

RIKSMEKLINGSMANNENS MØTEBOK

i sak 2010-005 mellom

FELLESFORBUNDET
på den ene side

og
NORSK INDUSTRI
på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2010 – Verkstedsoverenskomsten, Nexansoverenskomsten, Teknologi- og dataoverenskomsten, Teko-overenskomsten og Overenskomst for Bølgepappfabrikker, Kartonasjefabrikker, Konvolutt-, pose-, papp- og papirvarefabrikker Plast- og foliefabrikker

Den 24. og 25. mars, 6., 7., 8., 9., 10., og 11. april 2010 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklingsmannens lokaler i Grensen 3, og på Thon Hotel Opera, Oslo under ledelse av riksmeklingsmann Kari Gjestebø og medmekler Nils Dalseide.

Til stede for partene:
Fellesforbundet:

Arve Bakke, Liv Christiansen, Kine Asper, Cathrine Ulvøy, Trude Tindlund Johansen, Einar Linnerud, Arild Håvik, Terje Berghagen, Bjørn Kåre Høistad, Vigdis Ebeltoft, Steinar Edvardsen, Rune Alne, Olav Jørgenvåg, Kai Johansen, Rune Rafdal, Skjalg Henry Lien, Frank Olav Larsen og Tor Ivar Rud.

Norsk Industri:

Stein Lier-Hansen, Tore M. Sellæg, Jarle Helland, Omar Lund, Ove Helgesplass, Viggo Grønbech, Christian C. Onstad, Per Starheim, Nils-Arve Engeseth, Arve Haugen, Jan W. Holst, Bjørn-Ivar Heggelund, Bjørg R. Kristensen, Anders Waage, Steinar Ellingsen, Svein Pedersen, Brit Djupvik Semner, Preben Westh Christensen, Børre Jacobsen, Hans-Martin Møllhausen og Hanne Jahr Pedersen.

Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppsigelse fra Fellesforbundet, mottatt 23. mars 2010.
2. Riksmeklingsmannens forbud mot arbeidsstans, datert 23. mars 2010.
3. Fellesforbundets begjæring om at meklingen avsluttes, datert 6. april 2010.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Riksmeklingsmannen fremla forslag i overensstemmelse med vedlegg til møteboken.

Begge partenes representanter meddelte at de anbefalte forslaget.

Svarfrist ble satt til fredag den 30. april 2010 kl. 12.00.

Meklingen ble avsluttet kl 10.50.


Kari Gjestebø

RIKSMEKLINGSMANNENS FORSLAG

i sak 2010-005 mellom

FELLESFORBUNDET

på den ene side

og

NORSK INDUSTRI

på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2010 – Verkstedsoverenskomsten, Nexansoverenskomsten, Teknologi- og dataoverenskomsten, Teko-overenskomsten, Overenskomsten for Bølgepappfabrikker, Kartonasjefabrikker, Konvolutt-, pose, papp- og papirvarefabrikker, Plast- og foliefabrikker (Kartonasjeoverenskomsten),

samt mellom

FELLESFORBUNDET

og bedrifter som er bundet av direkteavtaler med forbundet i de samme avtaleområder.

Innholdsfortegnelse

1	Generelt	3
1.1	Bakgrunn for det foreliggende meklingsforslag.....	3
1.2	Sammenstilling og redigering av overenskomstene.....	3
2	Lønnstillegg	4
2.1	Generelle tillegg.....	4
2.2	Tillegg for å rette opp lønnsforskjeller mellom menn og kvinner.....	4
3	Likestilling mellom kjønnene	5
3.1	Felleserklæring om likestilling mellom kjønnene.....	5
3.2	Endring i overenskomstene.....	6
3.3	Endringer i Kartonasjeoverenskomsten og i Teko-overenskomsten.....	6
4	Lønn og lønnsatser i overenskomstene	6
4.1	Garantibestemmelser.....	6
4.2	Innarbeiding av det generelle tillegget.....	7
4.2.1	Matpenger.....	7
4.2.2	TAF-lærlinger.....	7
4.3	Verkstedsoverenskomsten.....	7
4.3.1	Minste timefortjeneste.....	7
4.3.2	Skiftsatser.....	7
4.3.3	Øvrige satser.....	8
4.3.4	Regulering av offshoretillegget.....	8
4.4	Teko-overenskomsten.....	8
4.4.1	Normallønnsatser ol.....	8
4.5	Kartonasjeoverenskomsten.....	9
4.5.1	Satser per uke.....	9
4.5.2	Skiftsatser.....	9
4.5.3	Lærlingeavlønning.....	9
4.6	Teknologi- og dataoverenskomsten.....	9
4.6.1	Minste timefortjeneste.....	9
5	Allmenngjøring/”sosial dumping”	9
5.1	Bransjeprogram for et seriøst og velfungerende arbeidsliv.....	9
5.2	Innleie av arbeidskraft/bortsetting av arbeid.....	10
6	Rammeavtale for innarbeidingsordninger på land med daglig arbeidstid ut over 10,5 timer med/uten søndagsarbeid	10
7	Offshorebilaget i Verkstedsoverenskomsten	14
8	Korte velferdspermisjoner	14
9	Arbeidsmiljø og vernetiltak	14
10	Øvrige endringer	15
10.1	Teko-overenskomsten.....	15
10.2	Nexansoverenskomsten.....	15
10.3	Teknologi- og dataoverenskomsten.....	15
10.4	Kartonasjeoverenskomsten.....	15
11	Varighet og oppsigelse	16
12	Bestemmelse for 2. avtaleår	16
13	Partenes øvrige krav	16
14	Vedlegg	16

1 GENERELT

1.1 Bakgrunn for det foreliggende meklingsforslag

Norsk Industri og Fellesforbundet har gjennom forhandlinger og mekling kommet fram til en anbefalt avtale for frontfagene. Partene er enige om at avtalen, alle hensyn tatt i betraktning, er tilpasset den økonomiske situasjonen og at partene i frontfagsoppgjøret har påtatt seg det ansvar som kreves av partene i dette oppgjøret.

