

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2012-028 mellom

NORSK TRANSPORTARBEIDERFORBUND
på den ene side

og

NHO TRANSPORT
på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2012 – Transportoverenskomsten – avtale 377 og
Bussbransjeavtalen – avtale 501

Den 18., 19., 20. og 21. mai 2012 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler i
Grensen 3, Oslo under ledelse av mekler Nils Dalseide.

Til stede for partene:

Norsk Transportarbeiderforbund:

Roger Hansen, Torbjørn Reigstad, Dag-Einar Sivertsen, Roger Haagensen, Kjetil Larsen,
Yngvar Venemyr, Per Ole Melgård, Petter Jørgensen, Bjørn Olden, Bjørn Tore Bråten,
Rune Eriksen, Inge Myhre, Morten Kvam og Bjørn Sandnes

NHO Transport:

Bernt Dahle, Atle Rønning, Peter Midthun, Asgeir Myklebust, Hege Pedersen, Arne
Veggeland, Terje Greibesland, Per Christian Bing, Marit Refsland, Roger Harkestad,
Kristoffer Kvame, Stian Hårklau, Jarle Molde, Atle Sølberg, Bjørn Rebne, Gunnar Aanonsen,
Anne Lise Stølan, Svein Arne Bergh, Roald Mikkelsen, Sverre Harvei, Øivind Leet, Ole
Engebret Haugen, Line Arnessen, Jon H. Stordrange, Johannes Straume, Ann Helen Hvam,
Terje Sundfjord og Mona Steingrimsen.

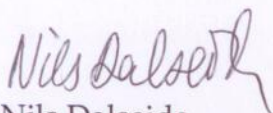
Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppsigelse fra Norsk Transportarbeiderforbund, mottatt 4. mai 2012.
2. Riksmeklerens forbud mot arbeidsstans, datert 5. mai 2012.
3. Norsk Transportarbeiderforbunds begjæring om at meklingen avsluttes, datert 11. mai 2012.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Under meklinga nådde partene – med meklerens mellomkomst – fram til en
forhandlingsløsning som de vil sende ut til avstemming med anbefaling.
Svarfrist ble satt til 20. juni 2012 kl. 12.00.

Meklingen ble avsluttet kl. 04.00.



Nils Dalseide

PROTOKOLL FORHANDLINGSLØSNING BUSSBRANSJEAVTALEN

1. Lønnstillegg

1.1. Generelt tillegg per 1.4.2012

Det gis et generelt tillegg til alle på kr 1,25.

1.2. Tillegg for rutebuss per 1.12.2012

Det gis et tillegg på kr 2.

1.3. Tillegg per 1.4.2013

Det gis kr 3 som kommer i tillegg til resultatet i mellomoppgjøret.

1.4. Sporveisbedrifter (trikk og T-bane)

Det gis et tillegg på kr 3,75.

2. Nye ansiennitetssatser for rutebussjåfør:

Satsene justeres med følgende beløp per time fra 1.4.2012 inklusive det generelle tillegget, jf. 1.1.

0-3 år: kr 3,00

3-6 år: kr 5,00

6-9 år: kr 5,00

9+ år kr 8,00

3. Fagbrevtillegget

Fagbrevtillegget økes til kr 17.550 per 1.4.2012.

4. Økning av minstelønnssatser for verkstedarbeidere, hjelpearbeidere, renholdere, renholdspersonell innvendig renhold, sjåfører turbilkjøring:

Minstelønnssatser økes med per 1.4.12 med kr 7,25 inkludert det generelle tillegget på kr 1,25.

5. Innregning og etterbetaling

Overenskomstens satser vil justeres i henhold til tillegg i ovennevnte bestemmelser.

Lønnsforhøyelse gjøres ikke gjeldende for lønnsinntakere som har sluttet i bedriften før vedtakelsen. Det foretas ikke omregning eller etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg mv. for arbeid utført før vedtakelsen.

6. Tillegg for ubekvem arbeidstid, endring i BBA § 6.1. b)

Som tredje setning og som nytt andre ledd i b):

"Ved nye anbud i henhold til yrkestransportlovens kap 5 – offentlig godtgjørelse til rutetransport – utlyst etter 1.7.2012, utbetales 25 % tillegg av den ordinære timelønn mellom kl. 06.00 og 15.00 på lørdag."

Fjerde setning i b) blir nytt tredje ledd i b).

