

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2012-042 mellom

FORBUNDET FOR LEDELSE OG TEKNIKK
på den ene side

og

NHO
på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2012 – Overenskomst 198 FLT Tekniske Funksjonærer

Den 19. juni 2012 ble det avholdt meklingsmøte i Riksmeklerens lokaler i Grensen 3 under ledelse av Riksmekler Kari Gjestebý.

Til stede for partene:

Forbundet for Ledelse og Teknikk: Jonny Simmenes, Ulf Madsen og Ståle Johannessen

NHO: Sigbjørn S. Mygland og Preben Westh Christensen

Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppsigelse fra Forbundet for Ledelse og Teknikk, mottatt 14. mai 2012.
2. Riksmeklingsmannens forbud mot arbeidsstans, sendt 15. mai 2012.
3. Forbundet for Ledelse og Teknikks begjæring om at meklingen avsluttes, mottatt 15. juni 2012.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøte.

Arbeidsgiver anbefalte forslaget og vil sørge for relevant saksgang.
Arbeidstaker anbefalte forslaget og sender det ut til uravstemning.
Svarfrist ble satt til 17. august 2012 kl. 12.00

Meklingen ble avsluttet kl.10.50.



Kari Gjestebý

RIKSMEKLERENS FORSLAG

i sak 2012-042 mellom

FORBUNDET FOR LEDELSE OG TEKNIKK
på den ene side

og

NHO
på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2012 – Overenskomst 198 FLT Tekniske Funksjonærer

§ 1 Omfang

Ny: Pkt. II. Protokolltilførsel 3.

Den 20.september 2002 drøftet LO og NHO situasjonen i forbindelse med arbeidsmarkedsbedriftenes(AMB) medlemskap i NHO, og det ble enighet om at FLT's medlemmer i stillinger som arbeidsledere, tekniske funksjonærer og andre funksjonærer i arbeidsmarkedsbedriftene(AMB) skal omfattes av overenskomst nr. 198 Tekniske funksjonærer fra 1.mai 2002. Viser forøvrig til Bilag nr. 9.

§ 3 Godtgjørelse for overtidsarbeid

II...(se § 12) rettes til (se § 13)

V. Satsen for matpenger settes til kr. 76,00.

Nytt romertall VI:

Tillitsvalgte skal ha adgang til overtidslister for bedriftens fast ansatte.

IV andre avsnitt utgår. _____

§ 7 Lønn til etterlatte

Siste avsnitt: lov om folketrygd av 17.juni 1966 § 9 endres til 28.februar 1997 Kap. 7.

§ 9.1 Lønnspolitikk

Nytt fjerde avsnitt.

Merknad:

Tillitsvalgтарbeid bør vurderes positivt i forbindelse med lønns- og karriereutvikling.

§ 9.4 Individuell lønnsfastsettelse og lønnsdifferensiering

Andre, tredje og fjerde avsnitt slås sammen og redigeres til:

Lønnen for den enkelte tekniske funksjonær skal fastsettes og eventuelt reguleres på individuell basis under hensyntagen til den enkeltes:

- Arbeids- og ansvarsområde i henhold til beskrivelse for stillingen.
- Praksis
- Utdannelse
- Ansettelsestid
- Dyktighet
- Lederansvar

Ny § 12 Omsorgspermisjon

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

De etterfølgende § endrer nummer.

§ 12 Lærlinger i laboratoriefaget

Ved overtidarbeid skal lærlingene ha overtidbetalt i henhold til overenskomsten § 3. Beregningsgrunnlaget for overtidbetalingen skal forhandles lokalt.

§ 17 Reise i bedriftens tjeneste

Endres til:

I. Reisegodtgjørelse

- A. Reiseregulativ for reiser i bedriftens tjeneste skal drøftes lokalt. Fra drøftelsene skal det settes opp protokoll.
- B. Dersom reiseregulativ ikke finnes, og det ikke er tillitsvalgte i FLT, skal det før funksjonæren reiser ut på tjenestereise treffes avtale om en av følgende tre ordninger:

- a) En fast diett- og losjigodtgjørelse pr. dag, uke eller måned.
- b) Bedriften holder kost og losji uten utgift for vedkommende.
- c) Utgifter til kost og losji betales etter regning.

Benytter funksjonæren egen bil i tjeneste, skal det avtales en godtgjørelse for dette.

