

PROTOKOLL

År 2022 den 28. og 29 april ble forhandlinger vedrørende tariffrevisjonen 2022 avholdt mellom Fellesforbundet og Norges Bilbransjeforbund. Forhandlingene tok for seg revisjonen av Biloverenskomsten for 2020.

TIL STEDE

Fra Fellesforbundet:

Dag-Einar Sivertsen, Jan Harald Helgesen, Frode Nærum, Christoffer Heggholmen, Snorre Lauritsen, Alf Andreas Pedersen, Jørgen Krydsby, Kim Kalsås-Carlsen og Stig Lundsbakken.

Fra Norges Bilbransjeforbund:

Stig Morten Nilsen, Svein Arild Johnsgård, Jarle Viuls, Helena Røed, Egil Steinsland og Hans Tore Hagland.

Generelt tillegg

Det gis et generelt tillegg på kr 4,00 pr/t. fra 1.mai 2022

Partene ble enige om følgende endringer i Biloverenskomsten av 2020:

§ 2 Bildeknikere, fagteknikere, fagarbeidere, og hjelpearbeidere

1. Bildekniker I

Eksamen fra bilteknisk fagskole.

~~1.2 Bildekniker II/ Fagteknikere, Servicetekniker, Systemtekniker, Systemspesialist og lignende~~

1.2 Som biltekniker II/, Fagteknikere, Servicetekniker, Systemtekniker, Systemspesialist og lignende, kan bedriften etter drøftelser med de tillitsvalgte, anerkjenne fagarbeider som selvstendig utfører arbeidsoppgaver som stiller spesielt høye krav til teoretiske og praktiske kunnskaper. - Slike drøftelser skal gjennomføres minst en gang i året.

3. Hjelpearbeider

3.1 Betingelsen for at en arbeidstaker får den for hjelpearbeidere fastsatte minstelønn, er at ~~han~~ arbeidstaker har fylt 18 år.

KAP II: LØNN

§ 3

§ 3.1 Minstelønnsatsene

Satsene i 3.1, 3.2, og 3.3 økes med 6 %.

De nye satsene er:

3.1 Fagarbeidere:

Nyutlærte	Kr. 190.00
Etter et års praksis	Kr. 207.00

3.2 Hjelpearbeidere:

Etter fylte 18 år	Kr. 176.50
Etter et års praksis	Kr. 180.00

3.3

Bensinekspeditorer:

Over 18 år	Kr. 176.00
Etter et års praksis	Kr. 182.00
Unge arbeidstakere 17 år	Kr. 151.00
Unge arbeidstakere 16 år	Kr. 144.00

6. Lærlinger

Hovedmodellen for yrkes- og fagopplæring har 2 års opplæring i videregående skole (~~VK1 og VK2~~), pluss 2 års læretid i bedrift med 50% opplæringstid og 50% verdiskapningstid.

6.4. Lærlinger i fag som har 3 års opplæring i videregående skole (~~GK, VK1 og VK2~~) pluss ett års læretid i bedriften, følger følgende lønsskala:

7.	8.	halvår
50	80	Prosent

6.5. Lærlinger i fag som har 3 års opplæring i videregående skole (~~GK, VK1 og VK2~~) pluss 1,5 års læretid i bedrift, følger følgende skala:

7.	8.	9.	halvår
40	50	80	prosent

6.6. For lærlinger som ikke har ~~GK~~ VG1 eller ~~VK1~~ VG2 i videregående skole etter Reform 94, gjelder følgende bestemmelser:

For 3 års læretid gjelder følgende skala:

1.	2.	3.	4.	5.	6.	halvår
30	35	40	45	60	90	prosent

For 4 års læretid gjelder følgende skala:

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	halvår
30	35	40	45	50	55	60	90	prosent

6.11 For lærlinger med tilleggsteori utover ~~VK1~~ VG2 anbefales å finne økonomiske stønadsordninger fra bedriften.

§ 9 Bonuslønn

4. Den bevegelige lønnsandel gjøres avhengig av bedriftens, eventuelle grupperes produksjonsresultat og behandles i henhold til Biloverenskomstens § 8 akkordarbeid. Også kriterier for bonusberegning skal avtales, men målekriterier som skadefrekvens og sykefravær ~~bør~~ skal unngås. Det avtales retningslinjer for beregning av denne del.

KAP. IV: ANNEN GODTGJØRELSE

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

§12.1.2,a

Tillegget økes med kr. 0,70 pr. time.

Den nye satsen:

kr. 7,60 pr. time.

§12.1.2,b

Tillegget økes med kr. 0,70 pr. jobb.

Den nye satsen: kr. 28,90 pr. jobb.

§12.2. Tillegg for arbeid med større enheter.

Tillegget økes med kr 0,70 pr. time.

Den nye satsen: kr 8,80 pr. time.

§ 14 Verktøygodtgjørelse med mer.

3. Dersom bedriften pålegger bruk av personlig utstyr, skal kompensasjonen for dette avtales lokalt.

§ 15. Arbeidstøy (teksten fra frontfaget tas inn i sin helhet i tillegg til eksisterende tekst)

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 tilfredsstillende nødvendige HMS-krav, og at dette er praktisk mulig og økonomisk forsvarlig.