Deltskiftstillegg utenfor Oslo, endring av Bilag 10

Ved sammenhengende ubetalte pauser på stasjoneringssstedet utover en time, betales en godtgjørelse tilsvarende 18 % av dagsats 0-3 år inkludert YKB. Fagbrevtillegget og bedriftsintern modul ikke medregnet. (Bilag 10. B pkt. 8 endres i henhold til dette).

Ved nye anbud i henhold til yrkestransportlovens kap. 5 – offentlig godtgjørelse til rutetransport – utlyst etter 1.7.2012, utbetales 25 % tillegg av den ordinære timelønn mellom kl. 06.00 og 15.00 på lørdag.

7. Reguleringsbestemmelse rutebuss

Partene er enige om at lønnsnivået skal bygge på målet om å heve bussbransjens attraktivitet, stimulere til kompetanseheving, økt lønn og bidra til å bedre konkurransen om arbeidskraft. For å sikre en jevnere lønnsutvikling enn det prinsippene i et normallønnssystem gir, skal det ved hvert hovedoppgjør forhandles om et kronetillegg for neste mellomoppgjør. Dette skal komme i tillegg til resultatet av mellomoppgjøret.

Til protokollen:

Partene er enig om at lønnsnivået skal bygge på intensjonene som lå til grunn ved etablering av BBA.

8. Utvalg og mandater

8.1 Skisse for fremtidig bransjeintern kompetanseutviklingsmodell

1. Bransjens interne kompetanseutvikling

- | | | |
|----------------------|---|--|
| <u>Utgangspunkt:</u> | - | Dagens kompetansemoduler er delvis overlappende i forhold til den obligatoriske etterutdanningen |
| | | Fagbrevandelen er forholdsvis lav blant sjåførene og gir kr 12.852 per år |
| <u>Struktur:</u> | - | 280/140 timers kurset for å komme inn i yrket |
| | - | Obligatorisk etterutdanning hvert femte år |

- Fagutdanning og -brev kan tas i henhold til de såkalte paragraf 3.5-bestemmelsene
- Den bransjeinterne kompetanseutviklingen bør bestå av et visst antall moduler som gir nødvendig kompetanse til å ta den teoretiske delen av fagprøven
- Et partssammensatt utvalg bør utrede hvordan dette kompetanseutviklingsprogrammet skal struktureres og gjennomføres innen en angitt frist

2. Overgangsordning

Dagens betaling for tre moduler knyttes til etterutdanningen:

Gis etter hvert som obligatorisk etterutdanning gjennomføres. Forholdsvis beløp – har man en eller to moduler fra før, gis det henholdsvis seks og tre kroner

Forutsettes at man gjennomgår en test etter etterutdanningen – elektronisk, men muntlig for fremmedspråklige eller sjåfører med lese- og skrivevansker

Gis "amnesti" i forhold til test for de som allerede har tatt etterutdanningen – en dato for krav til test må fastsettes

Dagens moduler gjøres tilgjengelige til 31.12.15. Dermed kan sjåfører som ikke står for tur for etterutdanning før 2015 få utløst hele eller deler av tillegget ved å ta modulene.

8.2. Mandat for partsammensatt utvalg vedrørende kompetanseutvikling og fagopplæring:

Hovedmålet med bransjeavtalen var å heve bussbransjens status. Kompetanseheving og økt fokus på service og kvalitet var et av tiltakene som skulle bidra til økt status og yrkesstolthet.

Formålet er at bussbransjen gjennom kompetansesatsing styrker muligheten til å rekruttere og holde på folk. Målet er at god og systematisk utdanning vil gjøre de ansatte både kompetente og stolte av yrket sitt. Økt stolthet vil bidra til å heve servicen og kvaliteten på våre tjenester, noe som vil medføre bedre omdømme og skape tilhørighet til bransjen.

Partene er enig om at det faste kompetanseutvalget opprettet i forbindelse med inngåelse av bussbransjeavtalen skal arbeide for å øke fagbrevandelen blant bussjåfører.

Utvalget må gjennomgå fagplanen for yrkessjåførfaget for å utvikle opplæringsløpet, herunder opplæringsverktøy og metode, med sikte på at bussjåfører kan gå opp til fagprøven (§ 3.5 Praksiskandidatordningen).

Utvalget skal:

- Kartlegge ulike fylkesvise ordninger for praksiskandidater
- Vurdere undervisningsmetoder og verktøy
- Etablere opplæringsordning

Første del av opplæringsordning for den bransjeinterne fagopplæringen skal være klar 1. august 2013.

Partene er enig om at kompetanseutvalget skal lage en test som skal dokumentere at sjåfører som har gjennomført etterutdanning, men ikke fullført alle modulene kan få dokumentert at de har kompetanse som dekker opplæringsmålene i kompetanseløftet.