Merknad til I A og B:

De sentrale parter understreker viktigheten av å gjennomføre slike drøftelser. Partene er enige om at i de tilfelle det måtte oppstå tvist om anvendelsen av denne bestemmelse, kan saken forelegges hovedorganisasjonene i henhold til Hovedavtalens § 2-3.

II. Kompensasjon for reisetid utenom den enkeltes ordinære arbeidstid

- A. Kompensasjon for reise utenom arbeidstid skal forhandles lokalt. Fra forhandlingene settes det opp protokoll.

I bedrifter med bedriftsgruppe kan avtalen få form av særavtale iht Hovedavtalens kap. 4.

- B. Dersom egne retningslinjer ikke finnes, og det ikke er tillitsvalgte i FLT, kan det for enkeltstående reiser utenom ordinær arbeidstid istedet avtales en godtgjørelse i det enkelte tilfelle. (Jfr. dog § 9.4,6. ledd)) En slik avtale bør såvidt mulig inngås før avreise.

Merknad til II A og B:

De sentrale parter understreker viktigheten av å gjennomføre slike forhandlinger. Dersom de lokale parter ikke blir enige kan arbeidsgiver fastsette hvilke vilkår som skal gjelde. Eventuelle brudd på forhandlingsplikten kan tas opp med organisasjonene i henhold til Hovedavtalens § 2-3.

- III. Hvor forholdene nødvendiggjør det, skal funksjonæren gis fri en rimelig tid til å forberede reisen. På tilsvarende måte gis nødvendig fritid før vedkommende etter avsluttet reise møter på bedriften.
- IV. Ved bedrifter hvor man idag har andre tilfredsstillende ordninger enn nevnt foran, bibeholdes disse.

§ 20 Opplæring, utdanning/videreutdanning

Ny første setning i avsnitt 8:

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse.

§ 20 Opplæring, utdanninge/videreutdanninge

Avsnitt 10.

§ 19 endres til § 20.

Ny § 21 Livsfasepolitikk

FLT og NHO er enige om at de lokale parter i den enkelte virksomhet bør drøfte livsfasepolitikk. Formålet med å iverksette tiltak vil være å legge til rette for at virksomhetens og arbeidstakernes individuelle behov ivaretas.

Livsfasepolitikk kan bidra til å:

- beholde og utvikle medarbeidernes kompetanse
- gjøre bedriften konkurransedyktig
- sette fokus på og styrke verdien av den enkelte medarbeider
- redusere sykefraværet
- se verdien av at alle aldersgrupper er representert på arbeidsplassen, samtidig å anerkjenne forskjellige behov
- fremme et inkluderende arbeidsliv

Livsfasepolitikk vil være en del av personalpolitikken i virksomheten.

§ 25 Generelle avtaler (bilag)

Tilføyes:

8. Rammeavtale for innarbeidingsordninger på land (etter utvalgsarbeid)

9. Tilleggsbestemmelser for attføringsbedrifter

10. Trekk av fagforeningskontingent

§ 26 Varighet

Endres til:

1.mai 2012 og gjelder til 30. april 2014.

Reguleringsbestemmelse for 1.avtaleår

Det gis et generelt tillegg på **kr. 1,25 pr. time (kr. 203,13 pr. md** for arbeidstaker med 37,5 timers arbeidsuke). Lønnsforhøyelsen gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som slutter i bedriften før vedtakelsen. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg og andre tillegg vedrørende arbeid før vedtakelsen.

Reguleringsbestemmelsen 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 bakgrunn 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 inne 14 - fjorten – dager etter forhandlingenes

avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten - dager varsel (dog ikke til utløp 1.april 2013).

§ 27. Forskjellige bestemmelser

Fjernes

Til forhandlingsprotokollen:

Rammeavtale for innarbeidingsordninger på land

Partene ble enige om å innføre dette bilaget i 2010, men det skulle gjennomgås i utvalg for å eventuelt tilpasse bilaget i forhold til månedslønnede. Se protokoll av 27.april 2010.

Partene fortsetter arbeidet i utvalget som ble nedsatt i 2010 og som skal vurdere ordlyden og eventuelt tilpasse «Bilag 8 Rammeavtale for innarbeidingsordninger» før dette inntas i overenskomsten. Ny frist for dette utvalget er 31.12.2012.

Bilag 4. Avtale om korte velferdspermisjoner:

Pkt.2. Tannlege likestilles med tannlegespesialist.

