

Tariffoppjøret 2026
Revisjon av BILOVERENSKOMSTEN 2024-2026

DAGSING

Ny siste setning § 7 nr. 3 annet ledd:

«Oppsigelsen utstår inntil slikt organisasjonsmessig møte er avholdt. Oppsigelsen utstår ytterligere tre virkedager dersom dette møtet avholdes etter ordinær oppsigelsestid og ikke annet er avtalt.»

Nytt tredje ledd § 7 nr. 5 :

Dersom iverksatt dagtidsaksjon («dagsing») varer utover 10 kalenderdager, skal det kalles inn til nytt organisasjonsmessig møte dersom en av partene ber om det. Slikt møte skal avholdes så raskt som mulig. Dagsingen fortsetter inntil de lokale parter kommer frem til enighet.

Nytt fjerde ledd § 7 nr. 5:

Det er ikke adgang til å gi økonomisk støtte til partene på den enkelte bedrift ved temporeduksjoner.»

- *Forslag til ny ordlyd/bestemmelse:*

§ 7 nr. 3

Oppsigelse av lokal avtale om lønssystemer

Avtaler om lønssystemer kan, dersom ikke annet er avtalt, sies opp med en måneds skriftlig varsel. Det forutsettes at partene har ført forhandlinger på bedriften, og hvis en av partene krever det også med organisasjonenes hjelp, før oppsigelse finner sted.

Dersom partene på bedriften ønsker organisasjonsmessig møte før oppsigelse skjer, må dette kreves uten ugrunnet opphold. *Oppsigelsen utstår inntil slikt organisasjonsmessig møte er avholdt. Oppsigelsen utstår ytterligere tre virkedager dersom dette møtet avholdes etter ordinær oppsigelsestid og ikke annet er avtalt.*

§ 7 nr. 5

Uenighet om satsene i lønssystemet - dagtidsaksjon (dagsing)

Oppnås ikke enighet om satsene i et lønssystem, betales 45 % av sist kjente kvartals fortjeneste for henholdsvis gruppene fagarbeidere, spesialarbeidere og hjelpearbeidere ved bedriften. Det forutsettes tilsvarende arbeidsytelse.

En dagtidsaksjon (dagsing) er en lokal aksjonsform som kun kan benyttes dersom de tillitsvalgte og ledelsen ikke blir enige om satsøkninger i virksomhetens lønssystem i de lokale lønnsforhandlingene, jf. om oppsigelsestid i pkt. 3.

Dersom iverksatt dagtidsaksjon («dagsing») varer utover 10 kalenderdager, skal det kalles inn til nytt organisasjonsmessig møte dersom en av partene ber om det. Slikt møte skal avholdes så raskt som mulig. Dagsingen fortsetter inntil de lokale parter kommer frem til enighet.

Det er ikke adgang til å gi økonomisk støtte til partene på den enkelte bedrift ved dagtidsaksjoner.

Merknad

Ved bedrifter hvor lønnssystemet ikke gir oversikt over de enkelte arbeidstakeres lønnsforhold, skal tillitsvalgte etter anmodning utleveres lister som viser status, individuell minstefortjeneste og timefortjeneste for det sist kjente kvartal, eventuelt det nødvendige materiale som gir grunnlag for slik oversikt.

§ 11 AKKORDAVSAVN (FJERNES)

Hele bestemmelsen fjernes. Samtidig fjernes begrepet fra andre enkeltbestemmelser og i de bilagene til BO hvor disse brukes.

KRAV §3 OG §23

MER RELEVANT OG POENGTERT VEDRØRENDE LÆRLINGER/OPPLÆRING

§3

6.1 kuttet fra BO – evt første avsnitt til eget notat Politiske enigheter mellom NBF og FF

6,2 kuttet – erstattes med justert 6.16 (ny 6.1) – sees også i sammenheng med §23

6.1. Partene er enige om at forholdene legges til rette for høyere inntak av lærlinger i bedriftene. Dette må gjøres ved å øke interessen for fagutdanning, samtidig som flere bedrifter tar for seg oppgaver med å utdanne fagarbeidere, og at det mellom bedriften og tillitsvalgte drøftes behovet for inntak av lærlinger.

