

PROTOKOLL

År 2020 den 10. september ble forhandlinger vedrørende tariffrevisjonen 2020 avholdt mellom Parat og Norges Bilbransjeforbund. Forhandlingene tok for seg revisjonen av Biloverenskomsten for 2018-2020.

TIL STEDE

Fra Parat: Kjell-Morten Aune

Fra Norges Bilbransjeforbund: Stig Morten Nilsen og Hans Tore Hagland

Generelt tillegg

Det gis et generelt tillegg på kr 0,50 pr/t.

Partene ble enige om følgende endringer i Biloverenskomsten av 2018:

KAP II: LØNN

§ 3

§ 3.1 Minstelønnssatsene

Satsene i 3.1, 3.2, og 3.3 økes med 5.6 %.

De nye satsene er:

- | | | |
|-----|----------------------|------------|
| 3.1 | Fagarbeidere: | |
| | Nyutlærte | Kr. 179.00 |
| | Etter et års praksis | Kr. 195.50 |
| 3.2 | Hjelpearbeidere: | |
| | Etter fylte 18 år | Kr. 166.50 |
| | Etter et års praksis | Kr. 170.00 |

3.3

Bensinekspeditører:

Over 18 år	Kr. 166.00
Etter et års praksis	Kr. 171.50
Unge arbeidstakere 17 år	Kr. 142.50
Unge arbeidstakere 16 år	Kr. 136.00

§ 4 Bestemmelser om individuell minstefortjeneste

7. Likelønn

Partene er enige om at kvinner og menn etter Biloverenskomsten 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. likestillingslovens bestemmelser.~~

Bedriften skal annethvert år kartlegge lønnsforhold fordelt etter kjønn. Kriteriene for vurderingen skal baseres på kravene i likestillings- og diskrimineringsloven. I utarbeiding av kartleggingen skal partene bli enige om hvilke stillingsgrupper som er likeverdig arbeid og arbeid av samme verdi. Tillitsvalgte skal sikres en reell mulighet til å delta i planleggingen og evalueringen av lønnskartleggingen. Kartleggingen skal legges fram i god tid før lokale lønnsforhandlinger.

~~Partene lokalt skal, gjennom forhandlinger, rette opp skjevheter som måtte være på bedriften og som skyldes forskjellsbehandling på grunn av kjønn. Ved forhandlingene skal de lokale parter:~~

- ~~— fremskaffe oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn, for å klarlegge om eventuelle forskjeller skyldes kjønn.~~
- ~~— klarlegge hvem som gis tilbud om formell kompetanse, faglig oppdatering, kompetanseheving og lignende tiltak som gir grunnlag for annen lønsplassering og vurdere om tilbudene er tilpasset kvinners yrkesdeltakelse. De lokale parter må sikre at kvinner og menn likebehandles.~~

Kartleggingen skal omfatte:

- ~~— lønn og alle tillegg~~
- ~~— klarlegge hvilke kriterier som benyttes for ansiennitetstillegg. herunder skal partene vurdere om lønssystemet har tatt tilstrekkelig hensyn til at kvinner i sterkere grad enn menn har ulønnet permisjon for å påta seg omsorgsoppgaver.~~
- ~~— kartlegge hvilke kriterier som er benyttet ved inndeling i ulike lønnsgrupper med sikte på å sørge for at kriteriene er kjønnsnøytrale.~~
- ~~— gjennomgå kriteriene for lønnsfastsettelse med sikte på å sørge for at kriteriene er kjønnsnøytrale.~~

- sjekke at arbeidstakere som har permisjon med rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter Folketrygdloven § 14-4 og § 14-14 er blitt vurdert på samme måte som andre arbeidstakere ved lokale forhandlinger.
- om arbeidstakere som har permisjon med rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter folketrygdloven §§ 14-4 - 14-16 er blitt vurdert på samme måte som andre arbeidstakere ved lokale forhandlinger.

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

Ved lokale lønnsforhandlinger skal partene gjennomgå både bedriftens kjønnsdelte lønnskartleging og vurdere årsakene til eventuelle lønnsforskjeller. Partene lokalt skal, gjennom forhandlinger, rette opp skjevheter som måtte være på bedriften og som skyldes forskjellsbehandling på grunn av kjønn.