Fellesforbundet viste til uttalelsen fra LOs representantskap og hvor det i uttalelsens pkt. 4, "Inntektsutvikling og lønnsdannelse" bl.a. heter:

Frontfagsmodellen er den viktigste mekanisme for sysselsetting og økonomisk bærekraft. Næringer utsatt for internasjonal konkurranse må bestemme rammene for lønnsutviklingen. Men for å være bærekraftig må den også bidra til en rimelig fordeling. Den skal gi rammer for hele arbeidslivet, men ikke være til hinder for at det kan gis kompensasjon til grupper som systematisk over tid er blitt hengende etter i lønnsutviklingen.

I arbeidet for en samfunnsmessig fornuftig lønnsdannelse er det avgjørende at alle grupper omfattes. Dette må også gjelde innsatsen for likelønn. All lønnsdannelse, også de utenfor de brede avtaleområder må avkreves ansvar her på begge sider av forhandlingsbordet.

Norsk Industri viste på sin side til vedtaket i NHOs representantskap om "Situasjonen i norsk næringsliv foran lønnsoppgjøret 2010" og spesielt til pkt. 5 "Frontfagsmodellen - behovet for en samlet lønnsdannelse", hvor det bl.a. heter:

Arbeidslivets parter har ansvaret for lønnsoppgjøret og Regjeringen har gjennom Kontaktutvalget et viktig medansvar for en overordnet koordinering. Et oppgjør i samsvar med frontfagsmodellen, hvor den mest konkurranseutsatte sektor forhandler først og setter rammen for den samlede lønnsutvikling i norsk økonomi, betyr at behovet for koordinering er svært viktig.

Tradisjonelt er det industrien som har representert den konkurranseutsatte delen av norsk næringsliv. Industrien er fortsatt den sentrale eksportnæringen, men globaliseringen gjør at langt flere bransjer er eksponert for det internasjonale konkurransebildet. Eksempler på slike bransjer er matområdet, hotell/reiseliv, transport og servicebransjen.

Det er NHOs klare oppfatning at den konkurranseutsatte delen av norsk næringsliv også skal sette rammen for lønnsoppgjørene i skjermet og offentlig sektor.

Med henvisning til de respektive vedtak i hhv. LO og NHO vil Fellesforbundet og Norsk Industri understreke viktigheten av at resultatet fra frontfaget legges til grunn for de kommende forhandlinger og meklinger i alle oppgjør i 2010.

1.2 Sammenstilling og redigering av overenskomstene

Overenskomstene for frontfaget, Verkstedsoverenskomsten, Teko-overenskomsten, Kartonasjeoverenskomsten, Nexansoverenskomsten og Teknologi- og dataoverenskomsten trykkes samlet i en overenskomst (industrioverenskomstene) for kommende tariffperiode 2010-2012.

Partene er enige om at den omredigering som framkommer i Utvalgsrapport – Verkstedsoverenskomsten (del 3) legges til grunn for tariffperioden 2010-2012.

Med unntak av Verkstedsoverenskomsten er partene enige om å sette ned en arbeidsgruppe for hver

av overenskomstene som frem til 31.12.2010 skal gå igjennom overenskomstene. Arbeidsgruppen skal :

- Vurdere oppbygging og inndeling av overenskomstene
- Vurdere om bestemmelser kan omskrives
- Vurdere språklige tilpasninger

Arbeidsgruppen skal legge fram sitt forslag innen 31.12.2010.

Det nedsettes en felles arbeidsgruppe som i perioden 1.1.2011 til 31.12.2011 skal gå igjennom alle overenskomstene i frontfaget og kartlegge likheter og ulikheter, og foreslå tilpasninger med sikte på en felles Industriooverenskomst. I tillegg skal gruppen vurdere ytterligere muligheter for å styrke frontfaget.

Norsk Industri og Fellesforbundet har meddelt Riksmeklingsmannen at de i forbindelse med det utvalgsarbeid som er skissert, ønsker å ha den nødvendige frihet til å sammenstille overenskomstene og til å foreta de strukturelle endringer i overenskomstene som partene er enige om. Partene har derfor i fellesskap meddelt Riksmeklingsmannen at det ikke er ønskelig at Riksmeklingsmannens forslag inneholder bestemmelser om hvor ulik tekst skal plasseres i de enkelte overenskomstene.

Riksmeklingsmannen har tatt partenes henstilling til etterretning.

2 LØNNSTILLEGG

2.1 Generelle tillegg

Det gis et generelt tillegg på kr. 1,00 per time for overenskomster med lokal forhandlingsrett.

Det gis et generelt tillegg på kr 1,50 per time for de bedrifter på Teko-overenskomsten som ikke har eller praktiserer lokal forhandlingsrett.

