



**YRKES TRAFIKK FORBUNDET**

**Overenskomst nr. 462**

**for**

**Parkeringselskaper**

**2010 – 2012**



**NHO  
SERVICE**

# Parkeringselskaper

**Gjelder 01.04.2010 - 31.03.2012**

Overenskomst mellom

**Næringslivets Hovedorganisasjon**

**NHO Service**

på den ene side og

**Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund**

**Yrkestrafikkforbundet**

på den annen side

om lønns- og arbeidsvilkår for Service- og vedlikeholdspersonell i parkeringselskaper

---

## Del I. Hovedavtalen

Hovedavtalen YS-NHO

---

## Del II:

### § 1 Ansettelsesvilkår

Alle stillinger utlyses internt. Ansatte som søker utlyste stillinger gis fortrinnsrett under ellers like vilkår.

Heltidsansatte er arbeidstakere som i sin skriftlige arbeidsavtale er ansatt på heltid. Heltidsansatte skal følge godkjent arbeidsplan.

Deltidsansatte er arbeidstakere som ikke arbeider heltid. Den gjennomsnittlige månedlige arbeidstid skal fremgå av den deltidsansattes skriftlige arbeidsavtale.

Alle ansatte skal ha skriftlig arbeidsavtale som angir ansettelsesbetingelser i overensstemmelse med definisjonen ovenfor.

Det foreligger lønnsplikt overfor heltidsansatte etter lovens og denne overenskomsts bestemmelser om arbeidstid, og overfor deltidsansatte for den i kontrakt avtalte tid. Arbeidstakerne har tilsvarende arbeidsplikt.

Reserver - vikarer er arbeidstakere som ikke kommer under de foranstående kategorier og som har undertegnet kontaktavtale med selskapet. Jfr. AML's § 14-9.

Når det gjelder sykdom skal arbeidstaker varsle arbeidsgiver så lang tid i forveien som mulig før arbeidet skal påbegynnes.

Utgifter til uniform tilpasset årstidene med tilhørende sko og utstyr som arbeidsgiver pålegger arbeidstaker å bruke i tjeneste, avtales det en kompensasjonsordning for. Arbeidsgiver kan isteden velge å utlevere hele eller deler av ovennevnte arbeidsantrekk.

### § 2 Arbeidstid

Den ordinære ukentlige arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer, og med de unntak Arbeidsmiljøloven gir adgang til legges mellom kl. 06.00 og kl. 24.00.

Ved benyttelse av skift-/turnusordninger skal det som følge av bestemmelsene i arbeidsmiljølovens §§ 10-1 og 10-4 og pkt. 3 i bilag 6, arbeides henholdsvis 36,5, 35,5 og 33,6 timers uke. Timesatsene omregnes tilsvarende med økning

med henholdsvis 2,74%, 5,63% og 11,61%.

Spise-/hviletider inngår i arbeidstiden i alle tilfeller hvor arbeidstakeren ikke fritt kan forlate arbeidsstedet til fastsatt tid eller det ikke finnes tilfredsstillende spise-/hvilerom. Jfr. AMLs §§ 10-1 og 10-4.

Ved planlegging av kommende års tjeneste, skal det tas mest mulig hensyn til arbeidstakernes innmeldte behov/ønske for fri i de store høytider.

Ved tilkalling til ekstraarbeid, betales arbeidstaker for minst 3 timers tjeneste.

Den tid som medgår til forflytning mellom oppdrag, regnes inn i arbeidstiden.

Den enkelte ansattes ordinære tjenestetid skal være kjent senest 7 dager før tjenesten begynner.

### **§ 3 Lønnsutbetaling**

Lønn utbetales under henvisning til Hovedavtalens kapittel 11. Dette skal ikke være til hinder for at også andre ordninger kan avtales i det enkelte selskap.

### **§ 4 Minstelønnsatser - personlig timelønn med mer Gjelder fra 1. april 2010:**

Trallebetjent	kr. 131,11
Servicemedarbeider	kr. 133,18
Driftsbetjent	kr. 133,18
Parkeringsbetjent	kr. 133,18

Etter ansvar, dyktighet og praksis skal den enkelte ansatte utover minstelønnsatsen ha personlig tillegg. Dette blir personlig timelønn.