KAP. III LØNNSSYSTEMER

§7 Stedlige lønnsavtaler

Ny overskrift til pkt. 3, *Oppsigelse av lokal avtale om lønnsystemer*

Ny overskrift til pkt. 4, *Lokale forhandlinger*

Ny overskrift til pkt. 5, *Uenighet om satsene i lønnsystemet - dagtidsaksjon (dagsing)*

Nytt 2. ledd til pkt 5, *En dagtidsaksjon (dagsing) er en lokal aksjonsform som kun kan benyttes dersom de tillitsvalgte og ledelsen ikke blir enige om satsøkninger i virksomhetens lønnsystem i de lokale lønnsforhandlingene, jf. om oppsigelsestid i pkt. 5.*

KAP. IV: ANNEN GODTGJØRELSE

§ 12. Smussig arbeid og tillegg for arbeid med større enheter

§12.1.2,a

Tillegget økes med kr. 0,50 pr. time.

Den nye satsen:

kr. 6,90 pr. time.

§12.1.2,b

Tillegget økes med kr. 1,80 pr. time.

Den nye satsen: kr. 28,20 pr. time.

§12.2. Tillegg for arbeid med større enheter.

Tillegget økes med kr 0,50 pr. time.

Den nye satsen: kr 8,10 pr. time.

§ 17. Overtidsarbeid

Matpengesatsene økes til kr. 90,00.

§ 18. Skiftarbeid

Alle skiftsatsene økes med 7 %.

Nye satser:

For 2-skiftarbeid (36,5 timer pr. uke) betales følgende tillegg:

1. skift: Intet tillegg til lørdag kl. 14.00.
2. skift: kr. 20.60 pr. arbeidet time.

For 2-skiftarbeid etter kl. 14.00 på dager før søndag og helligdager betales kr. 43.90 pr. arbeidet time.

Fra kl. 14.00 på jul, nyttårs, påske- og pinseaften betales kr. 63.00 pr. time.

For 3-skiftarbeid (35,5 timer pr. uke) betales følgende tillegg:

1. skift: Intet tillegg til lørdag kl. 14.00.
2. skift: kr. 21.30 pr. arbeidet time.
3. skift: kr. 31.50 pr. arbeidet time.

For 3-skiftarbeid etter kl. 14.00 for dager før søn.- og helligdager betales kr. 45.30 pr. arbeidet time.

Fra kl. 14.00 på jul, nyttårs, påske og pinseaften betales kr. 64.80 pr. arbeidet time.

For helkontinuerlig 3-skiftarbeid (33,6 timer pr. uke) betales følgende tillegg:

1. skift: Intet tillegg til lørdag kl. 14.00.
2. skift: kr. 22.50 pr. arbeidet time.
3. skift: kr. 33.40 pr. arbeidet time.

For 3-skiftarbeid etter kl. 14.00 på dager før søn.- og helligdager inntil kl. 22.00 siste søn.- og helligdag betales kr. 47.70 pr. arbeidet time.

Fra kl. 14.00 på jul, nyttårs, påske og pinseaften til siste helligdag kl. 22.00 betales kr. 68.40 pr. arbeidet time.

§ 19. Godtgjørelse for ubekvem arbeidstid

Alle satsene økes med 7 %.

Nye satser:

1.2 Mandag – fredag

Kl. 17.00 – 21.00- kr. 20.60

1.3 Lørdag

Kl. 12.00 – 17.00- kr. 20.60

Kl. 17.00 – 21.00- kr. 53.20

- 1.4 Søndag
Kl. 06.30 – 17.00- kr. 45.60
Kl. 17.00 – 21.00- kr. 53.20

§ 28 Andre bestemmelser

§28.1

Pkt.1 endres til følgende:

1.

NBF og Fellesforbundet vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenges der dette ikke gjøres. ~~Partene anmoder bedriftene om ikke å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenge. Bedriftene har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenge.~~

6. Likestilling

~~Partene er enige om både sentralt og lokalt å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene, slik at kvinner og menn gis like muligheter til å ta del i de forskjellige arbeidsoppgaver innenfor bilbransjen.~~

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 likestillings spørsmål. De lokale partene skal bli enige om formen på samarbeidet.

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.

