

Meklingsmannens forslag

i sak:

NORSK TRANSPORTARBEIDERFORBUND

PARAT

på den ene side

og

NORSK INDUSTRI

på den annen side

vedrørende tariffrevisjonen 2010

Mekling oljetransport – 184 og 488

Tillegg:

1.1 Generelt lønnstillegg

Det gis et generelt tillegg på kr. 1,00 pr. time med virkning fra 1. april 2010.

1.2 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 retten 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 Folketryktdloven § 14-4 og § 14-14 er blitt vurdert på samme måte som andre arbeidstakere ved lokale forhandlinger. Dersom dette ikke er gjort, kan likelønnsretten 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 likelønnsretten. De deler av lav- og likelønnsretten som ikke benyttes til å rette opp eventuelle skjevheter, fordeles med like store beløp per time per ansatt.

Forhandlingene skal være avsluttet innen 01. 10. 2010.

Tillegg gis med virkning fra 01.07. 2010.

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

1.3 For de bedrifter som nå skal gjennomføre lokale forhandlinger, gis et forskudd på de lokale forhandlingene på kr 3,- pr time i generelt tillegg. Alle effekter av de lokale forhandlinger gjøres fra 01.07.2010.

Ikrafttredelsesbestemmelser

De økonomiske utslagene av oppgjøret gis med virkning fra 1. april (kr 1,-) og 1. juli (kr 0,50), men utbetales ikke før oppgjøret er vedtatt. Lønnsforhøyelsene gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som er sluttet i bedriften før vedtakelsen. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg for arbeid utført før vedtakelsen. Endringer i skifttilleggene gjøres med virkning fra 1. april 2010.

Endringer i overenskomsten:

§ 1 Omfang:

- Ekeberg Oljelager AS endres til Ekeberg Oljelager DA
- Siste ledd: Begrepet "ansatte" endres til "arbeidere"

§ 2 Lønnsbestemmelser

Pkt 1 Minstelønn/garantilønn gis følgende ordlyd:

- | | | |
|---|--------------------------|-------------------|
| 1. Minstelønn/garantilønn | <u>Fra 1. april 2010</u> | |
| a) Voksne arbeidere over 18 år | kr. 5 535,00 | pr. uke |
| For tiden svarende til
(37,5 timers uke) | kr. 147,60 | pr. time |
| b) Unge arbeidere lønnes med 70 % for arbeidstakere mellom 16 og 17 år og 80 % for arbeidstakere mellom 17 og 18 år av overenskomstens minstelønn for voksne arbeidere. | | |
| c) Fagarbeidere, verkstedsarbeidere og arbeidende formenn | | Kr 6112,50 pr uke |
| For tiden svarende til
(37,5 timers uke) | kr 163,- | pr time |

Nåværende pkt. d) utgår.

Nytt pkt § 2.01 Fagbrevtillegg.

Ansatte med relevant fagbrev gis et tillegg på kr 9,50 pr time på den til enhver tid gjeldende lønn.

(Hva angår iverksettelse og anvisning av hva som skal ansees relevant vises til nedennevnte utvalg).

Pkt 1. de tre siste avsnitt overføres til §15.

Pkt.2 tom 7. forblir uendret

§ 3 Arbeidstid

Pkt 6 gis følgende ordlyd:

Arbeidstidens slutt på høytidsaftener for dagtidsarbeidere.

Jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften skal arbeidet for dagtidsarbeidere avsluttes senest kl. 12.00.

Tillegg for ubekvem arbeidstid.

a) Forskjøvet tid.

Dagtidsarbeidere som arbeider på forskjøvet tid i henhold til reglene i § 3-3 betales et tillegg på kr. 50,- pr. time for den forskjøvne tid.

Grunnlaget for beregning av skift og turnustillegg økes til: kr 198,60.

§ 4 Overtid

Matpengesatsen økes til kr 74,-

§ 5 Lønn

Gis følgende ordlyd:

Lønn utbetales under henvisning til Hovedavtalens kap. II. Dette skal ikke være til hinder for at også andre ordninger kan avtales på bedriften. Faller lønningsdagen på en helligdag, utbetales lønnen senest siste arbeidsdag før helligdagen(e).

§ 7 Arbeidstøy

Bedriften holder arbeidstakerne med nødvendig arbeidstøy. Vask, rens av arbeidstøy, besørges av bedriften. Der det ikke er praktisk gjennomførbart, betales den enkelte kr. 50,- pr. uke i vaske/resegodtgjørelse.

Personlig verneutstyr og vernefottøy tildeles arbeidstaker etter behov når dette er nødvendig. Jfr. Arbeidsmiljølovens § 3-2, (2).

§ 8 Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai gis følgende ordlyd:

Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai betales i henhold til A-ordningen – se bilag 11.

Når det gjelder A-ordningen, er partene enige om at godtgjørelse basert på gjennomsnittsførtjeneste kun kommer til anvendelse for den gruppe arbeidere ved bedriften som har varierende inntekt.

