

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2012-033 og 2012-034 mellom

NORSK ARBEIDSMANDSFORBUND og
FELLESFORBUNDET
på den ene side

og

BYGGENÆRINGENS LANDSFORENING
på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2012 - Overenskomst for Asfaltarbeid og Veivedlikehold.

Den 2., 3., 4., 29 og 30. mai ble det gjennomført tariffrevisjon av Overenskomst for Asfaltarbeid og Veivedlikehold mellom Fellesforbundet, Norsk Arbeidsmandsforbund og Byggenæringens Landsforening.

Til stede for partene :

Norsk Arbeidsmandsforbund:

Helge Haukeland, Svein Johansen, Ingar Eira,
Bernar Midthjell, Christian Finsrud og Rolf
Madsen

Fellesforbundet:

Jan Ørnevik, Per Henning Vollan, Terje
Johansen og Roar Liaskar
Anders Skattkjær.

Byggenæringens Landsforening:

Trude Gylland, Per Arne Berge, Sølvi
Danielsen, Torun Fyksen, Anne Bender
Schøyen, Annicken Iversen og Ole Lykke
Kjernlie, Siri Bergh, Thomas Scheen, Lene
Mürer, Staffan Bremander og Jomar Heggdal.

Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppsigelse fra Norsk Arbeidsmandsforbund og Fellesforbundet, mottatt 4. mai 2012.
2. Riksmeklingsmannens forbud mot arbeidsstans, sendt 5. mai 2012.
3. Norsk Arbeidsmandsforbunds begjæring om at meklingen avsluttes, mottatt 24 mai 2012.
Fellesforbundets begjæring om at meklingen avsluttes, mottatt 25. mai 2012.
4. Diverse dokumenter.

Under meklinga nådde partene - med meklerens mellomkomst - fram til en forhandlingsløsning.

Meklingen ble avsluttet 12.30.


Inger-Johanne Sletner

Representantene fra BNL og NAF/FF har i møte 29. mai kommet fram til nedenstående forhandlingsløsning som de vil anbefale for sine respektive forhandlingsdelegasjoner den 30. mai.

Ved tilslutning vil løsningen bli endelig bekreftet som resultat fra meklingen og sendt til uravstemning.

År 2012, den 2., 3., 4., 29 og 30. mai ble det gjennomført tariffrevisjon av Overenskomst for Asfaltarbeid og Veivedlikehold mellom Fellesforbundet, Norsk Arbeidsmandsforbund og Byggenæringens Landsforening.

Til stede:

Fra Norsk Arbeidsmandsforbund:

Helge Haukeland, Svein Johansen, Ingar Eira, Berner Midthjell, Christian Finsrud og Rolf Madsen

Fra Fellesforbundet:

Jan Ørnevik, Per Henning Vollan, Terje Johansen og Roar Liaskar
Anders Skattskjær deltok 29.5

Fra Byggenæringens Landsforening:

Trude Gylland, Per Arne Berge, Sølvi Danielsen, Torun Fyksen, Anne Bender Schøyen, Annicken Iversen og Ole Lykke Kjernlie
Siri Bergh og Thomas Scheen deltok 29.5

Partene er enige om følgende forhandlingsløsning:

A. Generelt

Protokolltilførsel:

Gjennomgang av allmenngjøringsordningen

I Norge skjer lønnsfastsettelsen normalt gjennom forhandlinger mellom partene i arbeidslivet. Det organiserte arbeidslivet vårt er bygd på tariffavtaler mellom organiserte arbeidstakere og arbeidsgivere. Byggenæringens Landsforening, Fellesforbundet og Norsk Arbeidsmandsforbund mener det må være et mål å styrke den organiserte delen av arbeidslivet, og at partene i arbeidslivet er de som i hovedregel legger rammene for lønnsdannelsen i samfunnet.

Tradisjonelt har lønnsforskjellene i Norge vært små, sammenliknet med en del andre land i Europa. Bruk av utenlandsk arbeidskraft reiser problemstillinger knyttet til avlønning. Allmenngjøring innen rammene av allmenngjøringsloven og EØS-retten kan være et hensiktsmessig virkemiddel for vern av utenlandske arbeidstakere. Det er imidlertid utfordringer knyttet til dagens allmenngjøringsordning.