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

ES
Quw

retningslinjer for ordningens praktisering, f.eks. utgiftsdekning, arbeidets varighet mv., utarbeides på den enkelte bedrift.

§ 17. Overtidsarbeid

Matpengesatsene økes til kr. 96,00.

§ 18. Skiftarbeid

Alle skiftsatsene økes med 6 %.

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. 21.90 pr. arbeidet time.

For 2-skiftarbeid etter kl. 14.00 på dager før søndag og helligdager betales kr. 46.50 pr. arbeidet time.

Fra kl. 14.00 på jul, nyttårs, påske- og pinseaften betales kr. 66.80 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. 22.60 pr. arbeidet time.
3. skift: kr. 33.40 pr. arbeidet time.

For 3-skiftarbeid etter kl. 14.00 for dager før søn.- og helligdager betales kr. 48.00 pr. arbeidet time.

Fra kl. 14.00 på jul, nyttårs, påske og pinseaften betales kr. 68.70 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. 23.90 pr. arbeidet time.
3. skift: kr. 35.40 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. 50.60 pr. arbeidet time.

Fra kl. 14.00 på jul, nyttårs, påske og pinseaften til siste helligdag kl. 22.00 betales kr. 72.50 pr. arbeidet time.

§ 19. Godtgjørelse for ubekvem arbeidstid

Alle satsene økes med 6 %.

Nye satser:

- 1.2 Mandag – fredag
Kl. 17.00 – 21.00- kr. 21.90
- 1.3 Lørdag

duw

Kl. 12.00 – 17.00- kr. 21.90

Kl. 17.00 – 21.00- kr. 56.40

1.4 Søndag

Kl. 06.30 – 17.00- kr. 48.30

Kl. 17.00 – 21.00- kr. 56.40

§ 23 Kompetanse og opplæring

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

2.2 Ved innføring av ny teknologi skal berørte arbeidstakere gis nødvendig opplæring. Opplæringens karakter og omfang skal drøftes mellom partene i det enkelte tilfellet, jfr. tilleggsavtale II til Hovedavtalen. Opplæring innenfor den enkelte arbeidstakers ordinære arbeidstid skal skje uten tap av fortjeneste.

2.3 Bedriften og tillitsvalgte skal regelmessig 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.

3. Fag-, etter- og videreutdanning er en oppgave for ulike utdanningsinstitusjoner, 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 kompetansehevede tiltak gjennom 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 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 kompetansehevede 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.

NY § 28 LIKESTILLING OG MANGFOLD

1. Likeverd

Partene er enige om å gjøre likeverd til en integrert del av bedriftens daglige virksomhet. Skjerpet konkurranse – både nasjonalt og internasjonalt - øker kravene til kreative løsninger og produkter fra bedriftene.

En målrettet satsing på mangfold og likeverd i bedriftene vil være et viktig tiltak for å bedre framtidens konkurransevne og rekruttering samt øke tilfredsheten med jobben hos verdifulle medarbeidere.

2. Likestilling

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 likestillingsspørsmål. De lokale partene skal bli enige om formen på samarbeidet. *Der det ikke inngås lokal avtale, skal likestillingsarbeidet inngå i det etablerte systemet for samarbeid, informasjon og drøftelser i bedriftene.*

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.

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.

3. Seniorpolitikk

Fellesforbundet og NBF 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, tilrettelagt opplæring innenfor eget arbeidsområde, hvilepauser, hjemme-/fjernarbeid, deltidsarbeid, redusert arbeidstid m.v. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

4. Etniske minoriteter

Fellesforbundet og NBF er enige om at det både sentralt og lokalt må arbeides for å tilrettelegge forholdene slik at etniske minoritetsgrupper i større grad velger å ta arbeid innenfor bilbransjen. På denne bakgrunn bør derfor partene lokalt diskutere bedriftskulturelle problemstillinger knyttet til rekruttering av minoritetsgrupper, som for eksempel praktisk tilrettelegging og holdningsspørsmål.

NY § 29 ANDRE BESTEMMELSER

1. NBF og Fellesforbundet vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. Bedriftene har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

2. Nedbemanning, oppsigelser og permitteringer.

Ved nedbemanning, oppsigelser, permitteringer og lignende forhold skal bedriften og de tillitsvalgte drøfte hvilke tiltak som skal settes i verk for å lette den enkelte arbeidstakers muligheter for å skaffe seg nytt arbeid. Hensynet til den enkeltes mulighet skal tillegges vekt i slike drøftinger.

Skulle mangel på arbeid nødvendiggjøre innskrenkninger i arbeidstiden eller oppsigelse av arbeidstakere, skal det i likhet med tidligere praksis så vidt gjørlig søkes å fordele arbeidet likt mellom samtlige.

3. Bedriftsledelsen er ansvarlig for at uvedkommende ikke får oppholde seg på verkstedet.

4. Ulovlige bilreparasjoner svekker bedriftene og undergraver arbeidsplassene. Partene i Biloverenskomsten, bedrifter og ansatte, forplikter seg derfor til å støtte opp under et lovlig og seriøst arbeids- og næringsliv, herunder og drive og arbeide iht. norske lover og bestemmelser.

