

PROTOKOLL

År, 2022, 18. mai ble det avholdt forhandlingsmøte mellom Parat og Byggenæringens Landsforening (BNL) om revisjon av Overenskomst for asfaltarbeid og veivedlikehold YS/ Parat – NHO/ BNL (avtale nr. 500) i forbindelse med tariffrevisjon 2022.

Tilstede:

For Parat

Kjell Morten Aune

For BNL

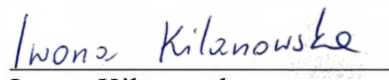
Iwona Kilanowska

Oslo, 18.mai 2022

Parat

BNL


Kjell Morten Aune


Iwona Kilanowska

Partene er enige om følgende endringer i Overenskomst for asfaltarbeid og veivedlikehold 2022-2024

Ikrafttredelsesbestemmelser:

- Tillegg gis ikke til arbeidstakere som har sluttet før vedtakelsen.
- Satsen i bilag 7 – B-ordningen gjelder fra 1. mai 2022.
- Ingen regulering skal iverksettes før oppgjøret er vedtatt.
- Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg for arbeid utført før vedtakelsen.

Frist for vedtagelse mellom partene er 23. juni 2022

A. Generelt

Utvalgsarbeid arbeidstid

Parat skal holdes orientert om utvalgsarbeid rundt arbeidstid mellom BNL og Norsk Arbeidsmandsforbund og Fellesforbundet. Utvalget er videreført fra forrige periode og sikter på å legge fram en anbefaling i god tid før mellomoppgjøret 2023.

Innkvartering

Partene er enige om at det er viktig at arbeidstakere som må overnatte utenfor hjemsted tilbys innkvartering med god standard. Overenskomstens bestemmelser om at det tilbys enkeltværelser skal følges, og når det er mulig eget toalett, vask og dusj. Innkvarteringen skal alltid være forsvarlig utformet, innredet og vedlikeholdt samt holdes rent og ryddig.

Partene er enige om at det er viktig å gå i dialog med oppdragsgivere som stiller innkvartering til disposisjon for å sikre tilfredsstillende etterlevelse av overenskomstens bestemmelser.

Det anbefales videre at det legges til rette for separate dame- og herregarderober med dusj og wc med egen inngang.

B. Endringer i overenskomsten

Inntatte endringer i understreket kursiv, utgått tekst ~~gjennomstrøket~~

Kapittel 2 - Lønnsbestemmelser

§ 2-1 Lønnsbestemmelser

Følgende setning legges til avslutningsvis i punkt 9 Smusstillegg:

Tillegget gis også ved rengjøring av toalett på rasteplasser ved utkalling som følge av ekstraordinære forhold ved byrdefulle situasjoner.

Nytt avsnitt i punkt 15 Lokale forhandlinger:

Tjenestepensjoner

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.

Bilag 10 utgår. Nummerering av øvrige bilag flyttes tilsvarende.

Kapittel 3 - Lærling og annen fag-, etter- og videreutdanning

§ 3-8 Etter- og videreutdanning

Partene i bedriften bør jevnlig diskutere behovet for etter- og videreutdanning, jfr.

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 eventuelt kan legges til rette for at ~~ufaglerte~~ 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 kap. V i tilleggsavtale IV til Hovedavtalen.
- at det legges til rette for kompetansehevende tiltak og 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.

- 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

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. Ved bruk av bonus skal målekriterier som skadefrekvens og sykefravær unngås. Bonusavtalen skal avtales skriftlig.

Kapittel 5 – Arbeidstid

§ 5-5. Forskjøvet arbeidstid

1. Forskjøvet arbeidstid

Hvis spesielle stedlige forhold gjør det påkrevet, er det forutsetningen at arbeidstiden kan forskyves. ~~etter nærmere avtale. Om mulig skal slik avtale inngås med stedlige tillitsvalgte.~~

Ved forskjøvet arbeidstid ~~som varer sammenhengende 6 arbeidsdager eller mer,~~ betales det ~~for de to første timer etter endt ordinær arbeidstid 40 % tillegg pr time.~~

~~Etter kl 18.00 betales 50 % tillegg pr time innenfor rammen av den avtalte forskjøvede arbeidsdags lengde. Varer arbeidstiden utover dette, betales i tillegg ordinær overtidssats.~~

Nødvendigheten av bruken av forskjøvet arbeidstid og varslingsfrister skal drøftes med de tillitsvalgte før iverksettelse.