2.2 Tillegg for å rette opp lønnsforskjeller mellom menn og kvinner

Det skal fastsettes en lav- og likelønnsrett på den enkelte bedrift på kr 0,50 per time per ansatt. Partene lokalt skal gjennom forhandlinger benytte denne potten til å rette opp skjevheter som måtte være på bedriften, og som skyldes forskjellsbehandling på grunn av kjønn.

Ved forhandlingene skal de lokale parter:

- Fremskaffe oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn, for å klarlegge om eventuelle forskjeller skyldes kjønn.
- Klarlegge hvem som gis tilbud om formell kompetanse, faglig oppdatering, kompetanseheving og lignende som gir annen lønsplassering og vurdere om tilbudene er tilpasset kvinners yrkesdeltakelse
- Klarlegge hvilke kriterier som benyttes for ansiennitetstillegg, herunder skal partene vurdere om lønssystemet har tatt tilstrekkelig hensyn til at kvinner i sterkere grad enn menn har ulønnet permisjon for å påta seg omsorgsoppgaver
- Kartlegge hvilke kriterier som er benyttet ved inndeling i ulike lønnsgrupper
- Gjennomgå kriteriene for lønnsfastsettelse med sikte på å sørge for at kriteriene er kjønnsnøytrale
- Sjekke at arbeidstakere som har permisjon med rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter Folketrygdloven § 14-4 og § 14-14 er blitt vurdert på samme måte som andre

arbeidstakere ved lokale forhandlinger. Dersom dette ikke er gjort, kan likelønsspotten brukes i denne sammenheng.

Dersom partene etter gjennomgangen iht. ovenstående konstaterer at det foreligger forskjellsbehandling på grunn av kjønn, skal forskjellsbehandlingen rettes opp ved hel eller delvis bruk av likelønsspotten. De deler av lav- og likelønsspotten som ikke benyttes til å rette opp eventuelle skjevheter, fordeles med like store beløp per time per ansatt.

Forhandlingene skal være avsluttet innen 01.07.2010.

Tillegg gis med virkning fra 01.07.2010.

Norsk Industri og Fellesforbundet kan hver for seg kreve at protokoll fra disse forhandlingene sendes de respektive organisasjonene.

3 LIKESTILLING MELLOM KJØNNENE

3.1 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 lønnsoppjøret.

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 lønnsoppjørene 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. Det er også et faktum at de kvinnedominerte gruppene innenfor frontfagene ofte ledes av menn. 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 industriens bransjer. Det samme gjelder for tiltak som kan øke rekruttering av kvinner til industrien.

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 kvinnes 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).

3.2 Endring i overenskomstene

Dersom en av partene krever det, skal de lokale parter i tariffperioden drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale.

Endringen gjelder samtlige overenskomster.

VO har følgende bestemmelse i pkt. 4.1.4.3:

Partene er enige om at menn og kvinner etter verkstedsoverenskomstens bestemmelser under ellers like forhold skal vurderes likt, så vel fortjenestemessig som faglig. Ved lokale lønnsforhandlinger skal derfor partene gjennomgå både menns og kvinners lønnsforhold og vurdere årsakene til eventuelle lønnsforskjeller.

Tilsvarende bestemmelse finnes i Nexansoverenskomsten og i Teknologi- og Dataoverenskomsten.

Det er enighet om at en tilsvarende bestemmelse reguleres inn i Kartonasjeoverenskomsten og i Teko-overenskomsten.

3.3 Endringer i Kartonasjeoverenskomsten og i Teko-overenskomsten

Følgende bestemmelser tas inn i Kartonasjeoverenskomsten og Teko-overenskomsten:

Ved lokale forhandlinger skal derfor partene gjennomgå menns og kvinners lønnsforhold og vurdere årsakene til eventuelle lønnsforskjeller.

4 LØNN OG LØNSSATSER I OVERENSKOMSTENE

4.1 Garantibestemmelser

Partene er enige om å undersøke statistikkgrunnlaget for garantibestemmelsene i overenskomstene med sikte på å klarlegge grunnlaget for sammenlikning i bedriften mot statistikk

Partene er videre enige om at garantibestemmelsene gjennomgås med hensyn til stillingsgruppers plassering i forhold til fag- og lønnsgrupper.

4.2 Innarbeiding av det generelle tillegget

Det generelle tillegget omregnes på vanlig måte.

4.2.1 Matpenger

Satsen for matpenger settes til 74 – syttifire – kroner i alle overenskomstene.

4.2.2 TAF-lærlinger

Partene viser til at bestemmelsene for TAF-lærlinger er til grundig drøfting i oppgjøret om endringer i Fellesoverenskomsten for byggfag mellom BNL og Fellesforbundet. Partene er enige om at de bestemmelser vedrørende TAF-lærlinger som partene i det oppgjøret måtte bli enige om, innarbeides i de overenskomster som er omfattet av dette forslaget fra Riksmeklingsmannen.

Protokolltilførsel:

Endringen i bestemmelsen medfører ikke forringelse av allerede inngåtte lokale avtaler.