Partene på bedriften skal treffe avtale om retningslinjer for fastsettelse av tillegg etter ansvar, dyktighet og praksis.

<u>Ansiennitet:</u>	Etter 2 år	kr. 2,00
	Etter 4 år ytterligere	kr. 2,00
	Etter 6 år ytterligere	kr. 3,00

Unge arbeidere( under 18 år): Minst kr. 95,50 i minstelønn.

Likeverdig praksis kan gis tillegg etter konferanse med tillitsvalgte.

Funksjonstillegg: Avtales lokalt.

Ved tralletjeneste skal bedriften sørge for at arbeidstaker har nødvendig klær for årstidene.

### **§ 5 Lønnsdrøftelser**

En gang hvert avtaleår i 4. kvartal skal partene komme sammen for å diskutere lønnsbildet og foreta en vurdering og eventuell regulering av lønnsnivået. Det vises til Hovedavtalens kap. 9 § 9-7.

Tidspunktet for vurderingen fastlegges nærmere i lokal avtale mellom partene.

Grunnlaget for vurderingen skal være bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne.

Ved årlig konferanse mellom bedriftsledelsen og tillitsvalgte kan det prinsipp eller den form bedriftens lønnsfastsettelse foretas etter, tas opp til drøftelse.

Til denne konferanse skal tillitsvalgte utleveres ajourført liste over samtlige arbeideres personlige timelønn som omfattes av avtalen. Ved bedrifter hvor lønnsystemet ikke gir oversikt over de enkelte arbeidernes timefortjeneste, skal tillitsvalgte likeledes utleveres slike lister, eventuelt det nødvendige materiale for utregning av timefortjeneste.

Hvis den enkelte arbeider mener urimeligheter er til stede som gir grunnlag for fornyet vurdering av den individuelle timelønn, kan for øvrig tillitsvalgte på hans vegne ta saken opp i konferanse med bedriftsledelsens representant.

## § 6 Skift – turnusarbeid

Nr 1

- a) For tjeneste i tiden fra kl. 21.00 til kl. 06.00 betales nattillegget på kr.15,26 pr. time.
- b) For tjeneste i tidsrommet fra lørdag kl. 18.00 til mandag kl. 06.00, betales et helgetillegg på kr. 29,43 pr. time.
- c) For tjeneste innenfor tidsrommet kl. 00.00 - kl. 24.00 følgende dager:
  - 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 17. mai, Kristi Himmelfartsdag og 1. og 2. juledag betales et tillegg på 100 % av minstelønn.For arbeid på påskeaften, pinseaften, julaften og nyttårsaften betales et tillegg på 100 % av minstelønn etter kl. 13.00.

Nr 2

I den utstrekning helkontinuerlig skiftarbeid blir innført, gis følgende tillegg:

- a) For tjeneste på ettermiddagsskift et tillegg på kr.12,54 pr. time.
- b) For tjeneste på nattskift et tillegg på kr.28,34 pr. time.
- c) For tjeneste innenfor tidsrommet kl. 00.00 - kl. 24.00 følgende dager:
  - 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 17. mai, Kristi Himmelfartsdag og 1. og 2. juledag betales et tillegg på 100 % av minstelønn.For arbeid på påskeaften, pinseaften, julaften og nyttårsaften betales et tillegg på 100 % av minstelønn etter kl. 13.00.
- d) Arbeid på formiddagsskift og ettermiddagsskift søndag, har ett tillegg på kr.12,54 pr. time.