8.3 Ny overenskomst for sporveisbedrifter i NHO og NHO Transport

Ny overenskomst for sporveisbedrifter i Næringslivets Hovedorganisasjon og NHO Transport

Partene er enige om å nedsette et utvalg som får i oppdrag å komme med forslag til innholdet i en mulig ny overenskomst for sporveisbedrifter (trikker/T-bane) som er medlem av NHO/NHO Transport.

Overenskomsten opprettes fra det tidspunktet partene blir enige om det, og gis arbeidsbenevnelsen Sporveisoverenskomsten.

Ved opprettelsen overføres Fjord 1 Partner AS (Bybanen i Bergen) og Boreal Transport Bane AS, avdeling Gråkallbanen, fra Bussbransjeavtalen til Sporveisoverenskomsten. Det gjelder også eventuelle andre tariffbundne sporveisbedrifter (trikk/T-bane) i NHO Transport.

Parter i avtalen blir LO, Norsk Transportarbeiderforbund, Fagforbundet på den ene side og NHO, NHO Transport på den andre siden.

Opprettelsen av Sporveisoverenskomsten skal ikke medføre høyere kostnader for bedriftene i forhold til om de hadde vært omfattet av Bussbransjeavtalen så lenge Bybanen kjører på någjeldende anbud, inkludert eventuelt benyttet opsjonsperiode for någjeldende kontrakt.

Utvalget skal være ferdig med arbeidet i god tid før tariffoppgjøret 2014 og de skal rapportere om arbeidet til hovedorganisasjonene ved mellomoppgjøret 2013.

9. Korte velferdspermisjoner

Det vises til resultatet i frontfaget (standardbilag), jf. Bilag 6.

10. Omsorgspermisjon

Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med aml. § 12-3.

Bestemmelsen settes inn som ny § 7.6. Omsorgspermisjon.

11. Matpenger

Det vises til protokoll mellom LO og NHO.

Satsen for matpenger settes til kr 76 – syttiseks – kroner.

12. Bemanningspolitikk

Omfangsbestemmelsen § 1 Innleide, nytt andre ledd:

Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomsts virkeområde jfr § 1.

Se bilag 2 og 2A, jf. Industriooverenskomsten.

Nytt Bilag 17, avtale om etterutdanning

Avtale om etterutdanning mellom NTF og NHO Transport av 14.2.2012.

Nytt Bilag 18, Innleie

I

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12.

II

Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med AML §14-12 a, (forslag i Prop 74L).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke Fellesbilag 1,2,3,4,5,6 og 8 i VO.

III

Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt 1.3.2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetak/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

IV

Hovedavtalen kap 6 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt 1.3.2 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgtsarbeid, jfr HA § 6-6.

Merknad:

Punktene 1.3.2, 1.3.3 og 1.3.4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jfr Prop 74L (2011-2012).

Nytt Bilag 19 Ansatte i vikarbyråer

Bestemmelsene i dette bilaget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jfr § 1.

1. Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde jfr § 2.3.
2. Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.
3. Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.
4. Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.
5. Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratre etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.

6. Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, jf Bilag 2 pkt 1.3.2.
7. Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.
8. Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

Protokolltilførsel :

1. Partene legger til grunn at LO sier opp Bemanningsavtalen mellom LO og NHO.
2. Partene er i tariffperioden enige om å praktisere H 3-7 (2) andre ledd på samme måte som den har vært praktisert i forhold til nåværende Bemanningsavtale.

Dersom man ikke blir enige om å fortsette denne praktiseringen gjelder H 3-7 (2) andre ledd på vanlig måte fra tariffrevisjonen 2014.

13. Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

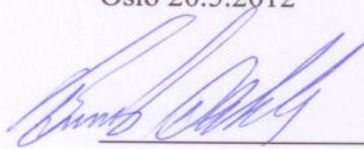
Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO, eller det organ LO bemyndiger, om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

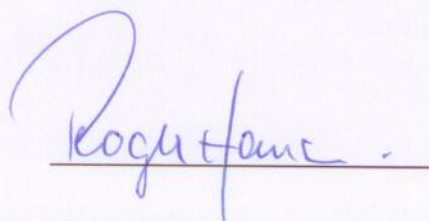
Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger og NHOs Representantskap. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 - fjorten - dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 - fjorten - dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2013).

14. Varighet

Denne overenskomsten trer i kraft per 1. april 2012 og gjelder til 31. mars 2014 og videre 1 – ett- år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp med 2 – to – måneders varsel.

Oslo 20.5.2012

 JH Strødal

 Rognhaug