§ 9 Kjøring av bil – på- og avlesning utgår

§ 11 Arbeidstidsordninger på flyplasser

Bestemmelsen tas ut, men går inn som en del av et utvalgsarbeid. Blir man i utvalget ikke enige om å fjerne eller erstatte bestemmelsen, tas bestemmelsen inn igjen i avtalen.

§13 gis følgende ordlyd:

§13 Ansettelse, utlysning av ledige stillinger og innleie av arbeidskraft

Partene er enige om at bransjen for å oppfattes som attraktiv og seriøs, i størst mulig grad opererer med faste ansatte. Videre 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.

1. Innleie av arbeidstakere

Det er bare anledning til å bruke innleide arbeidstakere i det omfang arbeidsmiljølovens § 14-12 jfr § 14-9 og 14-13 gir adgang til. Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen § 9-3 – 9-6.

1.2 Vilkår ved innleie

Ved innleie av arbeidskraft, skal bedriften i sine kontraktsvilkår overfor utleiende kreve at utleier følger lønns og arbeidsvilkårene i oljetransportavtalen (oljeavtalen) mellom Parat/NTF og NHO, samt ved fastsetting av vilkårene for den enkelte, tar hensyn til vedkommende kompetanse og lønnsnivået for tilsvarende arbeid i innleiebedriften, jfr. midlertidig overenskomst for Bemanningsbransjen mellom NHO og LO, del II punkt 5:

”Ved arbeid i innleiebedrift skal lønnsfastsettelsen/lønnsvilkårene ta utgangspunkt i den landsomfattende tariffavtale som gjelder for bransjen det leies ut til, samt at det for den enkelte skal tas hensyn til vedkommendes kompetanse og lønnsnivået for tilsvarende arbeid i innleiebedriften.”

1.3 Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)

Bedriften skal fremlegge nødvendig informasjon slik at de tillitsvalgte kan kontrollere at innleieforholdet er i tråd med lov og avtaleverk når det gjelder bakgrunn og mulig omfang av innleie – herunder lønns- og arbeidsvilkår.

2. Utsetting av arbeid og entrepriseligende 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 henhold til 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 overenskomstens virkeområde, jf § 1.

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

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.

4. Bruk av vikarer

Vikarer, jfr. Arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 1 b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom. Dette gjelder ikke ved bruk av ferievikarer.

I de tilfelle midlertidige ansatte og vikarer har arbeidet sammenhengende i 2 år i bedriften skal bedriftene vurdere mulighetene for fast ansettelse. Denne bestemmelse tilsidesetter ikke lokal praksis der vurdering av fast ansettelse skjer etter kortere ansettelsestid

5. 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.

Vikarer, midlertidige ansatte og innleid arbeidskraft skal snarest mulig presenteres for de tillitsvalgte. Tillitsvalgte skal kunne bistå disse i arbeidsrelaterte spørsmål i egen bedrift.

Alle ledige og nyopprettede stillinger skal kunngjøres på en slik måte at de ansatte i bedriften får anledning til å søke.

Ny § 15 gis følgende ordlyd:

§ 15 Opplæring.

- 15.1 Fagopplæring, etterutdanning og videreutdanning skjer i samsvar med opplæringslova og de bestemmelser som til enhver tid blir gitt i henhold til denne loven og til Hovedavtalens bestemmelser.
- 15.2 Den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse.
- 15.3 Virksomhetenes fremtidige konkurranseevne vil blant annet være avhengig av tilpasning til ny teknologi og tilgang på fagarbeidere og annen kvalifisert arbeidskraft.

Med sikte på at arbeidstakerne som omfattes av Oljetransportoverenskomsten skal kunne kvalifiseres til de nye arbeidsoppgaver som utviklingen fører med seg, og kunne oppfylle de krav som i fremtiden vil bli stilt til dem, er partene enige om:

- at det er av stor betydning å øke interessen og mulighetene for fagutdanning, samt å legge forholdene til rette slik at bedrifter som har forutsetning for det, i større utstrekning tar inn lærlinger eller gi ansatte fagopplæring som etterutdanning
- at det mellom bedriften og tillitsmennene drøftes behovet for inntak av lærlinger og oppdatering av ansatte.
- i fellesskap å arbeide for en kontinuerlig oppdatering av fagopplæring, slik at denne til enhver tid er mest mulig i samsvar med virksomhetenes behov.
- å arbeide for ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i opplæringslova i arbeidslivet "praksiskandidatordningen" (tidligere §20 lov om fagopplæring) opprettholdes også i fremtiden.
- Parat / NTF og Norsk Industri skal hver for seg og i fellesskap medvirke til at antall lærlinger innen næringen øker.
- De ansatte bør oppmuntres til å ta fagbrev som praksiskandidater (tidl. § 20-kandidater) etter opplæringslovens § 3-5. Forholdene bør legges til rette for at den enkelte arbeidstaker oppnår nødvendige allsidige praksis for å komme inn under ordningen, og for at den enkelte kan delta i praksisopplæringen.
- For å ivareta dette skal de lokale parter i samarbeid utarbeide opplæringsplaner, slik at tilrettelegging og opplæring skjer innen rimelig

tid og tilpasset bedriftens behov og daglige drift. Ansatte som oppfyller kriteriene og er med i bedriftens opplæringsplaner skal få tilbud om praksisopplæring etter opplæringslovens § 3-5. For disse arbeidstakere dekker bedriften utgifter til eventuelle kursavgifter, læremateriell og prøveavleggelse samt ordinær lønn ved prøveavleggelsen.

