

RIKSMEKLINGSMANNENS FORSLAG

i sak:

NORSK ARBEIDSMANDSFORBUND
på den ene side

og

NORSK INDUSTRI
på den annen side

og bedrifter som er bundet av direkteavtaler med forbundet i det samme tariffområdet.

vedrørende tariffrevisjonen 2006:

1. Økonomi

1.1. Det gis et generelt tillegg på kr. 1,00 pr. time pr. 1. april 2006

1.2. Fagbrevtillegget justeres til kr. 7,00.

1.3. Minstelønnsats justeres til kr. 111,50.

1.4. Matpengene økes til kr. 67,-.

2. Avtalefestet pensjon

Det vises til brev fra statsminister Jens Stoltenberg av 31.03.2006 til partene, se vedlegg 1.

Protokoll

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.

3. Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.v.

Partene er enige om følgende endring i Bergindustrioverenskomsten

Bilag 11

Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen skal være attraktiv og seriøs, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. 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.

3.1. Innleie av arbeidstakere

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se §§ 14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen § 9-3 – 9-6.

3.1.1. Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

Organisasjonene anbefaler at bedriftene avtaler retningslinjer om arbeidsleie bedriftene imellom 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.

Ved slik innleie skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos virksomheten når innleide arbeidstakere skal arbeide innen Bergindustrioverenskomstens virkeområde, jf § 1.

3.1.2. Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer) gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12. Ved innleie etter § 14-12 (2) skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsvirksomheten (vikarbyrået) når innleide arbeidstakere skal arbeide innen Bergindustrioverenskomstens virkeområde, jf § 1.

3.2. Utsetting av arbeid og entrepriselignende ordninger

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandør om utsetting av arbeid skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen § 9-3 - 9-6.

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandør bedriften inngår avtale med har arbeidsavtale med sine ansatte i hht forskrift om utsendte arbeidstakere (2005-12-16-1566 § 2). Dersom underleverandør som bedriften har inngått avtale med, benytter seg av underleverandør må denne/disse underleverandører påta seg tilsvarende forpliktelse overfor sine ansatte.

Bedriften skal på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos underleverandør når underleverandørs ansatte arbeider innen Bergindustrioverenskomstens virkeområde, jf § 1.

Ved bedrifter som jevnlig benytter underleverandører oppfordres de lokale parter til å utarbeide egne rutiner til bruk i slike sammenhenger.

3.2.a Reelle drøftelser

Drøftelsene i h.h.t pkt 3.1 og 3.2 skal være reelle. Dette innebærer en åpen dialog mellom partene. Det forutsettes at partenes syn fremkommer i protokoll fra drøftingsmøtene.

3.3. Personvern og taushetsplikt

Det er en forutsetning at de lønns- og arbeidsvilkår som bedriften blir bedt om å dokumentere er tilstrekkelig anonymisert og ikke strider mot lov. Virksomhetens behov, eksempelvis konkurransemessige forhold, kan tilsi at informasjon ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

3.4. Bo- og oppholdsforhold for arbeidstakere ansatt hos underleverandører som utfører oppdrag i Norge.

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 bo- og oppholdsforhold i samsvar med den standard som normalt brukes på oppdragsstedet.

3.5. Bruk av vikarer

Vikarer, jfr. Arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 1 b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom.

3.6. Andre forhold

I bedrifter som har, eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer vises det i denne sammenheng spesielt til regler om permittering og oppsigelse i Hovedavtalen kap. VIII, Hovedavtalen § 10-4 og arbeidsmiljøloven kapittel 15.

4. Varighet og oppsigelse

Denne overenskomst trer i kraft 1. april 2006 og gjelder til 31. mars 2008 og videre 1 – ett – år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

5. Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Før utløpet av første avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO, eller det organ LO bemyndiger, om eventuell lønnsregulering 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 Hovedstyre. 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 2007).

6. Etter- og videreutdanning

Nytt punkt: Partene i bedriften bør jevnlig diskutere behovet for etter- og videreutdanning jf. Hovedavtalens §16.

§ 4

Pkt. 1. Tilføyes etter siste setning:

”Endring av arbeidstid skal hvis mulig varsles 48 timer i forkant eksklusiv helg.”

§ 6

Det gis mulighet til å forhandle lokalt om tillegg for flere relevante fagbrev.

Nytt punkt 2.2.

Arbeidstakere som har relevant fagbrev innen bedriften, beholder fagbrevtillegget ved intern omplassering.

Protokolltilførsel

§ 6 Pkt. 5 – Arbeidstøy

Ny tekst nest siste avsnitt:

Når arbeidsforholdene tilsier det, kan arbeidstakeren få et sett varmedress og annet innertøy etter behov. Tøyet er den ansattes eiendom. Vask av dette tøy er bedriften uvedkommende.

Til protokollen:

Lokale forhandlinger

Norsk Arbeidsmandsforbund hevdet at det i noen tilfeller ikke blir ført reelle lokale forhandlinger slik overenskomsten forutsetter. Partene er enige om at det bør holdes møter ved bedrifter der dette er en aktuell problemstilling. I slike møter hvor tillitsvalgte, bedriftens ledelse og representanter for NAF og Norsk Industri deltar, skal det diskuteres tiltak for eventuelt å forbedre forhandlingsprosessen.

Tillitsvalgtarbeid

Partene er enige om at tillitsvalgtarbeid er av stor viktighet og er enige om at forholdene skal legges best mulig til rette for at tillitsvalgte skal fungere i sine verv. Dette innebærer at lønns- og arbeidsvilkår for tillitsvalgt skal vurderes stedlig.

Ny protokolltilførsel:

”Det velges et utvalg fra Norsk Industri og Norsk Arbeidsmandsforbund som skal vurdere tiltak for å sikre rekruttering til bransjen”.

Partene er enige om å nedsette et utvalg for å redigere overenskomsten. Arbeidet skal være slutført innen første avtaleår.

Øvrige krav tas ikke til følge.