## § 7 Overtid

1. Overtidsarbeid kan anvendes i den utstrekning loven hjemler.
2. For heltidsansatte er all tjeneste utover ordinær arbeidstid overtid.
3. Deltidsansatte opparbeider ikke overtid før arbeidstiden overstiger den tid som gjelder for heltidsansatte innenfor vedkommende tjeneste.  
Daglig arbeidstid utover bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 10-1 og § 10-4, jf. § 10-5 og § 10-12 (4) betraktes alltid som overtidarbeid.
4. De 5 første virkedager i uken inntil kl. 21.00 betales 50 % tillegg, deretter 100 % tillegg.  
Overtid på lørdager betales med 50 % tillegg inntil kl. 13.00, deretter betales 100 % tillegg.  
Overtid på søn- og helligdager betales med 100 % tillegg.  
Overtid på de tidspunkter nevnt i § 6, l. ledd a), b) og c) utelukker tilleggene som er nevnt i samme paragraf.
5. Beregningsgrunnlaget for overtid er den enkeltes timelønn, beregnet etter 37,5 timers uke.
  - v/36,5 timer økes satsene med 2,74 %
  - v/35,5 timer økes satsene med 5,63 %
  - v/33,6 timer økes satsene med 11,61 %
6. Arbeid som faller i tilknytning til, og som varsles i løpet av påbegynt skift, godtgjøres alltid med 100 % overtidstillegg.  
Videre betales, hvis selskapet ikke skaffer mat, kr. 74,- i matpenger dersom overtidarbeidet varer minst 2

timer. Det skal også gis en pause på minst 1/2 time, som skal regnes med i arbeidstiden. Jfr. AML's § 10-9.

## **§ 8 Ferie**

Ferie gis etter "Lov om ferie". Se for øvrig bilag 11 – Ferie m.v.

## **§ 9 Oppholdsrom**

Oppholdsrom for ansatte ved stasjonære tjenester skal tilfredsstille Arbeidstilsynets krav.

## **§ 10 Garantitillegg**

Bedriften skal årlig med basis i 4. kvartals lønnsstatistikk, (kolonne 6) regulere fortjenestenivået fra 1. april, slik at gjennomsnittlig fortjeneste i bedriften minst tilsvarer 85 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn, jfr. NHO's lønnsstatistikk.

## **§ 11 Varighet**

Denne overenskomst gjelder fra 01.04.2010 til 31.03.2012 og videre 1 år av gangen hvis den ikke sies opp av en av partene med 2 - to - måneders varsel.

## **§ 12 Sikkerhet**

For bedrifter som driver virksomhet med forhøyet risiko for ran, ransforsøk- og vold, skal arbeidet med rutiner, forebygging og ettervern knyttet til rans- og voldsproblematikk være en naturlig og sentral del av HMS- arbeidet på det enkelte arbeidssted.

Arbeidsgiver skal kunne dokumentere dette i samsvar med de krav som er fastsatt i aml kap 3.

Ved ran, ransforsøk, vold, overfall, trusler, skal arbeidsgiver sørge for at den/ de utsatte får nødvendig vern og behandling.

## **§ 13 Orientering til nyansatte**

For nyansatte skal det så snart som mulig gis en innføring om bedriften (HMS, marked, kunder, produkter, samt bedriftens og den enkeltes rettigheter og forpliktelser, m.m.)

## **§ 14 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 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 YS Representantskap, eller det organ YS 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 2011).

## **Protokolltilførsler:**

Dersom denne overenskomst gjøres gjeldende for nye bedrifter, skal ingen ansatt av den grunn få sine lønns- og arbeidsvilkår forringet.

Det vises til at lokale lønnsforhandlinger gjennomføres i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Partene er positive til i løpet av perioden å se på opprettelse av fagbrev innenfor parkering.

## **Protokolltilførsel 1:**

### **Tiltak mot et useriøst arbeidsliv.**

Yrkestrafikkforbundet og NHO Service ser med uro på den økende tendens til useriøsitet og ulovligheter i arbeidslivet. Selv om de aller fleste bedrifter opptrer seriøst og lovlig, er det mange som ikke gjør det, særlig i den uorganiserte del av arbeidslivet. Dette rammer alle parter i samfunnet. Arbeidstakere som får dårlige og usikre lønns- og arbeidsforhold, seriøse bedrifter som taper i konkurransen med de useriøse og samfunnet i form av tapte skatte- og

avgiftsinntekter. Partene har også registrert en utvikling der mange av de som begår ulovligheter gjør det på en kynisk og mer utspekulert måte enn før. Partene mener derfor at det må gjøres mer for å få et seriøst og lovlig arbeidsliv.