2. Endring av arbeidstid

Ved endring av arbeidstid utover 6 dager gjelder arbeidsmiljøloven § 10-3.

NY § 5-6 Nattarbeid

Ved arbeider som utelukkende finner sted om natten, skal det forhandles om et særskilt tillegg. Tillegget skal minst være 50 % av ordinær lønn.

Øvrige paragrafer forskyves tilsvarende.

Kapittel 9 – Helse, miljø og sikkerhet samt arbeidsmiljø

§ 9-1 Arbeidstøy og vernefottøy

Alle arbeidstakere har rett til arbeidstøy tilpasset ordinært arbeidstøy til kvinner og menn der unisex-modell ikke er tilfredsstillende og vernefottøy tilpasset arbeidet, og arbeidshansker etter behov. Det er en forutsetning at arbeidstøyet tilfredsstiller nødvendige HMS-krav, og at dette er praktisk mulig og økonomisk forsvarlig. 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.

Nummereringen av de påfølgende bestemmelsene i kapittel 9 forskyves tilsvarende.

Kapittel 10 – Likeverd

§ 10-1 Innledning

Ny tekst etter nåværende 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.

Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift diskuterer arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse. Det bør særlig tas hensyn til at tunge løft, skift, overtid, reiseoppdrag og særlig smussig arbeid kan medføre belastninger som kan være spesielt uheldige for disse arbeidstakere. Av denne grunn bør eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse så vidt mulig, ut fra en leges vurdering eller etter eget ønske, kunne fritas for slike arbeidsoppgaver.

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 § 10-2 om likestilling mellom kvinner og menn, og Hovedavtalens Tilleggsavtale II – Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

Nåværende § 10-2 Eldre arbeidstakere utgår.

§10-3 § 10-2 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.

§10-4 § 10-3 Innvandrere

Kapittel 12 -Varighet

Denne overenskomst trer i kraft per 1. april 2020~~2~~ og gjelder til 31. mars 2022~~4~~ og videre 1 – ett - år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel.

Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

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

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i YS representantskap, eller det organ YS 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 2024~~3~~).

Bilag 8 LØNNSSYSTEM

1. Generelt

Under henvisning til ~~kapittel 3~~ kapittel 4 - Lønnssystemer - er overenskomstens parter enige om at nedennevnte hovedelementer skal legges til grunn når bedrift og tillitsvalgte inngår avtale om bedriftsvis lønnssystemer.

Bilag 12 RAMMEAVTALE OM GJENNOMSNITTSBEREGNING AV ARBEIDSTID FOR ASFALTARBEID

Rammeavtalen videreføres for kommende tariffperiode, 2020~~2~~-2022~~4~~.

C. Økonomi

GENERELT LØNNSTILLEGG

Det gis et generelt tillegg på 4 kr per time fra 01.04.2022.

Følgende satser gjelder fra 01.04.2022:

§ 2-1 Lønnsbestemmelser:

1. Øvede arbeidstakere	Satsen økes til kr 220,00
2. Arbeidstakere med yrkeserfaring	Satsen økes til kr 212,00
3. Arbeidstakere over 18 år uten yrkeserfaring	Satsen økes til kr 206,00
6. Fagarbeidere	Satsen økes til kr 17,00
8. Bastillegg	Satsene økes til kr 15,00 og kr 18,00
9. Smusstillegg	Satsen økes til kr 21,50
10. Tillegg for arbeid i tunnel og lukkede rom	Satsen økes til kr 21,50
13. Matpenger	Satsen økes til kr 96,00
Utover 5 timer	Satsen økes til kr 96,00

Bilag 7 Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai. B-ordningen for asfaltfirmaer

Arbeidsgiver avsetter fra 1. mai 2022 til 30. april 2023 et beløp for hver arbeidet time på kr. **11,66** pr arbeidet time for voksne arbeidstakere. Som reguleringsgrunnlag for avsetningsbeløp benyttes gjennomsnittstimer teoretiske tall mulige arbeidstimer de siste 7 år.