~~I tariffperioden bør de lokale parter drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale. Formålet med en slik avtale skal være å oppnå at alle arbeidstakere uansett kjønn gis samme muligheter til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement samt videre å bidra til at flere kvinner vil finne seg en arbeidsplass i bilbransjen.~~

~~I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriften, vil NBF og Fellesforbundet blant annet peke på at:~~

~~Likestilling er et lederansvar.~~

~~Likestilling mellom kjønnene omfatter mer enn lønsspørsmål.~~

~~Likestilling gjelder også holdninger og normer og krever sterk medvirkning fra de~~

tillitsvalgte.

Likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablerte samarbeidsfora i bedriften.

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.

Fellesbilag 6 "Likestilling mellom kvinner og menn" forutsettes oppdatert i 2021 av YS og NHO.

KAP. IX: VARIGHET, OPPSIGELSE, BILAG.

§ 29 Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Reguleringsbestemmelser 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 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 YSs 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 2021).

§ 30 Varighet og oppsigelse

"Denne overenskomst trer i kraft per 1. mai 2020 og gjelder til og med 30. april 2022 og videre 1 – ett – år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel".

Til forhandlingsprotokollen:

- Partene er enige om at ansatte som arbeider med bilpleie eller bilkosmetikk er omfattet av omfangsbestemmelsen i Biloverenskomsten § 1. Dette innebærer ingen realitetsendring av overenskomstens omfang.
- Endringer i § 7 innebærer ingen realitetsendringer.
- Partene er enige om å sammen og hver for seg arbeide for å løfte bilens omdømme i samfunnet generelt og politisk. Det er viktig å bygge kunnskap blant folk og politikere om hvor viktig bilen er, og hvilke utfordringer den løser nå og i fremtiden. Partene er enige om at bilen er et samfunnsgode, gir frihet til enkeltmennesker og en forutsetning for arbeidsplasser over hele landet. Partene vil i fellesskap og/eller hver for seg gi politiske innspill som har til hensikt å styrke bilens rolle i samfunnet til partiene og ungdomspartiene før landsmøtene i 2021. Partene er enige om å aktivt bidra til å fremsnakke bilen ved anledning, og enes om felles utspill. Partene vil før utgangen av november 2020 enes om budskap og tiltak som har til hensikt å styrke bilens omdømme.

Partsarbeid i tariffperioden:

Bilens og bilismens rolle i samfunnet – en felles utfordring for bransjen
 Det gjennomføres et partsarbeid i tariffperioden 2020-2022 med bilens og bilismens rolle i samfunnet som tema. Partene skal gjennom dette arbeidet sammen og- eller hver for seg drøfte tiltak om hvordan en kan løfte bilen og bilbransjens omdømme i samfunnet generelt og politisk. Det er viktig å bygge dette arbeidet på dokumentert kunnskap og fakta om hvilke utfordringer og eventuelle løsninger bransjen ser i nåtid og inn i fremtiden.

- **Hvordan skaffe nok fagarbeidere til bilbransjen og hva må til for å oppnå målet.**

Partene vil sammen jobbe for fortsatt å øke antall søkere av begge kjønn til bilfagene. Gjennom dette arbeidet skal partene jobbe for flere og trygge læreplasser. I bedriftene som tar inn lærlinger er det viktig å gjøre instruktør/fadderordning for lærlinger attraktivt hos ansatte, også gjennom reell og forsvarlig opplæring. Partene skal også bidra til å formidle rekrutteringsmateriell og informasjon til ungdommer, utdanningsinstitusjoner og opplæringskontorer.

NBF og Fellesforbundet har som mål å etablere en felles arbeidsgruppe der også lokale aktører fra organisasjonene deltar. Gruppen skal drøfte hva som skal til for å få fagarbeidere til å stå lengre i produktive stillinger, samt å drøfte hvordan man kan løfte bilfagene generelt til beste for bransjen.

I dette arbeidet er det avgjørende viktig å få på plass en god undersøkelse blant lærlinger og de som er instruktør/fadder, som gir arbeidsgruppen et reelt bilde av hvordan disse selv ser på lærlingeordningen og løsningene på utfordringene om å øke antall søkere av begge kjønn til bilfagene. Partene har som mål å avholde halvårlige møter.

###

Gjennomføring gjøres gjeldende med virkning fra 1. mai 2020.

Parat skal holdes orientert om partsarbeidet i tariffperioden.

Oslo, 10. september 2020

Kjell-Morten Aune

Handwritten signature of Kjell-Morten Aune in blue ink.

For

Stig Morten Nilsen

Handwritten signature of Stig Morten Nilsen in blue ink.