

RIKSMEKLINGSMANNENS MØTEBOK

i sak 2010-058 mellom

INDUSTRI ENERGI

på den ene side

og

NORSK INDUSTRI

på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2010 - Møbel, Interiør og Trevare overenskomsten

Den 22. og 23. juni 2010 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklingsmannens lokaler i Grensen 3, Oslo under ledelse av riksmeklingsmann Kari Gjestebø.

Til stede for partene:

Industri Energi:

Ole-Kristian Paulsen, Nina Helland, Stein Remmem, Tone Helen Hanken, Rune Lauré Olsen, Ragnhild Aasen og Terje Valskår.

Norsk Industri:

Hans-Martin Møllhausen, Bjarne Brunæs, Fredrik Manum, Ronny Bjøringsøy, Egil Sundet og Hans Holmen.

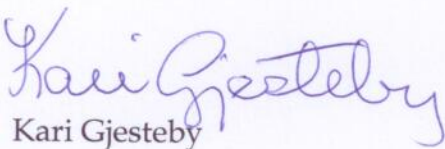
Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppsigelse fra Industri Energi, mottatt 28. mai 2010.
2. Riksmeklingsmannens forbud mot arbeidsstans, datert 30. mai 2010.
3. Fellesforbundets begjæring om at meklingen avsluttes, datert 17. juni 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 aksepterte forslaget.

Meklingen ble avsluttet kl 02.30.


Kari Gjestebø

RIKSMEKLINGSMANNENS FORSLAG

i sak 2010-058 mellom

INDUSTRI ENERGI
på den ene side

og
NORSK INDUSTRI
på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2010 – Møbel, Interiør og Trevare overenskomsten

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

LØNNSTILLEGG

Generelle tillegg

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

§2-1 pkt. 1: Minste timefortjeneste for voksne arbeidere er fra 1.4.10 kr. 130,-. Fra 1.4.11 kr. 134,-. Det generelle tillegg på kr. 1,00 gitt per. 1.4.10 inngår i overnevnte beløp.

§2-1 pkt. 2: Fagarbeider lønnes med kr. 6,- pr. time over produksjonsarbeider.

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. Forhandlingsfrist 1.10.10. Tillegget gis fra 1.7.10.

Forøvrig vises til VO-overenskomsten.

§ 5-7 Skiftarbeid

Skifttillegg

2-skiftarbeid:

1. skift intet tillegg
2. skift kr 18,14

3-skiftarbeid:

1. skift intet tillegg
2. skift kr 18,43
3. skift kr 23,35

§ 5-4 OVERTIDSTILLEGG

4. Overtidstidstillegg

1. og 2. ledd erstattes med følgende tekst:

Overtidsarbeid de 5 første virkedager i uken betales med 50% tillegg etter den enkeltes arbeidstids slutt og inntil kl. 21.00.

§ 5-6 MATPENGER

Satsen for matpenger settes til 74 – syttifire – kroner.

§ 7-1 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.

Pkt. 4 "For eks. husmorvikar" utgår.

§ 4-2 LOKALE FORHANDLINGER

Pkt. 1 Ved inngåelse og fornyelse av lokal særavtale forholdes som i Hovedavtalen kap. IV.

Pkt. 2 Hvert år skal det gjennomføres forhandlinger med de tillitsvalgte om reguleringer av lønningene. Lokale forhandlinger skal føres på basis av den enkelte bedrifts økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurransevne. Partene understreker at forhandlingene skal være reelle.

Til bruk ved lokale forhandlinger skal de tillitsvalgte gis innsyn i det gjennomsnittlige lønnsnivå for arbeidstakere innen overenskomstens område. De tillitsvalgte har også rett til innsyn i bedriftens regnskaper og økonomiske forhold i h.h.t. Hovedavtalens § 9-7.

Det påligger bedriften og de tillitsvalgte å føre reelle forhandlinger. Oppstår det tvil om de lokale forhandlingene er gjennomført slik overenskomsten forutsetter, kan hver av partene kreve at organisasjonene INDUSTRI ENERGI og NORSK INDUSTRI samtidig gir veiledning til bedriften.

Pkt. 3 Foreldrepermisjon
Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

Pkt. 4 Oppstår det en tvist om de lokale forhandlingene er gjennomført slik overenskomsten forutsetter og det av den grunn ikke oppnås enighet, kommer Hovedavtalen § 2-3 til anvendelse når det gjelder gjennomføring av forhandlingene.

