forandring av arbeidstid

Engangsbeløp i punkt 3 og 5 økes til kr 800,00

§ 3-8 Matpenger

Satsen endres til kr 96,00

BILAG 8 Godtgjøring for helligdager og 1. og 17. mai

Satsen i bilagets kapittel 1 Merknader pkt. a, første avsnitt, reguleres i tråd med resultatet fra frontfaget. Ny sats kr 52,57.