§16 Varighet og reguleringsbestemmelse for annet avtaleår

1. Varighet.

Overenskomsten gjelder fra 1. april 2010 til 31. mars 2012 og videre ett år ad gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel.

2. Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår.

Før utløpet av første avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom NHO og YS/Parat, 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 de respektive organisasjoners organer. Hvis partene, representert med de respektive organisasjoners organer, 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:

1. Spesielle økonomiske fordeler som er tilsagt den enkelte arbeider, bibeholdes så lenge han fortsetter i samme bedrift.
2. Opparbeidede rettigheter etter avtalen om tariffestet pensjon bibeholdes overensstemmende med generelle retningslinjer.
3. Hvis arbeid etter pålegg av arbeidsgiver begynner eller slutter utenfor den tid som rutegående kommunikasjonsmidler er i drift, skal de stedlige parter sørge for å komme frem til lokale løsninger.
4. Lokale særavtaler.

De lokale særavtaler som ikke har en avtalt tidsperiode og oppsigelsesfrist gjelder i inneværende tariffperiode.

5. Partene konstaterte at overenskomsten inneholder minstelønnsatser som forutsetter lokale forhandlinger iht. overenskomstens § 2 pkt 2 – 7. Partene påpekte viktigheten av at disse forhandlinger gjennomføres på en slik måte at overenskomstens intensjon realiseres.

Bestemmelser som fremkommer av følgende bilag gjelder for denne overenskomst:

1. Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987.
2. Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere.
3. Avtalefestet ferie m.v.
4. Avtalefestet pensjon (AFP).
5. Sluttvederlag til arbeidstakere som blir sagt opp etter fylte 50 år.
6. 14-daglig utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent.
7. Opplysnings- og utviklingsfond.
8. Likestilling
9. Korte velferdspermisjoner.
10. Lønssystemer.
11. Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai (A-ordningen).
12. Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste.

Utvalg

Partene er enige om innen 2 uker etter vedtakelse å etablere et felles utvalg bestående av partene, virksomhetene og tillitsvalgte som skal behandle de overenskomstmessige bestemmelser og forhold som er nevnt nedenfor.

Utvalget skal avgi sitt forslag innen 1. februar 2011.

Overenskomstmessige endringer utvalget er enige om skal implementeres i overenskomstene per 1. april 2011.

Følgende bestemmelser og forhold skal behandles:

- a) Gjennomgang og utforming av nye kriterier for lokal lønnsdannelse - slik at de lokale parter kan gjennomføre reelle lokale forhandlinger om lønn – og andre arbeidsvilkår tilsvarende hva som gjøres i andre bransjer med lokal lønnsfastsettelse basert på de 4 kriterier- men basert på denne bransjes forutsetninger. Videre skal drøftes spørsmålet om eventuelle former for sanksjonsmuligheter lokalt, eller garantibestemmelser som kan sikre at de lokale forhandlinger fungerer i fremtiden.
- b) Det forutsettes at de nye kriterier tas i bruk for 2. avtaleår.
- c) Spørsmålet om nåværende § 11 skal beholdes og eventuelt med hvilke utforming
- d) Spørsmål som partene har drøftet vedrørende størrelsen på kompensasjon for skiftarbeid i forhold til fast lønn/grunnlønn der skiftkompensasjonen om mulig reduseres og fastlønn/grunnlønn økes slik at den enkeltes totale lønn ikke endres. Arbeidet kan endre alle bestemmelser om skift som partene måtte bli enige om.
- e) Spørsmålet om nye prosentsatser i § 3.6 b) basert på resultatet av behandling i pkt d) ovenfor
- f) Spørsmålet om nytt klokkeslett for skift i tilknytning til § 3, 6 c) ovenfor, ref. forbundenes krav i årets oppgjør
- g) Utvalget skal, med utgangspunkt i nytt punkt 2.01 om fagbrevtillegg, drøfte hvilke fagbrev som kan være relevante for bransjen som helhet. Utvalget skal også avklare virkningstidspunkt for tillegget for ansatte som i dag vil bli omfattet.
Det forutsettes at de lokale parter deretter skal drøfte hvilke av disse som kan være relevant for den enkelte bedrift.

Lokale lønnsforhandlinger 2010

Partene er enige om at i de lokale forhandlinger skal de lokale parter utforme og utprøve kriterier for gjennomføringen som også kan gi utvalget nødvendige erfaringer for sitt arbeid. De lokale forhandlinger i 2010 forutsettes å skje i samråd med partene og også med aktiv bistand fra disse dersom en av partene ønsker det. Partene vil i denne sammenheng så langt som mulig legge de 4 kriterier til grunn slik disse anvendes i andre bransjer.

Øvrige krav tas ikke til følge.