

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2012-052 mellom

EL & IT FORBUNDET
på den ene side

og

ENERGI NORGE
på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2012 - Energioverenskomsten

Den 27., 28 og 29. juni 2012 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler i Grensen 3, Oslo under ledelse av mekler Anne Cathrine Frøstrup.

Til stede for partene:

EL & IT Forbundet:

Jan Olav Andersen, Jarle Eide, Svein Davidsen, Åge Andersen, Johan Ekeland, Roger Nordland, Stina Christoffersen, Bjørnar Dahle, Åse With Kildal, Dagfinn Svanøe og Herdis Schärer.

Energi Norge:

Ståle Borgersen, Gunnar Flaas, Erland Pettersen, Lars Bangen, Jostein Søfteland, Steinar Austefjord, Gøril Nordskog Johnsen, Arnt J. Hugaas og Morten Sando

Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppsigelse fra EL & IT Forbundet, mottatt 23. mai 2012.
2. Riksmeklerens forbud mot arbeidsstans, datert 23. mai 2012.
3. EL & IT Forbundets begjæring om at meklingen avsluttes, datert 22. juni 2012.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

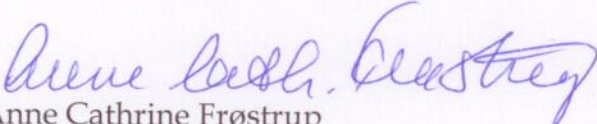
Mekleren fremla forslag i overensstemmelse med vedlegg til møteboken.

Arbeidsgiverens representanter meddelte at de aksepterte forslaget.

Arbeidstakernes representanter meddelte at de anbefalte forslaget og sender det til uravstemning.

Svarfrist ble fastsatt til 1. september 2012.

Meklingen ble deretter avsluttet kl. 01.00.


Anne Cathrine Frøstrup

MEKLERENS FORSLAG

i sak 2012-052 mellom

EL&IT FORBUNDET
på den ene side

og

ENERGI NORGE
på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2012 – Energioverenskomsten

1. Alle satser der det ikke er stilt egne krav økes med 10 %.
2. Det generelle tillegget pr time økes med kr 1.25

§ 1 - Nytt 4. avsnitt

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 § 1.1.

Se bilag 11 og 11A

§ 2 – annet avsnitt

«Lønns» i ordet «lønnsansiennitet» utgår

§ 7 Lønnsbestemmelser

Nye minstelønnsatser innføres og tidligere gruppe som er betegnet som «Merkantile / f eks kundebehandlere) og tekniske medarbeidere» endres til «Saksbehandlere» og «Kundebehandlere».

Fagarbeidere med 4 ½ års læretid (f eks energimontør/-operatør)	ny kr 355 000
Medarbeidere med andre fagbrev	ny kr 325 000
Saksbehandlere	ny kr 320 000
Kundebehandlere	ny kr 310 000
Unge arbeidstakere	ny kr 200 000

Omregningsfaktor for timelønn:

Omregningsfaktoren 1742 erstattes med 1747.

§ 12 Nye setninger: «Aktuelle arbeidstakere skal varsles om planlagt reiseoppdrag så tidlig som mulig. Dersom varsel ikke gis minimum 3 døgn før avreise, gis 50 % tillegg på ordinær timelønn per arbeidet time inntil fristen på 3 døgn er oppnådd.

Dette gjelder ikke ved oppdrag der det ikke har vært praktisk mulig å varsle tidligere, som ved beredskapsoppdrag o l.»

Nytt bilag 11 - Innleie av arbeidstakere fra vikarbyrå (bemanningsvirksomheter)

1. Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12.
2. 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 Bilag 1,2,3,5,8 og 9 i Energioverenskomsten

3. Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt. 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 bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.
4. 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 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 tillitsvalgsarbeid, jfr HA § 6-6

Merknad:

Punktene 2, 3, og 4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jfr Prop 74L (2011-2012).

Nytt Bilag 11A - Ansatte i vikarbyråer

Bestemmelsene i dette bilaget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jfr § 1.1.

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 § 1.1.
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 11 pkt .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.

II Korte velferdspermisjoner jfr. bilag 4

"Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen"

III Omsorgspermisjon

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

IV Matpenger

Matpengesatsen økes til kr. 76,-

V Lærlinger

§ 4 Lærlinger, siste avsnitt, ny annen setning:

"Bedriften sørger for tilgang til PC."

Nytt siste avsnitt:

"Bedrifter som har lærlinger må sørge for at faglig ansvarlig og veiledere/montører er skolert og oppdatert i forhold til læreplaner og krav til opplæring av lærlinger."

VIII

§ 17 Forskjellige bestemmelser

Leder for sikkerhet

ny setning:

"De som i løpet av året fungerer som leder for sikkerhet og /eller ansvarlig for arbeid (AFA) og /eller leder for sikkerhet i vannvei, gis en årlig kompensasjon på kr. 5000,- med mindre dette er tatt hensyn til i det lokale lønssystemet."

Siste setning under Leder for sikkerhet strykes.

Satsen justeres prosentvis som andre faste tillegg i Overenskomsten

IX

Protokolltilførsel.

1. Partene er enige om å kartlegge interesse og behov for nødvendig kompetanseheving for erfarne montører **innen utgangen av 2012**. Med bakgrunn i kartleggingen vil partene utvikle og tilby aktuelle opplæringstiltak **innen 30. juni 2013**.
2. Partene konstaterer at utviklingen i bransjen har medført at bedriftene praktiserer ulike vaktordninger. Det nedsettes et felles utvalg som får i oppdrag å kartlegge de ulike vaktordningene som benyttes. Siktemålet er å øke partenes kunnskap om de ordningene som praktiseres.

Utvalget skal videre drøfte erfaringer og eventuelle behov for endringer i overenskomsten. Resultatet kan legges til grunn for tariff-forhandlingene 2014.

3. EL og IT Forbundet har fremsatt krav om å etablere et kompetanseutviklingsfond. Partene nedsetter et utvalg for å utarbeide retningslinjer for å etablere kompetanseutviklingstiltak for tillitsvalgte. Arbeidet starter opp innen 1. oktober 2012 og skal være ferdig innen mellomoppgjøret 2013 og ordningen skal tre i kraft fra 1. januar 2014.