Det er høstet mange erfaringer med allmenngjøring siden ordningen ble tatt i bruk for første gang i 2004. Vi har også langt mer omfattende erfaringer med grenseoverskridende arbeid enn det vi hadde den gang allmenngjøringsloven trådte i kraft i 1993. Etterspørselen etter utenlandsk arbeidskraft både i byggenæringen og i andre bransjer har økt de seinere år. Det åpne europeiske arbeidsmarkedet gjør europeisk arbeidskraft tilgjengelig for norske bedrifter på en helt annen måte enn tidligere. Mange europeiske land har dessuten høy ledighet blant yrkesgrupper som norsk arbeidsliv etterspør, og Norge med sine gode lønns- og arbeidsvilkår framstår derfor som et attraktivt arbeidsmarked.

Byggenæringens Landsforening, Fellesforbundet og Norsk Arbeidsmandsforbund mener dette tilsier at det er behov for en nærmere analyse og diskusjon med utgangspunkt i erfaringene rundt dagens allmenngjøringslov.

Vi mener det er viktig at partenes rolle i lønnsfastsettelsen står sterkt og støtter opp under den norske arbeidslivsmodellen. Vi mener det bør utredes både endringer og supplement til dagens ordning, herunder en modell for partsstyrte tariffestede minstelønnsordninger. Byggenæringens Landsforening, Fellesforbundet og Norsk Arbeidsmandsforbund vil hver for seg og sammen arbeide for at det kan skje en revisjon av allmenngjøringsordningen i samsvar med forutsetningene ovenfor.

Nytt bilag 11

Utsetting av arbeid, innleie og ansatte i vikarbyrå omfattet av Overenskomst for Asfaltarbeid og Veivedlikehold

1. Vilkår for innleie og utsetting av arbeid

1.1. Drøfting om egenbemanning

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen blir mest mulig attraktiv og seriøs. Der egenbemanningen innen ordinær drift ikke er tilstrekkelig i forhold til bedriftens produksjon, skal det drøftes ulike tiltak – herunder muligheten for å øke antallet egne ansatte jfr. Hovedavtalen § 9-3.

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.

1.2. Innleie og bortsetting av arbeidet.

Ved innleie av arbeidskraft eller utsetting av arbeid innenfor bedriftens ordinære drift, skal behov og omfang før kontraktsinngåelse forhandles mellom bedriftens ledelse og de tillitsvalgte i bedriften, det vises til Hovedavtalens § 9-3, samt AML §§ 14-12 og 14-13.

Saksbehandling:

I protokollen bør det fremgå hva som er bemanningsbehovet, begrunnelsen for ikke å ansette, samt omfanget og varigheten for innleien/utsettingen.

1.3. Godtgjøring av ordnede lønns- og arbeidsvilkår

Arbeidsgiver som ønsker å sette ut arbeid i entreprise og/eller på oppdrag, skal på forlangende informere de tillitsvalgte i bedriften at innleid arbeidskraft og underentreprenører har ordnede lønns-, arbeidsvilkår og boforhold.

1.4. Permittering og oppsigelse ved utsetting av arbeid

Dersom utsetting av arbeid medfører at bedriften, av den grunn, må permittere eller si opp fast

ansatte arbeidstakere, vil utsettingen av arbeidet kunne stride mot Arbeidsmiljøloven § 15-7 og Hovedavtalen § 8-1 nr. 1. De tillitsvalgte i bedriften kan kreve forhandlinger om dette.

1.5. Avtaler om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

Organisasjonene anbefaler at bedriftene avtaler retningslinjer om arbeidsleie bedriftene i mellom for å møte produksjonsmessige svingninger og motvirke oppsigelser og permitteringer. Det forutsettes at arbeidsleien er i samsvar med Arbeidsmiljøloven § 14-13 samt øvrige lover og avtaler. Slike avtaler opprettes i forståelse med tillitsvalgte i bedriften.

2. Lønns- og arbeidsvilkår for innleide

2.1. Likebehandling

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

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Unntak

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke:

Bilag 1. Sluttvederlagsavtalen

Bilag 2. Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond

Bilag 3. Avtale om ny AFP- Ordningen

Bilag 4. Avtale om retningslinjer for prosentvis trekk av fagforeningskontingent

Bilag 6. Nedsettelse av arbeidstiden av 1. januar 1987

Bilag 10. Bedriftsvis tjenstepensjon

2.2 Bedriftens Informasjonsplikt

Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt. 2.1 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

2.3 Dokumentasjon av lønns- og arbeidsvilkår

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.