NHO Service og Yrkestrafikkforbundet er enige om å samarbeide om tiltak som tar sikte på at underleverandører som benyttes er seriøse. Eksempel på tiltak kan være å arrangere felles seminar/konferanse og å utarbeide materiell til bruk ved valg av underleverandører. NHO Service og Norsk Arbeidsmandsforbund vil avsette nødvendige ressurser til å utvikle og gjennomføre de aktuelle tiltak.

Utover de endringer som er nevnt ovenfor, **er partene enige om følgende tiltak:**

- a) Be myndighetene om å sikre de offentlige tilsyn ressurser til å utøve tilstrekkelig kontroll av de til enhver tid gjeldende lover og forskrifter som er etablert for å sikre et seriøst arbeidsliv i Norge.
- b) Be myndighetene om å gi de aktuelle tilsyn selvstendige fullmakter til å iverksette økonomiske sanksjoner, i tillegg til andre sanksjoner, mot bedrifter som bryter de lover og forskrifter for arbeidslivet som til enhver tid gjelder.
- c) Be myndighetene å sikre at politi- og påtalemyndigheter i nødvendig grad prioriterer oppfølging av sannsynliggjort brudd .

Partene viser også til Regjeringens tiltredelseserklæring ("Soria Moria-erklæringen") under overskriften Sosial dumping.

Partene forutsetter at de tiltak som iverksettes ikke skal komme i konflikt med relevante problemstillinger knyttet til personvernet, og at de ligger innenfor rammene av Norges EØS-forpliktelser.

## **Protokolltilførsel 2:**

### **Avtalefestet pensjon**

Det vises til brev fra statsminister Jens Stoltenberg av 31.3.2006 til Norsk Industri/Fellesforbundet.

Under henvisning til Statsministerens brev er partene inneforstått med at prosessen med å komme frem til en tilpasning av AFP-ordningen må være slutført så tidlig at arbeidstakerne innen rimelig tid kan forberede seg på et tilpasset system, og slik at det er tid til lovmessige og systemmessige tilpasninger før ny folketrygd innføres i 2010. Dette tilsier at partene bør drøfte de praktiske tilpasninger i 2008.

## **Merknader:**

Ved tariffrevisjonen 2004 har partene lagt til grunn statistikk rubrikk 6 hittil i år og sammenlignet parkeringsselskaper opp mot industrien. Partene er positive til å få endret § 10 om garantitillegg slik at den blir mer tilpasset tilgjengelig lønnsmateriale og et mer naturlig sammenligningsgrunnlag. En mulighet som partene vil vurdere nærmere er å sammenligne lønnsgjennomsnitt i den enkelte bedrift opp mot en prosentsats av bransjens gjennomsnitt basert på en andel funksjonærer og en andel arbeidere. Det nedsettes et utvalg for å se på ovennevnte problemstilling. Utvalget skal være opprettet innen 1. september 2004 og utvalgets arbeid skal være slutført innen 1. mars 2005.

## **Uorganiserte bedrifter. Tariffrevisjoner.**

For uorganiserte bedrifter som er bundet av denne overenskomst gjennom direkte avtale med forbundet (såkalte "iltredelsesavtaler", "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 YS/forbundene 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 h.h.t. de oppsigelsesregler som gjelder.

## **Felleserklæring om likestilling mellom kjønnene**

Partene understreker at det i Norge er lik lønn for arbeid av lik verdi i samme virksomhet, slik likestillingsloven krever. Dette fremgår også av Likelønnskommisjonens utredning. Partene forutsetter at eventuelle avvik fra dette blir håndtert i den enkelte virksomhet. Prioritering av lønnsutvikling for kvinnedominerte yrkesgrupper er god likestillingspolitikk, men må gjennomføres innenfor rammen av lønnsoppgjøret.

Partene konstaterer at kvinner gjennomsnittlig har lavere inntekt enn menn i arbeidslivet som helhet. I følge Likelønnskommisjonen skyldes denne inntektsskjevheten det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, hvor kvinner velger andre yrker enn menn og hvor kvinner i mindre grad innehar lederstillinger. Kvinner arbeider dessuten i større grad deltid, noe som gir en svakere tilknytning til arbeidsmarkedet enn det menn har. Dette er uheldig ut i fra et likestillingssynspunkt og i forhold til tilgang på arbeidskraft i arbeidsmarkedet.