Bemanningsforetak/vikarbyrå:

FLT og NHO er enige om at denne overenskomst kan gjøres gjeldende i bemanningsforetak/vikarbyrå for medlemmer som blir leid ut og som utfører arbeid innenfor denne overenskomstens virkeområde.

Partene legger til grunn at LO sier opp Bemanningsavtalen mellom LO og NHO

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

Utvalg om avtaleoppsettelse

Partene er enig om at det nedsettes et utvalg som i avtaleperioden skal vurdere de avtalte prosedyrene for opprettelse og godkjenning av overenskomster (jfr. § 1). Utvalget skal også drøfte mulige tiltak for effektivisering av eksisterende rutiner i FLT, LO, NHO med tilsluttede landsforeninger ifm avtaleoppsettelse.

Frist for uravstemning 17. august 2012 kl. 12.00.

Bilag 9 Bilag for attføringsbedriftene

LO, NHO og FLT er enige i at følgende ordning kun gjelder for FLT innenfor attføringsbedriftene og at den ikke skal kunne påberopes for andre overenskomstområder.

Det vises forøvrig til følgende protokoller; protokoll av 20.09.2002, protokoll av 24.05.2004 og protokoll av 11.05.2006:

Partene lokalt kan avtale andre ordninger.

1. Reisegodtgjørelse

Reiser i bedriftens tjeneste godtgjøres på følgende måte:

Benytter funksjonæren egen bil skal det godtgjøres etter statens regulativ for reiser innenlands, § 9.

Kostgodtgjørelse utbetales etter samme regulativ § 14, eller i følge lokal avtale.

Ved deltakelse på kortvarige kurs og konferanser gis en godtgjøring pr døgn for dekning av ekstra utgifter under oppholdet i henhold til reiseregulativets § 14.

Foregår reisen utenlands utbetales godtgjørelse i henhold til statens regulativ for reiser i utlandet.

Betaling for reisetid i forbindelse med arbeid som bedriften har påtatt seg:

Reise som faller utenfor den ordinære arbeidstid, betales som følger:

1. Med soveplass:

Individuell timelønn regnet etter overenskomsten § 13 fra den ordinære arbeidstids avslutning og inntil kl. 20.00.

2. Uten soveplass:

Individuell timelønn regnet etter overenskomsten § 13 for hele reisetiden.

Søn- og helligdager:

50% tillegg til individuell timelønn for reisetid som faller innenfor tidsrommet lørdag kl. 14.00 til søndag kl. 22.00, og på andre helligdager og 1. og 17. mai mellom kl. 08.00 og kl. 22.00.

4. Jul, påske og pinse:

100% tillegg til individuell timelønn for reisetid som faller innenfor tidsrommet jul-, påske- og pinseaften kl. 12.00 til siste helligdag kl. 22.00.

2. Godtgjørelse for stedfortredertjeneste

Funksjonærer som blir pålagt å tjenestegjøre i høyere lønnet stilling, skal utbetales den høyere stillings lønn når vedkommende overtar stillingens arbeids- og ansvarsområde.

Det utbetales ikke stedfortredergodtgjørelse for kortere fungeringsperioder enn en uke (5-6 arbeidsdager). Gjentatte kortere fungeringsperioder i et lengre tidsrom (over 4 måneder) gir også rett til godtgjørelse.

3. Lønn til etterlatte

Når en funksjonær som er fast ansatt avgår ved døden, skal bedriften utbetale ektefelle, barn eller andre personer som avdøde i skattelovens forstand har forsørget, et beløp tilsvarende 3 måneders bruttolønn.

Hvis bedriften har innført statuttmessig regulert pensjonsordning, gruppelivsforsikring eller andre lignende trygdeordninger som tilfaller de etterlatte, kommer de beløp vedkommende i henhold hertil har krav på, til fradrag ved lønnsutbetalingen.

Det samme gjelder ytelser fra folketrygden, dog ikke engangstønad ved dødsfall i henhold til lov om folketrygd av 28.februar. 1997 Kap. 7. Opptjente feriepenger utbetales i sin helhet.

4. Lønn under militærtjeneste - sivilteneste

Til personer som har minst 6 måneders ansettelse i en bedrift og som beordres til militærtjeneste og sivilteneste, betales følgende lønn:

- a) For samlet førstegangs tjenestegjøring, halv lønn i inntil 3 måneder med fradrag av den godtgjørelse vedkommende oppebærer av det offentlige, unntatt forsørgertillegg.
- b) For senere tjenestegjøring, full lønn i inntil 1 måned med fradrag av den godtgjørelse vedkommende oppebærer av det offentlige, herunder også forsørgertillegg.

