

# PROTOKOLL

År 2020, 20. oktober 2020 ble det holdt forhandlingsmøter mellom Byggenæringens Landsforening (BNL) og Parat om revisjon av Overenskomst for tømmermålere (avtale nr. 360)

## Tilstede:

**For arbeidstakerne:** Kjell Morten Aune, Parat  
Roy Roger Espenes  
Jimmy Gråberget Stensby  
Rune Omang

**For arbeidsgiverne:** Bjarne Brunæs, BNL  
Eirik Haarr  
Eirik Utstumo, BNL

Partene drøftet de fremlagte krav i fellesmøter og særmøter og ble enig om følgende:

## A. ØKONOMI

### **GENERELT LØNNSTILLEGG**

Det gis et generelt tillegg på kr 0,50 pr. time til alle.

## B. ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

§ 3-1 Årslønn – Endring i satsene for minstelønn endres slik:

Minstelønn	pr. 1.5.2020	For 37,5 t/uke	For 36,5 t/uke
Begynnerlønn	<u>kr 416 912 pr år</u>	kr 213,80	kr 219,66
Etter 2 år	<u>kr 421 685 pr år</u>	kr 216,25	kr 222,17

§ 3-3 nr. 4. Overtid / Matpenger

Matpenger: ny sats kr 90,00

### **§ 3- 5 Skifttillegg, første avsnitt skal lyde:**

For ordning med to dagskift eller hel eller delvis døgnkontinuerlig skiftordning betales skifttillegg for arbeidstimer mellom kl. 1400 og kl. 2200 med minst kr 27,82 pr. time. For arbeidstimer mellom kl. 22.00 og kl. 06.00 betales et skifttillegg på minst kr 48,39 pr. time.

### **§ 4-6 tas ut av overenskomsten**

#### **NY § 4-6 Forskuttering av sykepenger – erstatter nåværende 4-7**

Parat og BNL 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.

#### Merknad til bestemmelsen:

Det anses ikke som forskjellsbehandling at timelønte velger å motsette seg overgang fra timelønn til fastlønn.

#### **Ny 7-2 Likestilling – forskyves**

Parat og BNL er enige om at det er viktig å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene, slik at kvinner og menn gis like muligheter til å ta del i de forskjellige arbeidsoppgaver innenfor bransjen. Bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

#### **Ny § 7-3 Likeverd – erstatter nåværende 7-3**

Parat og BNL er enige om, både sentralt og lokalt, å arbeide for at det legges til rette for en personalpolitikk slik at innvandrere i større grad velger å ta arbeid innenfor bransjen.

### **§ 10 Varighet og oppsigelse**

#### **§ 10-1 Avtalens varighet og oppsigelse**

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

#### **§ 10-2 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 de respektive organisasjoners organer. Hvis partene, representert ved de respektive organisasjoners organer, 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).

## **Nytt bilag 9**

### **Utsetting av arbeid, innleie og ansatte i vikarbyrå**

#### **1. Vilkår for innleie og utsetting av arbeid**

##### **1.1 Drøfting om egenbemanning**

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen blir mest mulig attraktiv og seriøs. Der egenbemanningen ikke er tilstrekkelig, skal det drøftes ulike tiltak – herunder muligheten for å øke antallet egen ansatte, jf. Hovedavtalen § 9-3.

Partene er opptatt av å hindre "sosial dumping" og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

##### **1.2 Innleie og bortsetting av arbeidet**

Dersom bedriften ønsker å leie inn arbeidskraft eller sette bort deler av arbeidet, skal det på forhånd forhandles med de bedriftstillitsvalgte, jf. Hovedavtalen § 9-3.

##### **Saksbehandling:**

*I protokollen bør det fremgå hva som er bemanningsbehovet, begrunnelsen for ikke å ansette, samt omfanget og varigheten for innleien/utsettingen.*

##### **1.3 Godtgjøring av ordnede lønns og arbeidsvilkår**

Bedriftens ledelse skal på forlangende godtgjøre overfor de tillitsvalgte at innleid arbeidskraft og underentreprenører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Lønns og arbeidsvilkår som bedriftstillitsvalgte oppfatter som urimelig i forhold til sentrale tariffavtaler i områder, kan tas opp til drøfting med bedriften.

