

Til NHOs medlemmer bundet av overenskomst for private anlegg

Enighet om forhandlingsløsning

Overenskomst for private anlegg for tariffperioden 2022-2024

Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF) og Byggenæringens Landsforening er enige om en ny overenskomst for private anlegg 2022-2024.

Link til protokollen:

Avstemning

Begge delegasjoner anbefaler den enighet som er fremforhandlet. Oppgjøret går nå til uravstemning blant NAFs medlemmer med frist 20. mai 2022.

I samsvar med praksis og Hovedavtalen § 3-5 sendes forslaget også til avstemning til tariffbundne medlemsbedrifter. BNLs forhandlingsutvalg anbefaler medlemmene å vedta forslaget. Medlemsbedrifter i BNL som ønsker å forkaste forslaget må gi skriftlig melding om til BNL om at forslaget ikke godtas.

Meldingen gis på epost til: tariff@bnl.no innen **20. mai kl. 12.00**. Bedrifter som ikke gir tilbakemelding, anses å si sin tilslutning til forslaget.

Utbetaling av nye tillegg

De nye lønnsatsene skal ikke utbetales før vedtakelsen. BNL kommer med informasjon om resultatet av uravstemningen.

Lokale forhandlinger

Lokale forhandlinger skal ikke gjennomføres før oppgjøret er vedtatt.

Den fremforhandlede løsningen inneholder bl.a. følgende:

A. Økonomi

GENERELT LØNNSTILLEGG

Det gis et generelt tillegg på kr 4 pr time. Dette er lagt på tarifftillegget.

§ 2 Lønnsbestemmelser

(1) Fra 1. april 2022 gjelder følgende garanterte minstelønnsatser for voksne arbeidstakere:

37,5 timers uke kr.	233,25	pr time
36,5 timers uke kr.	239,64	pr time
35,5 timers uke kr.	246,38	pr time
33,6 timers uke kr.	260,31	pr time

Den garanterte minstefortjenesten består av grunnlønn og tarifftillegg. Grunnlønnen er den garanterte minstefortjenesten minus tarifftillegget.

(2) Fagarbeidertillegg økes til kr 13,50 pr time.

(5) Tarifftillegg

Tarifftillegget settes til kr. 34,05 per time

Bilag 20 Dykkere/kammerkjørere

1. Nye satser fra 1. april 2022:

37,5 timers uke kr.	235,25	pr time
36,5 timers uke kr.	241,70	pr time
35,5 timers uke kr.	248,49	pr time
33,6 timers uke kr.	262,54	pr time

§ 9 Overtidsarbeid, skiftarbeid, forskjøvet arbeidstid og nattarbeid

§ 9-1 (8) Matpenger

Ny sats er kr. 96,00

§ 9-1 (9) Grunnlaget

Grunnlaget for beregning av overtidsgodtgjørelse og godtgjørelse for forskjøvet arbeidstid

37,5 t/uke:	kr 329,56
36,5 t/uke:	kr 338,57
35,5 t/uke:	kr 348,10
33,6 t/uke:	kr 388,07

§ 16 Reiser

§ 16-1 (8) og (9)

Godtgjørelsen økes til kr 2,40 pr. km

§ 16-2 Hvor nattopphold ikke er nødvendig

1. Når arbeidstakeren selv sørger for transport:

- a. For avstand fra 7,5 til 15 km: kr 108,20
- b. For avstand fra 15 til 30 km: kr 179,20
- c. For avstand fra 30 til 45 km: kr 210,50
- d. For avstand fra 45 til 60 km: kr 241,00

2. Når arbeidsgiver sørger for transport:

- a) For avstand fra 7,5 til 15 km: kr. 65,00
- b) For avstand fra 15 til 30 km: kr. 108,90
- c) For avstand fra 30 til 45 km: kr. 130,10
- d) For avstand fra 45 til 60 km: kr. 151,80

§ 17 Brakkebetjening

(12)

Førstekokk kr. 30 502,33

Hjelpkokk/Renholder kr. 28 246,25

Fagbrevtillegg settes til kr 13,50 per time

Bilag 3: Korte velferdspermisjoner:

1. Voksne arbeidstakere:

37,5 t/uke: Satsen	kr. 335,75
36,5 " " "	344,95
35,5 " " "	354,65
33,6 " " "	374,70

Ikrafttredelsesbestemmelser:

Det generelle tillegget på kr 4, lagt på tarifftillegget, gis fra 1.april 2022. De øvrige tilleggene gis fra 1. april 2022 med unntak av følgende:

- Satsene i § 16-2 gjelder fra vedtakelsestidspunktet
- Tillegg gis ikke til arbeidstakere som har sluttet før vedtakelsen.
- Ingen regulering skal iverksettes før oppgjøret er vedtatt.

B. Endringer i overenskomsten

§ 7 Arbeidstøy/verneutstyr

Bedriften holder nødvendig firmamerket arbeidstøy og vernefottøy (helsesko) tilpasset årstiden og arbeidsplass. Med nødvendig arbeidstøy menes vanlig arbeidstøy, tilpasset til kvinner og menn der unisex-modeller ikke er tilfredsstillende, varmetøy, regntøy og hansker. Det er en forutsetning at arbeidstøyet tilfredsstillende HMS-krav, og at dette er praktisk mulig og økonomisk forsvarlig. Arbeidstøy er bedriftens eiendom. Utlevering skjer ved ansettelsen. Nytt arbeidstøy utleveres ved innbytte av utslitt.

Nytt pkt. (3)

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.