4.3 Verkstedsoverenskomsten

4.3.1 Minste timefortjeneste

	Nye satser
§ 3.1.1 Fagarbeider – nybegynner	138,07
§ 3.1.1 Fagarbeider – etter 1 år	139,33
§ 3.1.2 Spesialarbeider – nybegynner	131,78
§ 3.1.2 Spesialarbeider – etter 1 år	133,12
§ 3.1.3 Hjelppearbeider – nybegynner	125,56
§ 3.1.2 Hjelppearbeider – etter 1 år	126,82

4.3.2 Skiftsatser

		Nye satser
2 -skift	1. skift	0,00
	2. skift	15,25
	Søndag/helligdag	32,58
	Jul ol.	46,72
3 -skift	1. skift	0,00
	2. skift	15,72
	3. skift	23,39
	Søndag/helligdag	33,53
	Jul ol.	48,03
Hel- kontinuerlig.	1. skift	0,00
	2. skift	16,66
	3. skift	24,71
	Søndag/helligdag	35,40
	Jul ol.	50,75
§ 5.1.1.8 Tillegg for helkontinuerlig skiftarbeidere		36,84

4.3.3 Øvrige satser

	Nye satser
§ 6.3.7 Deltidsarbeid etter kl. 1530	6,80
§ 6.4.1 Særlig smussig arbeid – per time	6,82
Bilag 8 pkt. 11.2 Offshorettillegget	59,22
Bilag 8 pkt. 11.5 Nattillegget	27,92
Bilag 8 pkt. 11.6 Tilkomsttillegg	36,84

4.3.4 Regulering av offshorettillegget

Partene viser til at Statistisk sentralbyrå har endret Standard for næringsgruppering og at det ikke lenger er mulig å følge den reguleringsmekanisme som er nedfelt i Verkstedsoverenskomstens bilag 8, pkt. 11.2 vedrørende regulering av offshorettillegget

Partene er derfor enig om å endre bestemmelsen til følgende:

I forbindelse med kommende avtalerevisjoner skal offshorettillegget reguleres med den prosentvise stigning for Verkstedsoverenskomsten basert på NHOs statistikk for denne overenskomsten. Det fortjenestebegrepet som legges til grunn er "avtalt lønn". Det er økningen i perioden fra siste måletidspunkt før forrige regulering og frem til siste måletidspunkt før den aktuelle reguleringen, som skal legges til grunn. Ved eventuell regulering av overenskomstens øvrige satser ved mellomoppgjør, skal også offshorettillegget reguleres som ovenfor bestemt.

4.4 **Teko-overenskomsten**

4.4.1 Normallønnsatser ol

Normallønnsatsene for Teko-overenskomsten reguleres av partene i samsvar med tidligere praksis og de endringer partene er blitt enige om ved dette oppgjøret.

Overenskomstens § 2.1

Akkordavsavnet på kr 4,50 er tillagt satsene etter 4 mnd. i bedriften.

Overenskomstens § 2.5 Ny tekst

Partene er enige om at det skal være adgang til akkordarbeid. Bestemmelsen er tatt ut av overenskomsten ved tariffrevisjonen 2010.

§§ 2.6-2.8 fjernes

Bilag 12 om tilleggsprotokoll om akkordsetting fjernes.

Protokolltilførsel:

I forbindelse med tariffrevisjonen 2010 ble akkordbestemmelsene i overenskomsten fjernet. Dette innebærer at akkordavsavnet på kr 4,50 pr. time legges til normallønnsatsene ovenfor. Imidlertid er det fremdeles et vilkår at arbeidere på timelønn har arbeidet 4 måneder i tekoindustrien og lønnes med overenskomstens normallønnsatser, for at normallønnsatsene skal økes med kr 4,50 pr. time.

Annet avsnitt om akkordavsavn strykes.

Overenskomstens § 3.1

Partene er enige om at hele protokolltilførselen i bestemmelsen strykes. Partene er enige om at de bedriftene som praktiserer disse bestemmelsene kan fortsette med dette, ved at det inngås lokal avtale.

4.5 Kartonasjeoverenskomsten

4.5.1 Satser per uke

	Nye satser
Faglærte	5 212,61
Ikke-faglærte uten ansiennitet	4 885,37
Ikke-faglærte med to års ansiennitet	4 967,18

4.5.2 Skiftsatser

	Nye satser
Fra kl. 16.00 til kl. 24.00	27,48
Fra kl. 24.00 til kl. 07.00	34,20
Før søn/helligdg. fra 14.00 fram til søn- eller siste helligdag 24.00	75,08
§ 3 Kompensasjonstillegg	46,62

4.5.3 Lærlingeavlønning

§ 11 Lærlingeavlønning

Læringer etter Reform '94

Hovedmodellen for yrkes- og fagopplæring har 2 års opplæring i videregående skole (VG 1 og VG 2), pluss 2 års læretid i bedrift med 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapingstid.

Lærlingenes timefortjeneste utgjør en prosentandel av ordinær lønn for nyutdannede fagarbeidere i bedriften. Dette inkluderer eventuell bonus som er en del av fagarbeidernes timefortjeneste.

1	2	3	4	5	6	7	8	halvår
Skole				30	40	50	80	prosent

For lærlinger som ikke har VG 1 og VG 2 i videregående skole etter reform 94 avtales avlønningen lokalt. Bedriften skal påmelde lærlinger til den pliktige skoleundervisningen. Merknaden beholdes.

4.6 Teknologi- og dataoverenskomsten

4.6.1 Minste timefortjeneste

	Nye satser
Nyansatt	131,78
Etter ett års ansettelse	133,12

5 ALLMENNGJØRING/"SOSIAL DUMPING"

5.1 **Bransjeprogram for et seriøst og velfungerende arbeidsliv**

Norge har lange tradisjoner for at et godt samarbeid mellom partene i arbeidslivet og offentlige myndigheter legger grunnlaget for et velfungerende arbeidsliv. Dette er det viktig å bygge videre på.