I de tilfelle det ikke oppnås enighet i de lokale forhandlinger, eventuelt med organisasjonenes hjelp, betales tilsvarende 60 % av bedriftens gjennomsnittsførtjeneste sist kjente kvartal.

Protokolltilførsel

Partene er enige om at endringen i betalingsregelen ved lokal uenighet ikke skal medføre endringer i dagens praksis, men er bare en konsekvens av at avtalen ikke lenger inneholder satser. Denne bestemmelsen innebærer ikke adgang til temporeduksjon ved lokal uenighet.

Merknad

Partene er enige om at praktisering og meningsinnhold i § 4-2 nr. 4, 2. ledd og nåværende protokolltilførsel skal gjennomgå av partene i fellesskap med sikte på klargjøring og evt. tilpasning.

Siktemålet er at begge parter skal oppleve at de lokale forhandlinger får en form og et innhold som er en lojal oppfølging av prinsippene i bransjens lønssystem.

Målet er å oppnå en likeverdighet og ansvarliggjøring ved gjennomføring av de lokale forhandlingene.

Ny § 7-4. De andre bestemmelser forskyves tilsvarende.

HANDLINGSPLAN FOR KOMPETANSEUTVIKLING

Norsk Industri og Industri Energi vil, gjennom et utstrakt samarbeid, bruke kompetanseutvikling på bred basis som ett viktig element for å styrke Møbel- og Innredningsbransjens fremtidige utvikling. I denne sammenheng ser partene det som viktig å utvikle en felles rekrutteringsstrategi som bl.a. har fokus på rapporten fra 2010 om lærlingesituasjonen i bransjen. Likeså er partene enige om at etter- og videreutdanning er et viktig element med hensyn til rekruttering av fremtidig arbeidskraft. Norsk Industri og Industri Energi vil sammen arbeide for at det på alle bedrifter blir utarbeidet opplæringsplaner og igangsatt systematisk kompetanseutvikling for alle ansatte. Bedriftene bør være den naturlige opplæringsarenaen og målsettingen er **En helhetlig kompetanseutviklingsstrategi**.

Hovedelementene som må ligge til grunn i dette viktige arbeidet er følgende:

- Hovedavtalens kap. 16
- EVU- reformen
- Partsammensatt utvalg
- Basiskompetanse i arbeidslivet (BKA)
- Dokumentasjon av realkompetanse

Norsk Industri og Industri Energi har på denne bakgrunn følgende handlingsplan:

1. Bidra til å øke andelen fagarbeidere.

2. Arbeide for at det til enhver tid er ansatte som tar etter- og videreutdanning i bransjen.
3. Være en pådriver for at bedriftene utvikler felles arenaer for kompetanseutvikling.
4. Sørge for at partene på bedriftene utarbeider lokale avtaler som innbefatter hvilke kostnader de ansatte kan få dekket under sin etter- og videreutdanning. Her kan nevnes kostnader til livsopphold, kostnader til undervisning, reisekostnader og merkostnader ved opphold utenfor hjemmet.
5. Sørge for at partene på bedriftene, i sine årlige opplæringsplaner, også legger til rette for at opparbeidet kompetanse systematisk blir vedlikeholdt. Kompetanseutvikling og bruk av etablert kompetanse henger nøye sammen med fleksibilitet, omstillingsevne og fremtidige utfordringer. Videre er det viktig at ansatte med lese- og skrivevansker inkluderes i nevnte utfordringer.
6. Arbeide for at bedriftene tar i bruk dokumentasjonsordninger for realkompetanse, som eksempelvis den Norsk Industri og Fellesforbundet har utviklet.
7. Norsk Industri og Industri Energi skal være aktive pådrivere og medspillere i all kompetanseutvikling som igangsettes i bransjen. Herunder også utvikling av aktuelle tilbydere/samarbeidspartnere som bransjen er tjent med.