§ 12 Kompetanseutvikling

Eksisterende § 12 erstattes med følgende tekst:

Anleggsgagenes fremtidige konkurransevne vil i stor grad være avhengig av tilpasninger til ny teknologi og arbeidstakernes kunnskap og kompetanse. Partene i bedrift bør jevnlig diskutere behovet for etter- og videreutdanning, jf. Hovedavtalen kap. XVIII.

Med sikte på at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for nye oppgaver, og kunne oppfylle bedriftens fremtidige krav, er partene enige om:

- å legge til rette slik at bedrifter som har forutsetning for det, i større utstrekning tar inn lærlinger. Bedrift og tillitsvalgte drøfter behovet for inntak av lærlinger.
- å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3-5 i opplæringsloven i arbeidslivet – «praksiskandidatordningen», opprettholdes også i fremtiden.
- at ved innføring av ny teknologi skal berørte arbeidstakere gis nødvendig opplæring. Opplæringens karakter og omfang skal drøftes mellom partene i det enkelte tilfelle, jf. Kap. V i tilleggsavtalen IV til Hovedavtalen. Opplæringen innenfor den enkelte arbeidstakers ordinære arbeidstid skal skje uten tap av fortjeneste.
- at bedriften og 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 det er hensiktsmessig.
- at bedriften og tillitsvalgte hvert år drøfter om det er kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall kan legges til rette for at arbeidstakere får anledning til å ta fag-, 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.

- at det legges til rette for kompetansehevende tiltak gjennom «den digitale fagarbeideren» eller andre 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 arbeidstaker og arbeidsgiver.

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.

- at 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, sikkerhetskunnskaper og arbeidskultur.
- bedriften og tillitsvalgte skal drøfte hvordan man på best mulige måter kan benytte kompetansen til eldre arbeidstakere i forbindelse med opplæring.

§ 16 Reiser

Ny overskrift i §16-1 (teknisk endring):

§ 16-1 Generelt Hvor nattopphold er nødvendig

Ny § 17. Likeverd

§ 17-1 Likestilling og ikke-diskriminering

NAF og BNL er enige om at et målrettet arbeid med mangfold og likeverd, vil være viktig for å bedre rekrutteringen til bedriftene. Bedriftenes samfunnsansvar på dette området, kan bidra til større motivasjon blant medarbeiderne. Dette vil medvirke til å sikre bedriftenes konkurransevne og markedstilpasning. For øvrig vises til Hovedavtalens Tilleggsavtale II Rammeavtale om likestilling i arbeidslivet.

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.

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 § 17-3 om likelønn, Fellesbilag 13 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II – Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

§ 17-2 Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse

NAF og BNL er enige om både sentralt og lokalt å arbeide for at det legges til rette for en personalpolitikk slik at eldre arbeidstakere og arbeidstakere 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.

For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, hvilepauser, deltidsarbeid mv. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

§ 17-3 Likelønn

Partene er enige om at kvinner og menn etter Overenskomst for Private Anleggs bestemmelser under ellers like forhold skal vurderes likt, så vel fortjenestemessig som faglig. Ved lokale lønnsforhandlinger kan derfor partene gjennomgå kvinner og menns 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.

§ 17-4 Innvandrere

I løpet av de siste 30 år har det norske samfunn utviklet seg til å bli et flerkulturelt samfunn med innvandrere fra en rekke land i ulike verdensdeler. Dessverre er det tendenser i det norske samfunn til at innvandrere i mange tilfeller faller utenfor det ordinære arbeidsmarkedet og blir henvist til det offentlige støtteapparatet. Verken innvandrere, bedriftene eller samfunnet for øvrig er tjent med dette.

Partene vil foreslå at man sammen med myndighetene vurderer ulike tiltak som kan lette innvandrernes inntreden – og deltakelse i det norske arbeidsmarkedet. I denne forbindelse vil NAF og BNL særlig påpeke at den opplæring som tilbys innvandrere tilpasses bedriftens behov, samt gir god innføring i norsk bedriftskultur.

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 innenfor anleggsgagnene. 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.

Nåværende § 17 blir § 18 og rekkefølgen forskyves tilsvarende
Bilag 14 og 15 slettes.

C. Generelt

Protokolltilførsel:

Organisasjonsgrad

BNL og NAF understreker verdien av å støtte opp under det organiserte arbeidsliv og anerkjenner viktigheten av høy organisasjonsgrad blant ansatte og bedriftene. Begge parter vil fortsette arbeidet for å øke organisasjonsgraden.

Retningslinjene for bruk av akkord i bedrift er fremforhandlet mellom partene, og det er viktig å se hen til partssamarbeid også ved de lokale forhandlinger om akkord. Partene sentralt oppfordrer til at man i de lokale akkordforhandlinger ved behov trekker inn nødvendig intern kompetanse, som for eksempel de tillitsvalgte.

Forskrift om håndtering av eksplosjonsfarlig stoff

Det vises til at NAF opplever at tidligere endring i forskrift om håndtering av eksplosjonsfarlig stoff har medført utfordringer med bestemmelsene i overenskomsten § 2 (4).

Partene er enige om å nedsette et utvalg bestående av opp til 3 representanter fra hver av partene som kan se nærmere på dette, og eventuelle forslag fra utvalget forutsettes å være kostnadsnøytrale.

Arbeidstidsordninger etter bilag 17 og 18

Partene er enige om å skape en arena for informasjons- og erfaringsutveksling om arbeidstidsordningene, for eksempel gjennom å etablere en gruppe bestående av representanter fra hver side som kan ha jevnlig møter i tariffperioden. Partene er enige at det er viktig med forenkling og rasjonelle prosesser knyttet til godkjenning av innarbeidingsavtaler sentralt. Partene vil følge arbeidet som skjer i frontfaget på dette området og vurdere nærmere i hvilken grad det kan være aktuelt å vurdere tilsvarende løsninger på vårt område.