Partene viser til regjeringserklæringen der Regjeringen vil ta et krafttak i bransjer som er særlig utsatt for useriøsitet, sosial dumping og utstøtings- og arbeidsmiljøproblemer gjennom treparts bransjeprogrammer.

Partene har bedt myndighetene om å ta initiativ ovenfor partene i arbeidslivet for å utforme treparts

bransjeprogrammer som fremmer et seriøst og velfungerende arbeidsliv i særlig utsatte bransjer.

5.2 Innleie av arbeidskraft/bortsetting av arbeid

Norsk Industri og Fellesforbundet viser til at det foreligger en avtale mellom NHO og LO om "Midlertidig overenskomst for bemanningsbransjen".

6 RAMMEAVTALE FOR INNARBEIDINGSORDNINGER PÅ LAND

MED DAGLIG ARBEIDSTID UT OVER 10,5 TIMER MED/UTEN SØNDAGSARBEID

Rammeavtalen er inngått mellom Fellesforbundet og Norsk Industri for tariffperioden 2010-2012 i henhold til arbeidsmiljøloven (aml) § 10-12 (4). Partene skal ved tariffrevisjonene avtale om rammeavtalen skal videreføres for neste tariffperiode.

1 Omfang

Denne avtale regulerer innarbeidingsordninger for personell med overnatting utenfor hjemmet og er basert på gjennomsnittsberegning av den ukentlige arbeidstiden med daglig effektiv arbeidstid ut over 10,5 timer. Ordningen kan i særlige påkomne tilfeller også gjøres gjeldende for andre arbeidstakere. Dette skal klart fremgå av søknaden. Ved behov for bruk av ordningen for arbeidstakere som ikke fremgår av søknaden forutsettes egen søknad og godkjenning.

Det forutsettes at ordningen kun gjøres gjeldende for store anlegg/driftsteder og er avgrenset i tid.

For øvrig vises til Verkstedoverenskomsten.

På grunnlag av lokal enighetsprotokoll sender bedriften søknad til Fellesforbundet som gir sin innstilling til LO. Den lokale protokollen skal følge søknaden. Når bedriften har mottatt melding fra Fellesforbundet om at ordningen er godkjent kan den iverksettes.

Norsk Industri skal på forespørsel til Fellesforbundet få fremlagt oversikter over søknader og resultater av Fellesforbundet og LOs saksbehandling.

2 Krav til HMS og velferd

Innarbeidingsordningene må ivareta hensynet til HMS og ansattes familiesituasjon og velferd, samt bedriftens produktivitet og prosjektgjennomføring.

Bedriften plikter å sørge for at de ufravikelige krav som oppstilles i aml § 10-2 (1), (2) og (4) samt § 10-11 (7) ved nattarbeid, er ivaretatt i den enkelte arbeidstidsordning. Hvordan dette er ivaretatt, skal fremgå av lokal avtale.

Arbeidsgiver som benytter arbeidstidsordninger etter denne avtale skal som hovedregel ikke pålegge arbeidstakere å arbeide i friperioden. Eksempel på avvik fra hovedregelen er sporadiske reiseoppdrag, og for innarbeiding av manglende tid i henhold til status.

Reise til/fra anlegget skal fortrinnsvis foregå på oppstart- og avslutningsdag i arbeidstidsordninger etter denne avtale.

3 Arbeidstid

Denne avtalen omfatter ordninger med arbeid på søndager og hellig- og høytidsdager og ordninger uten arbeid på slike dager.

Det kan benyttes inntil 12 timers arbeidsdag.

For dager med effektiv arbeidstid utover 10,5 timer skal det være minst en time pause hvorav 30

minutter inngår i arbeidstiden. Betalt tid blir da 11,5 timer ved 12 timers arbeidsdag.

Det kan benyttes inntil 15 påfølgende dager hvorav maksimalt 14 arbeidsdager kan være på 12 timer.

Der det foreligger et velbegrunnet behov, kan ordninger med to fridager i oppholdsperioden benyttes. Der andre ordninger ikke er valgt skal det fremkomme av søknaden.

Det skal fortrinnsvis arbeides dag. Arbeidstiden legges fortrinnsvis mellom kl. 07.00 og kl. 19.00. Det er ikke anledning til å legge arbeidstiden utenfor tidsrammen kl. 06.00 og kl. 20.00.

Overtid skal, som hovedregel, ikke benyttes i forbindelse med slike rotasjonsordninger. Ved behov for overtid i særlige tilfeller, skal dette kun skje etter avtale med tillitsvalgt.

Der hvor det godkjennes nattarbeid legges arbeidstiden fortrinnsvis mellom kl. 19.00 og kl. 07.00 med kompensasjon etter lokal avtale og/eller overenskomsten. For øvrig vises det til Arbeidsmiljøloven § 10-11 om bruk av nattarbeid.

Arbeidstidsordninger etter denne avtale skal ikke fortrenge lokalt ansatte og arbeidstidsbestemmelser som følger av Verkstedoverenskomsten og Arbeidsmiljøloven.

4 Inngåelse av lokale avtaler

Informasjon og drøftelser om arbeidsoppdrag og evt. bruk av arbeidstidsordninger etter denne avtale skal tas opp med de tillitsvalgte i henhold til Hovedavtalens § 9-3.

Forhandlinger om arbeidstidsordninger skal tas med utgangspunkt i hvilke arbeidstids-ordninger som kan være mulige/aktuelle i det enkelte tilfellet. Det skal ved inngåelse av lokal avtale legges vekt på HMS og hensynet til de ansattes familieliv og velferd samt bedriftens produktivitet og prosjektgjennomføring.

