

## RIKSMEKLARENS MØTEBOK

i sak 2024-005 mellom

FELLESFORBUNDET  
på den eine side

og

NHO BYGGENÆRINGEN  
på den andre sida

rundt Tariffrevisjonen 2024 – Overenskomsten for Byggeindustrien.

Den 11., 12. og 13. april 2024 vart det halde meklingsmøte på Riksmeklarens lokale i Akersgata 45, Oslo under leiing av meklar Bjørn Lillebergen.

### Til stades for partane:

Fellesforbundet: Hege Espe, Martin Fauchald, Kenneth Berntsen, Torbjørn Granseth, Peter Quint, Didrik Halsøy, Marianne H. Skåland. Bjørn Arve Skjelstadås, Ken Marius Pedersen, Terje Johansen, Stig Lundsbakken, Dag Odnnes, Bård Jordfald, Knut Vistnes Asper, Sara kvam.

NHO Byggenæringen: Siri Bergh, Nina Solli, Anita Hegg, Trond Cornelius Brekke, Hilde Wiig Nicolaysen, Iwona Kilanowska, Erland Løkken, Elin Røed, Andreas Fritzønn, Mikkel Sandvik, Arve Almenning, Trygve Martinsen, Yngve Andreassen, Randi Johnsen

### Det vart framlagt:

1. Melding om plassoppseiing frå Fellesforbundet, motteke 22. mars 2024.
2. Riksmeklarens forbod mot arbeidsstans, datert 22. mars 2024.
3. Kravet frå fellesforbundet om at meklinga blir avslutta, datert 8. april 2024.
4. Diverse dokument.

Meklinga fann stad i fellesmøte og sær møter.

Under meklinga nådde partane - med mellomkomsten til meklaren - fram til ei forhandlingsløyising. Fellesforbundet vil senda forslaget ut til uravstemming med tilråding. NHO Byggenæringa kunngjorde at semjedokumentet vil bli behandla i samsvar med dei gjeldande reglane. Svarfristen er sett til 8. mai 2024 kl. 12.00.

Meklinga vart avslutta kl. 02.30

  
Bjørn Lilleberg

# A. Generelt

## Til Protokollen:

### Permittering

NHO Byggenæringen og Fellesforbundet er enige om viktigheten av å videreføre det felles arbeidet for å få regjeringen til å gjennomføre lettelser i permitteringsregelverket.

Et felles gjennomslag på dette feltet er nå avgjørende for å ivareta de ansatte og bedriftene i en svært krevende situasjon for byggenæringen!

Markedssituasjonen er svært utfordrende - mange bedrifter gjennomfører nedbemanninger.

Partene deler en sterk felles bekymring for situasjonen og ser at risikoen for å miste arbeidstakere med viktig kompetanse er høyst reell. Det er viktig at næringen har tilstrekkelig med fagarbeidere til å utføre arbeidet når aktiviteten tar seg opp igjen. Dette er også et viktig grep for å motvirke useriøsitet i næringen.

Det er avgjørende at vi nå får gjennomslag for våre felles krav om en forlengelse av permitteringsperioden fra 26 til 52 uker, og en reduksjon av arbeidsgiverperioden fra 15 til 5 dager.

### Kompetansereform

Endringer i teknologi, nye tekniske krav, miljø- og energiløsninger er noe av det som stiller nye krav til byggebransjen og bygningsarbeidere.

NHO Byggenæringen og Fellesforbundet er enige om at det har betydning for bedriftene og den enkelte arbeidstaker at det finnes reelle muligheter for faglig utvikling gjennom etter- og videreutdanning.

I denne forbindelse vil det være av betydning at det finnes gode og bransjenære faglige tilbud og at arbeidstakerne sikres økonomisk.

I statsministerens brev til Riksmekleren om Frontfagsoppgjøret 2024 bekreftes videreføring av bransjeprogrammet for industri- og byggenæringen.

Videre skriver han blant annet:

*Regjeringen har i samråd med partene satt ned Kompetansereformsutvalget, som skal utrede hvordan Norge skal lykkes med livslang læring i arbeidslivet. Utvalget er sammensatt med bred representasjon fra partene i arbeidslivet. Regjeringen legger til grunn at utvalget, som en del av sitt arbeid vil vurdere finansieringsmodeller som støtter opp om etter- og videreutdanning i etablerte arbeidsforhold slik at det sikrer ambisjonen om livslang læring.*

*Når utvalget har lagt frem sin innstilling vil regjeringen følge opp på egnet måte, i dialog med partene.  
Målet er at vi i fellesskap lager en kompetansereform som svarer på behovene til både arbeidstakere og arbeidsgivere for oppdatert og formalisert kompetanse.*

NHO Byggenæringen og Fellesforbundet vil gjennomføre et utvalgsarbeid for å vurdere hvilke faktiske behov og utfordringer både bedrifter og fagarbeiderne innenfor byggebransjen står overfor. Utvalget skal se på hvordan regjeringens varslede kompetansereform best kan tilpasses våre ulike behov.

Utvalget skal gjennomgå relevante tariffbestemmelser om kompetanseutvikling i Overenskomst for byggeindustrien og vurdere nye og eventuelt endrede bestemmelser.

Utvalgsarbeidet skal gjennomføres med en målsetting om at aktuelle spørsmål er drøftet før tariffoppgjøret i 2026.