Partene ønsker å bidra til en utvikling som gir en stabil og varig utjevning av inntektsforskjeller mellom kjønnene, men innser samtidig at lønnsoppgjørene alene ikke kan fjerne det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Partene er derfor enige om at det må arbeides med tiltak på flere plan for å oppnå langsiktige, strukturelle endringer som vil gi en varig utjevning av inntektsforskjellene mellom kjønnene.

Likelønnskommisjonen slo fast at inntektsforskjellene vokser i småbarnsfasen. For å bidra til en likere fordeling av omsorgsoppgavene, ser partene behov for å gi arbeidstakerne mulighet til å tilpasse arbeidssituasjon og familieliv på en bedre måte. Dette kan blant annet gjøres ved tilpassing av arbeidstidsordninger og bedre tilrettelegging for foreldre i småbarnsfasen.

Likelønnskommisjonen fastslo videre at langt flere menn enn kvinner innehar ledende stillinger, og at dette har konsekvenser for lønnsforskjellene mellom kjønnene. Partene er enige om at det er viktig å legge til rette for at kvinner i større grad enn i dag stimuleres til å ta lederstillinger.

Partene vil derfor legge vekt på etter- og videreutdanningsprogrammer som kvalifiserer kvinner for lederstillinger innen byggeindustrien. Det samme gjelder for tiltak som kan øke rekruttering av kvinner til bransjen.

For å sikre mer målretting i likestillingsarbeidet, for å bidra til å utjevne inntektsforskjeller mellom kjønnene, og for å bidra til en sterkere tilknytning til arbeidslivet for kvinner, vil partene med utgangspunkt i ”Soria Moria II” invitere Regjeringen til et samarbeid om:

### Småbarnsfasen

Partene ønsker at Regjeringen, gjennom Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd, tar initiativ til at det utvikles programmer for å få til en jevnere fordeling av omsorgsoppgaver i småbarnsfasen mellom kvinner og menn. Dette vil bidra til at kvinnenes tilknytning til arbeidslivet forsterkes, og dermed gi en bedre lønnsutvikling for kvinner.

#### Flere kvinner i lederstillinger

For å få flere kvinner i lederstillinger, er det viktig å legge vekt på styrking av formal- og realkompetanse. Det bør derfor, langt mer offensivt enn i dag, utvikles målrettede etter- og videreutdanningstiltak som vil bidra til å kvalifisere flere kvinner for lederstillinger. Partene vil utfordre myndighetene til å bidra til utvikling og iverksetting av spesifikke etter- og videreutdanningstiltak med dette som formål.

Dette kan best skje gjennom et eget program forankret i 3 – partssamarbeidet hvor staten bidrar med finansiering på samme måte som ved Kompetanseutviklingsprogrammet (KUP) og Basiskompetanseprogrammet (BKA).

#### **Korte velferdspermisjoner, jf bilag 3**

##### Nytt punkt:

”Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.”

##### Nytt punkt:

”Permisjon for oppmøte på sesjon”

Teksten ”f.eks. husmorvikar” fjernes, jf bilag 3, punkt 6 annet avsnitt første setning.

#### **Bilag**

##### **Følgende bilag gjelder for denne overenskomst:**

Bilag 1	Sluttvederlagsordningen
Bilag 2	Opplysnings- og utviklingsfondet
Bilag 3	Korte velferdspermisjoner
Bilag 4	Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai - A-ordningen
Bilag 5	Avtalefestet pensjon (AFP)
Bilag 6	Riksmeglingsmannens forslag om nedsettelse av arbeidstiden m.m. pr.1. januar 1987
Bilag 7	Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste
Bilag 8	Ferie m.v.
Bilag 9	Likestilling
Bilag 10	Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse
Bilag 11	Innvandrere
Bilag 12	Tjenestepensjoner

Oslo, 30.04.2010

Næringslivets Hovedorganisasjon

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

NHO Service  
Petter Furulund (s)

Yrkestrafikkforbundet  
Henrik Dahle