For øvrig vises til Verkstedoverenskomstens § 7.3.5 tredje ledd.

5 Godkjenning

Den enkelte arbeidstidsordnings varighet skal knyttes til prosjektets eller oppdragets lengde, dog begrenset til maksimalt 1 år av gangen.

Det kan kreves evaluering av HMS og velferdsmessige erfaringer som ledd i Fellesforbundets behandling av søknad om forlengelse. Dersom en av de lokale parter krever det, og evaluering foreligger, skal evaluering medfølge søknaden om forlengelse. Fellesforbundet skal normalt anbefale forlengelse med mindre ordningen er urimelig belastende.

6 Lokal oppsigelse

De tillitsvalgte/hovedverneombudet kan med 1 måneds varsel kreve endring, eller si opp ordningen, dersom de mener at den er urimelig belastende. Før slikt krav fremsettes kan det kreves evaluering av HMS og velferdsmessige erfaringer.

Dersom bedriften er uenig i kravet kan den, uten ugrunnet opphold, bringe saken inn til Fellesforbundet for vurdering. Norsk Industri kan be om organisasjonsmessig møte med Fellesforbundet om saken dersom bedriften ønsker det. Oppsigelsen utstår til Fellesforbundet har konkludert i saken.

Oppsigelsestiden iht. dette punktet angår ikke den oppsigelsestid LO benytter i sin godkjenning i forhold til evt. brudd på godkjenningvilkårene.

7 Elementer til bruk for fremme av fritidsløsninger (manglende innarbeiding)

For å sikre berørte arbeidstakere mest mulig sammenhengende fritidsløsninger for å ivareta deres familiære og velferdsmessige behov og å få hensiktsmessige arbeidstidsordninger, kan følgende legges inn i arbeidstidsordningen som kollektiv avtale:

- a) Ferie skal gjennomføres i medhold av ferieloven. Det kan benyttes ferie i hver rotasjon for å oppnå sammenhengende fritidsløsninger. Det er imidlertid ikke anledning til å forskuttere ferie fra påfølgende ferieår til bruk i rotasjoner etter denne rammeavtalen.

Arbeidstakere som ikke har ferie å benytte, skal ikke bli skadelidende (få redusert sin stilling/lønn).

- b) Som del av denne rammeavtalen gis en særskilt kompensasjon på 15 minutter per arbeidsdag i arbeidstidsordninger/rotasjoner med effektiv arbeidstid utover 10,5 timer som legges som plusstid i avregningen. Evt. mertid som genereres i avregningen som følge av dette er ment som bidrag til at ordninger lettere kan gå i balanse i hver rotasjon, og skal ikke håndteres som mertid etter reglene om avregning i pkt. 8 nedenfor.

I tillegg kan bl.a. følgende individuelt avtalte løsninger benyttes:

- c) Arbeidstakere som, istedenfor å benytte ferie jf. p. 7 a, ønsker å innarbeide evt. minustid som oppstår som følge av ordningens manglende timer i arbeidsperioden, kan gis anledning til dette etter nærmere avtale med arbeidsgiver. Slik innarbeiding må ikke skje i konflikt med amls HMS-krav.
- d) Det er adgang til å inngå avtale med den enkelte arbeidstaker om avspasering av manglende timer tilsvarende godtgjøringen for bevegelige hellig- og høytidsdager, ved at dette tas med i avregningen. Dette gjelder overtidsgodtgjørelsen i pkt. 9 a) og godtgjørelse for høytids- og helligdager som faller i friperioden under pkt. 9 c).
- e) Mertid samt kursing og opplæring som legges i friperioden, kan etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker brukes for avregning av evt. skyldig tid.

8 Avregning for ordninger i henhold til denne rammeavtalen

Arbeidstidsordninger etter denne avtale skal fortrinnsvis gå opp, evt. med bruk av de virkemidler som ligger under punkt 7. Ansatte skal være sikret sin stillingsbrøk og lønn.

Ved avregning av arbeidstid for personell som arbeider på forskjellige landanlegg og/eller faste driftsteder som har gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, gjøres prinsippene for avregning i bilag 8 pkt 3.10.1, 3.10.2 og 3.10.3 gjeldende.

Eventuell minustid i ordninger etter denne avtale som kan overføres til neste avregningsperiode begrenses til 37,5 timer per år. Alt utover 37,5 timer minustid strykes ved årlig avregning uten tap av lønn.

Dersom arbeidstaker må slutte grunnet sykdom, ulykke eller blir oppsagt av arbeidsgiver på grunn av arbeidsgivers forhold, strykes evt. minustid uten tap av lønn og eventuell mertid utbetales som for overtid bestemt.

Ved oppsigelse fra arbeidstaker skal det foretas sluttavregning i forhold til rotasjoner i henhold til denne avtalen. Det kan gjøres fradrag for inntil 37,5 timer minustid. Alt ut over dette strykes uten trekk i lønn. En eventuell mertid som ikke er avtalt brukt på annen måte utbetales som for overtid bestemt. Oppgjør skjer på første ordinære lønningsdag.

Etter sporadiske reiseoppdrag skal arbeidstaker ha opplyst status.

Eventuell minustid som er opparbeidet etter pkt. 7 c) (individuell avtale om innarbeiding), og som ikke er innarbeidet ved avregningstidspunktet, kommer i tillegg til den minustid som er nevnt i denne bestemmelsens andre, femte og sjuende ledd.