Partene skal derfor arbeide for at bedriftene velger underleverandører som driver lovlig og profesjonelt blant annet iht. felles veiledning som partene har utarbeidet.

Tilsvarende informasjonsarbeid skal gjøres for bevisstgjøring internt i den enkelte bedrift om konsekvensene av å reparere ulovlig eller svart.

5. Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner

For uorganiserte bedrifter som er bundet av denne overenskomst gjennom direkte avtale med forbundet (såkalte "tiltredelsesavtaler", "hengeavtaler eller "erklæringsavtaler"), der partene er enige om å tiltre "den til enhver tid gjeldende overenskomst", gjelder følgende:

Disse bedrifter omfattes av tariffrevisjoner mellom overenskomstens parter, uten at "erklæringsavtalen" sies opp.

Som følge av at forbundet og de uorganiserte bedrifter er enige om å tiltre den til enhver tid gjeldende overenskomst, gjennomføres det ikke særskilt forhandling og/eller mekling mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter, idet forhandling/mekling mellom overenskomstens parter også omfatter/gjelder mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter.

Når LO/forbundet sier opp overenskomsten, varsles de uorganiserte bedrifter om dette ved kopi av oppsigelsen. Dette varsel regnes som forutgående oppsigelse av tariffavtalen og tilfredsstiller arbeidstvistlovens krav for iverksettelse av lovlig arbeidskamp.

Forbundet har rett til å ta medlemmer i disse bedrifter ut i arbeidskamp med varsling av plassoppsigelse og eventuell plassfratredelse i hht fristene i Hovedavtalens § 3-1 nr. 1, 2 og nr. 4, samtidig som det varsles plassoppsigelse/plassfratredelse i hovedoppgjøret. Eventuell arbeidskamp i uorganiserte bedrifter opphører samtidig med opphør av arbeidskampen i hovedkonflikten.

Når det er sluttet ny avtale mellom partene i overenskomsten, gjelder denne for de uorganiserte bedrifter uten særskilt vedtakelse.

Disse bestemmelser er en nødvendig konsekvens av Hovedavtalens § 3-1 nr. 3.

Dersom forbundet eller bedriften ønsker å gjennomføre en selvstendig tariffrevisjon må "erklæringsavtalen" sies opp i hht de oppsigelsesregler som gjelder.

6. Tjenestepensjon

Norges Bilbransjeforbund og Fellesforbundet 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, ved 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.

§ 29 punkt 6. Tjenestepensjon erstatter Bilag 8 som tas ut i sin helhet. Resterende bilag etter Bilag 8 forskyver seg som konsekvens av dette. Bilag 9 blir Bilag 8, Bilag 10 blir Bilag 9, med videre.

KAP. IX: VARIGHET, OPPSIGELSE, BILAG.

§ 30 Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår.

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO eller det organ LO 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 LOs representantskap eller det organ LO 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 2023).»

§ 31 Varighet og oppsigelse

"Denne overenskomst trer i kraft per 1. mai 2022 og gjelder til og med 30. april 2024 og videre 1 – ett – år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel".

Til protokollen:

Det gis fullmakt til å redigere eventuelle skrivefeil.

Fellesbilag fra LO-NHO redigeres inn.

Korte velferdspermisjoner:

Partene viser til avtalt arbeid om gjennomgang av bestemmelsene om korte velferdspermisjoner gjort i frontfaget. Det er avtalt en ferdig rapport fra arbeidet 30. september 2023. Partene på denne overenskomsten vil drøfte spørsmålene når rapporten foreligger.

Etter- og videreutdanning

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

Rekruttering av fagarbeidere

Norsk bilbransje trenger flere fagarbeidere. NBF og Fellesforbundet vil jobbe sammen for å spre kunnskap om hvordan gode og aktive opplæringskontor arbeider med tematikken: høyt aktivitetsnivå, aktiv involvering av bedriftene og tillitsvalgte med en klar plan og målsetting i bunn. Målet er å spre kompetansen til hele landet, og gjøre opplæringskontorene til aktive drivere for godt rekrutteringsarbeid – med lokale parter som de viktigste støttespillerne.

I påvente av det partssammensatte utvalgets (LO/NHO) arbeid om samarbeid konsern/gruppenivå.

Partene støtter formålet i Hovedavtalen Del B.

Partene i de enkelte virksomhetene og konsernene må finne sin form på dette samarbeidet. Samarbeidsmodellen bør derfor etableres i den form som tillitsvalgte og ledelsen enes om, slik at den er tilpasset den enkelte virksomhet og konsern.

Partene skal i perioden arbeide med intensjon om å implementere Hovedavtalen Del B i Biloverenskomsten innen utgangen av tariffperioden 2022-2024.

Vedtakelse er 2. juni. Tilbakemelding til motpart gis 3. juni 2022.

Oslo 29. april 2022



Stig Morten Nilsen



Dag-Einar Sivertsen