Militærtjeneste/sivilteneste kan ikke nyttes som oppsigelsesgrunn.

Foranstående bestemmelser skal også komme til anvendelse for funksjonærer som blir beordret til ordinær pliktig tjeneste i Heimevernet, Sivilforsvaret eller Politireserven.

Merknad

Betaling av lønn under militærtjeneste/sivilteneste bygger på den forutsetning at arbeidstakeren er i arbeid minst 3 måneder i bedriften umiddelbart etter avtjent militærtjeneste/sivilteneste.

Fratrer funksjonæren etter egen oppsigelse innen utløpet av denne tid, har bedriften adgang til å foreta motregning i tilgodehavender vedkommende måtte ha i bedriften.

Merknad

Avtjent førstegangstjeneste i forsvaret skal godskrives som lønnsansiennitet ved ansettelse i første stilling etter avtjent tjeneste.

PROTOKOLL

Mandag 27. november 2000 ble det avholdt møte mellom NHO og FLT med utgangspunkt i å lage en avtale om trekk av fagforeningskontingent som bygger på hovedavtalens § 11 – 3 i forbindelse med at FLT fra 01.01.2001 legger om sitt kontingentsystem.

Til stede fra NHO: Einar Røsås
Helene Naper

Til stede fra FLT: Vegard Hansen
Kåre Wickholm

Partene er enige om at følgende retningslinjer om trekk av fagforeningskontingent gjøres gjeldende for alle overenskomstene mellom NHO og FLT:

TREKK AV FAGFORENINGSKONTINGENT

1. Denne avtale om trekk av kontingent skal ligge innenfor rammene for bestemmelser om kontingenttrekk i Hovedavtalen av 1998 – 2001, § 11-3.
2. Det er en forutsetning at de opplysninger som blir tilgjengelig vedrørende den enkelte arbeidstaker og den enkelte bedrift, ikke blir benyttet i annen sammenheng enn i forbindelse med trekk av fagforeningskontingent.
3. Fagforeningskontingenten og forsikringskontingenten dersom denne er en del av medlemskapet trekkes av bedriften ved hver lønning. Det trukne beløp sendes Forbundet for Ledelse og Teknikk.
4. Forbundet er ansvarlig for å holde bedriften à jour med hvem som skal trekkes for kontingent.
5. Kontingenten til forbundet fastsettes og kan endres av forbundet. Endring av trekket kan skje fra og med første hele lønningsperiode, og må være meddelt skriftlig en måned før iverksettelsen.
6. Trukket beløp overføres straks trekk har funnet sted. Beløpet oversendes til forbundet på mest mulig hensiktsmessig måte for begge parter. Så fremt det ikke medfører administrative problemer for bedriften benyttes en spesiell bankgiroblankett som sendes bedriften fra forbundet. Ved forandring av beløpet må det klart fremgå hvorfor beløpet er forandret.

Bedrifter som skriver ut betalingsblanketter fra eget EDB-anlegg, må legge inn det KID – nummeret som finnes på de tilsendte blanketter.

7. Dersom partene ikke blir enige om kortere perioder, skal FLT ved utgangen av hvert kvartal ha trekkliste i ett eksemplar (kopi av denne stiles til FLT-gruppa eller arbeidsutvalget av tillitsvalgte) som inneholder: fødselsnummer, navn, trukket beløp og meldinger. Under rubrikken ”meldinger” skal følgende være anmerket: tilmeldt i perioden – sluttet i perioden – til eller fra førstegangs militærtjeneste - annen melding av betydning etter avtale.

Uansett type fravær eller permisjon skal hver arbeidstaker som omfattes av denne avtale, stå på enhver trekkliste så lenge ansettelsesforholdet ved bedriften varer. Dersom det er praktisk vanskelig å få meldinger på den foreskrevne måte, kan andre ordninger avtales med bedriften.

8. Hvis det ved bedriften foretas kontingenttrekk for arbeidstakere organisert i forskjellige fagforbund, kan det avtales at rapporteringen samordnes.
9. For bedrifter som av tekniske årsaker ikke kan følge retningslinjene fullt ut, avtales nødvendige tilpasninger eller overgangsordninger i samråd med hovedorganisasjonene.

Oslo, 7. desember 2000.

Næringslivets Hovedorganisasjon

Forbundet for Ledelse og Teknikk

Einar Røsås/s/

Kåre Wickholm/s/