9 Godtgjørelse for bevegelige hellig- og høytidsdager

- a) For arbeid på hellig- og høytidsdager betales lønn + 100 % (som for overtid bestemt) + tilsvarende godtgjørelse som for hellig- og høytidsdager i henhold til arbeidsplan.
- b) Ved fri i oppholdsperioden betales godtgjørelse for hellig- og høytidsdager i henhold til arbeidsplan.
- c) I friperioden betales godtgjørelse for hellig- og høytidsdager for 7,5 timer.

10 Ventetid

Dersom uforutsette hendelser forårsaker at arbeidet ikke kan påbegynnes til avtalt tid, betales tapte arbeidstimer med den enkelte bedrifts avtalte timelønn for prosjektet.

Dersom uforutsette hendelser knyttet til reisen (transportforsinkelser mv.) gjør at planlagt hjemreise ikke kan gjennomføres, betales ventetid med timelønn, første dag fra 3 timer etter planlagt avreise, maksimum betalt tid 7,5 timer ventetid. Neste dag betales medgått tid inntil 7,5 timer pr. døgn.

Til forhandlingsprotokollen

Partene er enige om at ny rammeavtale skal inngå som bilag i Verkstedsoverenskomsten.

Så raskt som mulig etter vedtakelse skal det nedsettes et partssammensatt utvalg med sikte på å utvikle eksempler på rotasjoner (arbeidsplaner) innenfor rammen av rammeavtalen for innarbeidsordninger på land med daglig arbeidstid ut over 10.5 timer med/uten søndagsarbeid. Utvalget skal lage planer for arbeidstidsordninger. Utover dette vurderer det selv hvor mange rotasjonsordninger det vil være grunnlag for å etablere eksempler på. I tillegg kan utvalget utvikle eksempler på avtalemaler til hjelp for lokale parter. Utvalgets størrelse avtales nærmere mellom partene.

Fellesforbundet presiserer at rammeavtalen ikke griper inn i LOs rett til å avgjøre hvor og i hvilke sammenheng slike ordninger godkjennes, eller LOs rett til å stille særskilte HMS- og velferdsmessige vilkår for godkjenningen.

Partene er enige om at reglene i p. 9 tas inn i bilag 11 (12-9-rotasjon).

7 OFFSHOREBILAGET I VERKSTEDSOVERENSKOMSTEN

Partene er enig om følgende endringer i Verkstedsoverenskomstens bilag 8 (Offshorebilaget)

Nytt andre og tredje ledd under p. 3.2.

Der hvor de lokale parter mener det er hensiktsmessig/praktisk mulig kan det avtales 14-28-rotasjon.

Arbeidstakere som arbeider 14-28-rotasjon skal ikke pålegges å innarbeide manglende timer, men utlønnes i henhold til lavere timetall/årstimetall som følger av 14-28-rotasjon. Bedriften skal, så langt praktisk mulig, tilrettelegge slik at arbeidstakere som ønsker å innarbeide manglende tid, i henhold til sin stilling, får mulighet til dette. Partene lokalt kan avtale andre elementer til inndeckning av manglende timer.

Nytt p. 3.10.3 Avregning

De lokale parter kan avtale praktiske løsninger slik at bedriften kan benytte det samme avregningstidspunktet for alle arbeidstakerne, herunder overføring av minus/plusstid for dette formålet.

Nytt p. 3.10.4 Disposisjonstillegg

Arbeidstakere som arbeider etter bilag 8 p. 3.2 (14-28-rotasjon), og stiller sin arbeidskraft til disposisjon for innarbeiding av manglende tid, betales inntil 30 timer lønn pr. år (3,5 timer pr. oppholdsperiode). Dette disposisjonstillegget kommer i tillegg til manglende tid som er innarbeidet.

Til protokollen:

Partene er enige om at det nedsettes et parts sammensatt utvalg som skal konsekvensutrede og vurdere om det kan utarbeides forslag til praktiske løsninger knyttet til bruk av 14-28-rotasjon i leverandørindustrien.

8 KORTE VELFERDSPERMISJONER

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.

Husmorvikar utgår i VO § 2.7.6 utgår og det gjøres tilsvarende endring i de øvrige overenskomstene.

VO § 2.7 legges som bilag til overenskomsten, tilsvarende gjøres for de øvrige overenskomstene. Plassering av teksten til bilag medfører ingen realitetsendringer.

9 ARBEIDSMILJØ OG VERNETILTAK

VO § 8.1.1

Fellesforbundet og Norsk Industri er enige om at det på den enkelte bedrift skal drives planmessig verne- og miljøarbeid. I denne sammenheng vil partene arbeide aktivt for at også bedrifter med færre enn 10 ansatte bør ha verneombud. Verneombud og bedriftsleder oppfordres til i fellesskap å gjennomgå grunnkurs i verne- og miljøarbeid (40 timers kurset).

10 ØVRIGE ENDRINGER

10.1 Teko-overenskomsten

Overenskomstens § 3-1 Dagarbeidstid

Protokolltilførslene 1, 2, 3 og 4 utgår.

10.2 Nexansoverenskomsten

Partene er enige om at de endringer som gjøres ved tariffoppgjøret 2010 i Verkstedsoverenskomsten (VO), også skal gjøres i Nexansoverenskomsten der denne har bestemmelser tilsvarende de som endres i VO. Dette gjelder også eventuelt relevante nye bestemmelser som blir gjeldende for VO. Partene er videre enige om at disse endringene bør synliggjøres konkret i det endelige dokumentet fra oppgjøret slik at det ikke oppstår tvil i ettertid hva angår VO-endringenes relevans for Nexansoverenskomsten.