### **Fullføringsreformen**

Fullføringsreformen og endringer i opplæringsloven innebærer utvidelse av rettigheter for både ungdom og voksne med flere utdanningsløp som forutsetter læretid i bedrift.

Reformen inneholder løsninger som ikke er dekket av dagens bestemmelser i tariffavtalen.

Partene er enige om å vurdere behovet for endringer i tariffavtalen som følge av endringer i opplæringsloven.

### **Tilpasninger til byggevarehus**

Partene er enige om å sette ned et utvalg som i perioden skal gå gjennom Overenskomst for byggeindustrien med tanke på å fremme forslag til endringer for å tilpasse overenskomsten til byggevarehus.

### **Mangfold**

Partene er enige om at mangfold vil bidra til et inkluderende arbeidsmiljø, utvikling av bedre oppgaveløsning og gi økt tilgang til flere perspektiver.

Bransjen vil ha et stort, udekket behov for kvalifisert arbeidskraft, og vil trenge flere fagarbeidere i årene fremover. Det trengs derfor felles innsats for å rekruttere flere til næringen og det er viktig at næringen oppleves som inkluderende for alle.

Partene er enige om at det er et mål at ansatte i næringen speiler mangfoldet i befolkningen når det gjelder kjønn, alder, funksjonsevne, etnisk bakgrunn, seksuell orientering mv. Partene er videre enige om at mangfold, likestilling og likebehandling er i virksomhetens og arbeidstakernes interesse.

Partene vil i sitt fremtidige arbeid - hver for seg og sammen - revitalisere mange av de initiativene som allerede eksisterer, f.eks. gjennom mer aktiv bruk av SoMe. Dette kan være aktuelt for dokumentet "BNL og Fellesforbundets felles kjøreregler" for å få flere kvinner til byggenæringen (utarbeidet i 2019). Partene vil også hver for seg vurdere om dette er aktuelt for andre egne tiltak, f.eks. NHO Byggenæringens Mangfoldsdugnad og plakat om mangfold på arbeidsplassen.

Partene vil søke å innhente nødvendig underlagsdokumentasjon til støtte for sitt arbeid. På bakgrunn av denne informasjonen skal partene søke å iverksette tiltak for å fremme og beholde mangfold i bransjen.

### Rettelser

Byggenæringens Landsforening endret navn til NHO Byggenæringen i 2024. Det er behov for å oppdatere foreningens navn flere steder i overenskomsten.

Det er også behov for enkelte rettelser av feil henvisninger, f.eks i § 2-2 punkt 2 er det henvist til § 2-6 i stedet for § 2-7 og i Bilag 23 punkt 2.1 siste avsnitt er det henvist til tidligere Bilag 10 om tjenestepensjoner.

Denne type korreksjoner kan gjøres under oppstilling av ny overenskomst, gjennom administrativ gjennomgang av begge organisasjonene.

## B. Endringer i overenskomsten

### Kapittel 4 Lønnssystemer

#### § 4-3 Bonussystemer

Endring i punkt 2:

Forskjellige former for bonussystemer kan anvendes. Bonussystemer skal avtales skriftlig, og målekriteriene skal fremgå av avtalen. Målekriterier som skadefrekvens og sykefravær skal unngås. Bonussystemer skal ikke være i strid med de krav/målsettinger som stilles etter arbeidsmiljølovens generelle krav til arbeidsmiljøet.

## Kapittel 13 Varighet

### § 13-1 Varighet

Denne overenskomsten trer i kraft per 1. april 2022~~4~~ og gjelder til 31. mars 2024~~6~~ og videre 1 – ett – år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

### § 13-2 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 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 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~~5~~).

## C. Økonomi

### Generelt lønnstillegg

Det gis et generelt tillegg på kr 7 per time til alle fra 1. april 2024.

### § 2-2 Lønn – garantert minstefortjeneste

#### 1 Lønnsatser

Nye satser:

Nybegynner kr 215,46 per time

Etter 1 år kr 218,97 per time

#### 3 Fagarbeidere

Ny sats:

kr 15 per time

#### 4 Ferievikarer 18 – 23 år

Ny sats:

kr 179,12 per time

### **§ 2-8 Unge arbeidere**

Ny sats:  
kr 149,25

### **§ 3-5 nr. 4 c) Skifttillegg**

Nye satser:

For 2. skift	kr 25,70 per time
For 3. skift	kr 31,98 per time
For helgeskift	kr 114,31 per time

### **§ 3-8 Matpenger**

Ny sats:  
kr 107,00

## **BILAG 8 Godtgjøring for helligdager og 1. og 17. mai**

Satsen i bilagets kapittel 1 Merknader pkt. a, første avsnitt, reguleres i tråd med resultatet fra frontfaget.

Ny sats skal være:  
kr 56,51

### **Øvrige bestemmelser om ikrafttredelse**

Tilleggene gjøres gjeldende fra og med 1. april 2024.

Unntak:

- Satsene i § 3-5 nr. 4 c gjelder fra vedtakelsestidspunktet 8. mai 2024
- Tillegg gis ikke til arbeidstakere som har sluttet før oppgjøret er vedtatt 8. mai 2024
- Ingen reguleringer skal iverksettes før oppgjøret er vedtatt 8. mai 2024