Lærlingenes antall skal normalt ikke overstige følgende skala:

1-2	fagarbeidere	1	lærling
3-5	fagarbeidere inntil	2	lærlinger
6-10	"	4	—"
11-15	"	6	—"
16-20	"	8	—"

og videre 2 lærlinger for hver påbegynt 5. fagarbeider.

6.2 Utenom skalaen har bedriften rett til 1 lærling for hvert fag, hvor den har selvstendige fagarbeidere som vesentlig beskjeftiges i vedkommende fag.

Bedrifter som har egne lærlingeavdelinger, avtalte planer for opplæring, eller instruktør, kan i forståelse med organisasjonene (NBF og Fellesforbundet) ansette flere lærlinger enn bestemt ovenfor.

NY 6.1. ~~6.16~~ Lærlingen skal ha tett tilsyn og oppfølging av faglig kompetent person ansatt i bedriften.

Arbeidstaker som har faglig oppfølging/ansvar for lærling(er), skal være sikret sin timefortjeneste gjennom lokal avtale.

Bedriften skal påmelde lærlinger til den pliktige skoleundervisning og gi lærlingene nødvendig fri til denne teoriundervisning, uten tap av arbeidsinntekt. (hentet fra §23 Merknad 1b)

6.8 kuttet fra BO - evt første avsnitt til eget notat Politiske enigheter

6.8. NBF og Fellesforbundet er enige om at det er viktig å sikre rekruttering til bransjen. NBF og Fellesforbundet anmoder derfor de lokale parter om å vurdere behov for tiltak som øker mobilitet og tilgang av lærlinger.

På denne bakgrunn anbefaler NBF og Fellesforbundet de lokale parter å drøfte aktuelle ordninger som blant annet støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter, støtte til reise- og flytteutgifter.

§23

Gjentakende bestemmelser/tekst.

1.1 Partene vil arbeide for en kontinuerlig oppdatering av fagopplæringen og utviklingen av videreutdanningstilbud, og oppfordrer bedriftene til å legge forholdene til rette for en ajourføring av de ansattes kvalifikasjoner.

Arbeidstakerne som er omfattet av biloverenskomsten skal kunne påta seg de nye arbeidsoppgaver som den teknologiske utvikling fører med seg, og skal kunne oppfylle de krav som i fremtiden vil bli stillet til dem. (tekst fra 1.2)

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse.

Partene er enige om å legge til rette for at bedriften tar inn flest mulig lærlinger.

1.2 ~~Arbeidstakerne som er omfattet av biloverenskomsten skal kunne påta seg de nye arbeidsoppgaver som den teknologiske utvikling fører med seg, og skal kunne oppfylle de krav som i fremtiden vil bli stillet til dem.~~

Partene er enige om at det er av stor betydning å øke interessen og mulighetene for fagutdanning, samt å legge forholdene til rette slik at bedriften i større utstrekning tar inn lærlinger.

Partene er enige om at bedriften og tillitsvalgte drøfter generelle opplæringsspørsmål med det siktemål å øke de ansattes kompetansenivå. I disse drøftingene skal gjennomføring av lokal handlingsplan for kompetanseheving av alle grupper ansatte inngå.

2 . kutt - første avsnitt, kan evt overføres til eget notat Politiske enigheter. Punktet er dekket inn gjennomgående i hele paragrafen

2. Partene er enige om at etter- og videreutdanning av fagarbeidere og annet personell, er nødvendig for at bilbransjen skal ha kvalifiserte arbeidstakere for å løse nye arbeidsoppgaver og møte den nye teknologiutviklingen.

Det bør tilrettelegges for språkkurs om dette er nødvendig ved språkforståelse av verkstedhåndbøker.

2.1. kutt – allerede dekket inn gjennom pkt 1

2.1 Bedriftene og arbeidstakerne er pliktige til å holde seg ajour med den teknologiske og faglige utvikling.

3. kutt første avsnitt, kan evt flyttes til Politiske enigheter – siste avsnitt dekket inn i pkt 2

3. Fag-, etter- og videreutdanning er en oppgave for ulike utdannings-institusjoner, 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 videreutdanningstøp, 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 videre-utdanning, 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.

Partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del det norske arbeids-markedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskaper og arbeidskultur.

Merknad 1

a) Dersom bedriften tar imot utplasserte elever fra ungdomsskolen eller den videregående skole, skal opplegget for utplassering drøftes med de tillitsvalgte.

b) Bedriften skal påmelde lærlinger til den pliktige skoleundervisning og gi lærlingene nødvendig fri til denne teoriundervisning, uten tap av arbeidsinntekt. (flyttet til S3)

Protokolltilførsel 1

Organisasjonene er enige om å oppfordre bedriftene til å legge forholdene til rette slik at de i større utstrekning kan ta inn flere lærlinger.

Protokolltilførsel 2

1. NBF og Fellesforbundet er enige om at arbeidstakernes kompetanse er en helt avgjørende forutsetning for at bedriften blant annet skal kunne nyttiggjøre seg ny kunnskap. Utviklingen av kompetanse er en forutsetning for verdiskapning og konkurransekraft, og for at arbeidsplassene skal trygges og videreutvikles. Arbeidet med å videreutvikle systemer for etter- og videreutdanning er derfor et område partene vil gi høy prioritet.

2. For den enkelte bedrift er det nødvendig å utvikle bedriftens kompetanse i samsvar med bedriftens mål og strategi. Bedriften har videre som oppgave å utvikle

kompetansen til den enkelte arbeidstaker i samsvar med dette. Den enkelte arbeidstaker har et eget ansvar for å utvikle og vedlikeholde egen kompetanse. Partene erkjenner at det vil være av stor verdi, både for bedriftene og for den enkelte arbeidstaker, at den kompetansen som utvikles kan dokumenteres. Dokumentasjonen må ha en form og et innhold om gir overføringsverdi fra en bedrift til en annen, og mellom bedriftene og utdanningssystemet der dette er naturlig.

- 3: NBF og Fellesforbundet er enige om å utrede bl.a.:
- a: Samfunnets, virksomhetens og den enkeltes behov for etter- og videreutdanning.
- b: Strategier for etter- og videreutdanning i et verdiskapnings perspektiv.
- c: Konsekvenser for den enkelte, bedriftene og samfunnet av en lovfestet individuell rett til etter- og videreutdanning.
- d: Forholdet mellom etter- og videreutdanning slik feltet er beskrevet i hovedavtalen kap. 18 og det offentlige utdannings-system.
- e: Systemer for dokumentasjon av oppnådd kompetanse.
- f: Den enkelte arbeidstakers eget ansvar for utvikling og vedlikehold av egen kompetanse.

Kap II Lønn

§ 4 Bestemmelser om individuell minstefortjeneste

Ny tekst etter første setning i 2. ledd: Lokalt kan partene, etter drøftelser i forbindelse med lokale lønnsoppgjør, gi høyere lønn til ansatte med spesielle kvalifikasjoner utover det som normalt kreves for stillingsgruppen.

§13 Arbeidsoppdrag, reiser, utdanning og møter utenfor arbeidstiden

Nr. 6: Utdanning og møter

Forslag: Ny parentes etter teksten «...i ordinært arbeid» (*vanlig timelønn*)

Begrepet ordinært arbeid i denne sammenheng ble innført for en årrekke siden.

Meningen med dette var for å presisere at det i slike tilfeller ikke skulle gis overtidstillegg.

Kravet presiserer eksisterende forståelse av bestemmelsen. Forslaget medfører ingen realitetsendring.

Kap 1 Omfang og virkeområde mv

§ 2 Biltekniker , fagteknikere, fagarbeidere og hjelpearbeidere

1.2 – 2. ledd: Henvisningen til arbeidstakerkategoriene utgår. Ny begynnelse setningen:
«Bedriften kan, etter drøftelser med de tillitsvalgte, anerkjenne....»

NBF tar forbehold om nye krav