10.3 Teknologi- og dataoverenskomsten

Overenskomstens § 3.1.2 Ordinær arbeidstid

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke. Hvor saklige grunner gjør det nødvendig, kan ordinær arbeidstid legges til lørdager mellom kl. 06.00 og kl. 12.00.

Øvrige endringer

Partene er enige om at de endringer som gjøres ved tariffoppgjøret 2010 i Verkstedsoverenskomsten (VO), også skal gjøres i Teknologi- og dataoverenskomsten der denne har bestemmelser tilsvarende de som endres i VO. Dette gjelder også eventuelt relevante nye bestemmelser som blir gjeldende for VO. Partene er videre enige om at disse endringene bør synliggjøres konkret i det endelige dokumentet fra oppgjøret slik at det ikke oppstår tvil i ettertid hva angår VO-endringenes relevans for Teknologi- og dataoverenskomsten.

10.4 Kartonasjeoverenskomsten

Overenskomstens § 11 Lønnsansiennitet

Nytt 4. avsnitt

Permisjon for å ivareta valgt eller lønnet tillitsverv i fagorganisasjonen gir lønnsansiennitet.

Overenskomstens § 11 Lokale lønnsforhandlinger

Til disse forhandlingene skal de tillitsvalgte ha rett til å få utlevert lister med oversikt over fortjenestenivå for alle som arbeider på overenskomstens virkeområde.

Bilagene

Det er enighet om å redigere overenskomsten slik at bilagene blir som følger. Overenskomsten redigeres i tråd med disse endringene.

Bilag

Bilag X sluttvederlagsordningen (tidligere § 31)

Bilag X opp og ut fond (tidligere § 32)

Bilag X AFP (tidligere § 30)

Bilag X Trekkavtale (tidligere § 15)

Bilag X Likestilling 10 pkt program (tidligere bilag 3)

Bilag X Ferie mv (tidligere bilag 1)

Bilag X Ferie eldre arbeidstakere (tidligere bilag 2)

Bilag X Tjenestepensjon (tidligere bilag 4)

Rekkefølgen avgjøres av partene i forbindelse med redigeringen av overenskomsten

11 VARIGHET OG OPPSIGELSE

Disse overenskomstene trer i kraft per 1. april 2010 og gjelder til 31. mars 2012 og videre 1 – ett – år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

12 BESTEMMELSE FOR 2. AVTALEÅR

Reguleringsbestemmelse 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 organisasjonen som har fremmet krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtalene med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2011).

13 PARTENES ØVRIGE KRAV

Partenes øvrige krav tas ikke til følge.

14 VEDLEGG

- Bilag 1. Kopi av brev fra Norsk Industri og Fellesforbundet til regjeringen ved statsminister Jens Stoltenberg om bransjeprogram for et seriøst og velfungerende arbeidsliv, datert 10. april 2010.

- Bilag 2. Brev fra Det Kongelige Arbeidsdepartement til Fellesforbundet, Norsk Industri og Riksmeklingsmannen, datert 10. april 2010.



Fellesforbundet



Norsk Industri

Oslo, 10. april 2010

Til regjeringen ved statsminister Jens Stoltenberg

BRANSJEPROGRAM FOR ET SERIØST OG VELFUNGERENDE ARBEIDSLIV

Norge har lange tradisjoner for at et godt samarbeid mellom partene i arbeidslivet og offentlige myndigheter legger grunnlaget for et velfungerende arbeidsliv. Dette er det viktig å bygge videre på.

Partene viser til regjeringserklæringen der Regjeringen vil ta et krafttak i bransjer som er særlig utsatt for useriøsitet, sosial dumping og utstøtings- og arbeidsmiljøproblemer gjennom treparts bransjeprogrammer.

Partene vil be myndighetene om å ta initiativ ovenfor partene i arbeidslivet for å utforme treparts bransjeprogrammer som fremmer et seriøst og velfungerende arbeidsliv i særlig utsatte bransjer.

Fellesforbundet

Arve Bakke
forbundsleder

Norsk Industri

Stein Lier-Hansen
administrerende direktør



DET KONGELIGE
ARBEIDSDEPARTEMENT

Statsråden

Fellesforbundet
Norsk Industri
Riksmeklingsmannen

Deres ref

Vår ref
201000496

Dato
10.04.2010

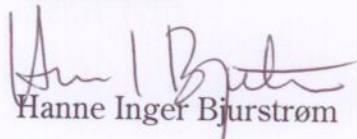
Treparts bransjesamarbeid for å bidra til et seriøst arbeidsliv

Jeg viser til brev av 10. april 2010 til Regjeringen ved statsministeren. Statsministeren har bedt meg besvare brevet.

Regjeringen er enig med partene i betydningen av et godt samarbeid mellom partene i arbeidslivet og offentlige myndigheter for å sikre et seriøst og velfungerende arbeidsliv. Jeg viser i den forbindelse til Regjeringens politiske plattform.

Jeg kan derfor bekrefte at Regjeringen vil ta initiativ overfor partene for å starte en dialog med sikte på å utforme treparts bransjeprogrammer som fremmer et seriøst og velfungerende arbeidsliv i særlig utsatte bransjer.

Med hilsen


Hanne Inger Bjurstrøm

Kopi:
LO
NHO