Nytt bilag 11

AVTALE OM TREKK AV FAGFORENINGSKONTINGENT til Industri Energi og tilsluttede fagforeninger

1. Grunnlaget for avtalen om trekk av prosentkontingent bygger på bestemmelsene i Hovedavtalen mellom LO / NHO § 11.3.
2. Det er en forutsetning at de opplysninger som blir tilgjengelige vedrørende den enkelte arbeidstaker og den enkelte bedrift ikke blir benyttet i annen sammenheng enn i forbindelse med trekk av fagforeningskontingent.
3. Kontingenten trekkes av bedriften ved hver lønnsutbetaling. Det trukne beløp skal straks sendes Industri Energi og avdelingen. Forbundet er ansvarlig for å holde bedriften à jour med hvem som skal trekkes kontingent.
4. Beregningsgrunnlaget er den organiserte arbeidstakers brutto lønn som oppgis i kode 111A samt trekkpliktige utgiftsgodtgjørelser og lignende i lønns- og trekkoppgaven. (Med brutto lønn forstås bl.a. ordinær lønn, overtid, skifttillegg, ubekvemtillegg, stillingstillegg og feriepenger, i tillegg til div. bonusordninger m.v.) Unntatt er honorar utover vanlig fortjeneste som medlem av styre og bedriftsforsamling, erkjentlighetsgaver og honorar i forbindelse med forslagsvirksomhet.

5. Kontingenttrekket foretas av hele det opptjente beregningsgrunnlag i hver enkelt lønnsperiode. Trekket til forbundet fastsettes i prosent, og eller kroner. Det er bare forbundskontingenten som skal sendes forbundet.

Taket på månedskontingenten kan endres av forbundet.

Den beregnede kontingent trekkes med prioritet etter pålagt trekk, slik som pensjonspremie, bidragstrekk samt forskudds- og påleggstrekk for skatt. Dersom det ikke er dekning for den beregnede kontingent, trekkes beløpet i en senere lønnsperiode.

6. Bedriften sørger for å gi opplysninger på skjema til NAV, at kontingenttrekk skal foretas ved sykemelding, barsel- eller omsorgspermisjon.
7. Den enkelte avdeling har anledning til å vedta egen kontingent, (pt. 0,25 % eller avdelingen kan fastsette høyere eller lavere kontingent for eksempel ved innføring av tak.). Kontingenten til den enkelte avdeling skal trekkes sammen med den vanlige kontingent ved at trekkprosenten i punkt 5 økes. Bedriften fordeler i så fall kontingenten mellom forbundet og avdelingen Partene kan også avtale andre ordninger ved trekk av kontingent til den enkelte avdeling. Tidspunkt for etablering eller endring av denne kontingent følger reglene i punkt 5.
8. Trukket beløp, som skal avrundes til nærmeste hele krone, overføres straks trekket har funnet sted. Ved overføring skal det brukes tilsendt kid for aktuell måned.
9. Det skal sendes 2 elektroniske trekkliste pr mnd. en til forbund og en til avdeling
Elektronisk trekkliste til forbundet skal inneholde:
Fødselsnr., navn, trukket beløp (forbund), samt melding
Elektronisk trekkliste til avdeling:
Fødselsnr., navn, trukket beløp (avdeling), samt melding.

Merknad:

Arbeidsgiverne har under forhandlingene reist spørsmål om det er lovlig å sende ukrypterte elektroniske lister inneholdende fødselsnummer.

Partene er enige om at sending av trekkliste skal foregå innen gjeldende lovverk. Partene ber hovedorganisasjonene avklare spørsmålet.

Det skal sendes melding om følgende: tilmeldt i perioden, sluttet i perioden, til eller fra førstegangstjeneste/siviltjeneste og overgang til uføretrygd, alderspensjon og AFP

Der elektronisk behandling av lønnsdataene gjør det mulig, eller de lokale parter er enige om at det ikke kompliserer urimelig mye, kan også følgende data tas med: til eller fra permisjon uten lønn, til eller fra utlønning fra NAV og permitteringer.

Uansett type fravær eller permisjon, skal enhver organisert arbeidstaker som omfattes av denne avtale, stå på enhver kontingenttrekkliste så lenge ansettelsesforholdet ved bedriften varer.

Formatet på elektronisk trekkliste skal være av typen tekstfil eller Microsoft Excel.

10. Det må gis rom for tilpasninger i bedrifter som av tekniske grunner ikke kan følge retningslinjene fullt ut. Oppnås ikke enighet forelegges saken for hovedorganisasjonene til avgjørelse.

11. Denne avtalen trer i kraft fra 1. april 2010 og følger deretter overenskomstene.

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).

Partenes øvrige krav tas ikke til følge.