Bedriften skal på anmodning fra tillitsvalgte informere de tillitsvalgte om hvordan det er tilrettelagt for at arbeidstakere ansatt hos underleverandører som midlertidig utfører arbeid i bedriften har ordnede bo- og arbeidsforhold.

##### **1.4 Permittering og oppsigelse ved utsetting av arbeid**

Dersom utsetting av arbeid medfører at bedriften, av den grunn, må permittere eller si opp fast ansatte arbeidstakere, vil utsettingen av arbeidet kunne stride mot Arbeidsmiljøloven § 15-7 og Hovedavtalen § 8-1 nr. 1. De tillitsvalgte kan kreve forhandlinger om dette.

BR

KVA

## **1.5 Avtaler om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter**

Organisasjonene anbefaler at bedriftene avtaler retningslinjer om arbeidsleie bedriftene i mellom for å møte produksjonsmessige svingninger og motvirke oppsigelser og permitteringer. Det forutsettes at arbeidsleien er i samsvar med Arbeidsmiljøloven § 14-13 samt øvrige lover og avtaler. Slike avtaler opprettes i forståelse med tillitsvalgte.

## **2. Lønns- og arbeidsvilkår for innleide**

### **2.1 Likebehandling**

Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med Arbeidsmiljøloven § 14-12 a, (forslag i Prop 74L).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

### **Unntak**

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom YS og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke:

Bilag 2. Nedsettelse av arbeidstiden av 1. januar 1987

Bilag 3. Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond

Bilag 4. Sliterordningen

Bilag 5. Avtale om AFP - ordningen

### **2.2 Bedriftens Informasjonsplikt**

Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt. 2.1 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

### **2.3 Dokumentasjon av lønns og arbeidsvilkår**

På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

### **2.4 Tillitsvalgtes rolle i utleiebedrift som er bundet av Hovedavtalen**

Hovedavtalen kap. 6 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom YS og NHO, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

BB

WHA

### **2.4.1 Tillitsvalgtes rolle i utleiebedrift som ikke er bundet av Hovedavtalen**

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom YS og NHO, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt' 2.1 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

### **2.5 Presentasjon av innleide arbeidstakere.**

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgsarbeid, jf. HA § 6-6

#### **Merknad:**

Punktene 2.1, 2.2 og 2.3, 2.4, iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jf. Prop 74L (2011-2012).

## **3. Ansatte i vikarbyråer**

Bestemmelsene i dette bilaget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jf. Omfang § 1 – 1.

### **3.1 Tariffavtale i bemanningsforetak**

Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde jf. § 1 – 1.

### **3.2 Skriftlig arbeidsavtale**

Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

### **3.3 Skriftlig oppdragsavtale**

Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.

### **3.4 Oppsigelse og avskjed**

Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

### **3.5 Arbeidstaker som ansettes i innleiebedrift**

Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratrukke etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.

### **3.6 Innleiebedriftens lønns og arbeidsvilkår**

Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, jf. pkt. 2.1.

### **3.7 Utleie til bedrift som ikke er bundet av overenskomsten**

Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.

### **3.8 Lønnsplikt**

BB

MA

Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

\*\*\*

## TIL FORHANDLINGSPROTOKOLLEN

### **Vedrørende § 3-2 Årlige lønsvurderinger**

Partene er enige om at ordensfristen i 2. avsnitt midlertidig endres til 1. desember. Dette gjelder kun for de lokale forhandlingene i 2020.

### **Partsutvalg**

Partene er enige om å etablere et partssammensatt utvalg som skal se på bestemmelsene i overenskomstens § 4-4 Kjøregodtgjørelse m.v. i lys av lokale særavtaler og annen praksis med sikte på mulige alternative reguleringer.

Utvalget skal bestå av inntil 2 representanter fra hver av partene. Parat tar initiativ til oppstart og endelig innstilling skal foreligge senest 1. desember 2020.

### **Ikrafttredelse**


Det generelle tillegget gis med virkning fra og med 1. mai 2020. Alle nye satser i overenskomsten gjøres gjeldende med virkning fra og med 20. oktober. Dette innebærer at det ikke foretas omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg mv. for arbeid utført før 20. oktober 2020. Tillegg gis ikke til arbeidstakere som har sluttet før 20. oktober 2020.

### **Vedtagelse**

Oppgjøret er vedtatt 20. oktober 2020.



Bjarne Brunæs



Kjell Morten Aune