2.4 Tillitsvalgtes rolle i utleiebedrift som er bundet av Hovedavtalen

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.

2.4.1 Tillitsvalgtes rolle i utleiebedrift som ikke er bundet av Hovedavtalen

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. 2.1 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

2.5 Presentasjon av innleide arbeidstakere

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 2.1, 2.2 og 2.3, 2.4, iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jfr. Prp. 74L (2011-2012).

3. Ansatte i vikarbyråer omfattet av overenskomsten

Følgende bestemmelser regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jfr. § 1

3.1 Tariffavtale i bemanningsforetak

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.

3.2 Skriftlig arbeidsavtale

Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

3.3 Skriftlig oppdragsavtale

Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.

3.4 Oppsigelse og avskjed

Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

3.5 Arbeidstaker som ansettes i innleiebedrift

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.

3.6 Innleiebedriftenes lønn- og arbeidsvilkår

Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, jfr. 2.1.

3.7 Utleie til bedrift som ikke er bundet av overenskomsten

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.

3.8 Lønnsplikt

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 Hovedavtalen § 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 Hovedavtalen § 3-7 (2) andre ledd på vanlig måte fra tariffrevisjonen 2014.

3. Partene viser til Fellesforbundets brev 10. juni 2002 til Byggenæringens Landsforening om oppfølging etter tariffrevisjonen.

B. Endringer i overenskomsten

§ 1 - 1 Tariffavtalens omfang

Nytt punkt 2.

Denne overenskomsten kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde, jfr. Bilag 11.

Punkt 2 2, avsnitt

Innleie av arbeidskraft, utsetting av arbeid m.m.

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen blir mest mulig attraktiv og seriøs. Der egenbemanning innen ordinær drift ikke er tilstrekkelig, skal det drøftes ulike tiltak – herunder muligheten for å øke antallet egne ansatte jfr. Hovedavtalen § 9-3.

Vedrørende vilkårene for utsetting av arbeid og innleie, og lønns- og arbeidsvilkårene for innleide, se bilag 11.

§ 2-1 Lønnsbestemmelser

Ny tekst Pkt. 4:

Vektbetjenter, trafikkdirigenter, driftsrenholdere, unge arbeidstakere, ferievikarer samt øvrige hjelpearbeidere avlønnes dog etter særskilt lokalavtale, dersom de ikke på grunn av sitt arbeidskarakter går under eller dekkes av annen tariffavtale.

§ 4-2 Tvisteløsning under akkord

I første avsnitt endres Riksmeklingsmannen til Riksmekler

§ 5-2 Sesongmessig utvidelse av arbeidstiden

1. avsnitt: erstatter sommerhalvåret med "i perioder med økt sysselsetting".
2. avsnitt: erstatter vintersesong med "i perioder med redusert sysselsetting".

Nytt 3. avsnitt

For asfaltarbeidere vises til Rammeavtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstid for asfaltarbeid, jfr. bilag 12.

Nåværende ordlyd i protokolltilførsel videreføres.

§ 10-3 Likestilling mellom kvinner og menn

Nytt 2. avsnitt:

Partene er enige om at kvinner og menn etter Overenskomst for Asfaltarbeid og Veivedlikeholds bestemmelser under ellers like forhold skal vurderes likt, så vel fortjenestemessig som faglig. Ved lokale lønnsforhandlinger kan derfor partene gjennomgå kvinner og menns lønnsforhold og vurdere årsakene til eventuelle lønnsforskjeller.

Bilag 5. Avtale om korte velferdspermisjoner

Ny tekst i punkt 2:

Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad for behandlingen. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få timer utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfeller vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. For øvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykemeldt.

Nytt bilag 12

RAMMEAVTALE OM GJENNOMSNITTSBEREGNING AV ARBEIDSTID FOR ASFALTARBEID

Rammeavtalen er inngått mellom Norsk Arbeidsmandsforbund, Fellesforbundet og Byggenæringens Landsforening.

Partene skal i tariffperioden evaluere avtalen og avtale om den skal videreføres for neste tariffperiode. Tilsvarende gjelder ved eventuelt samordnet hovedoppgjør i 2014.

1. Formål

Formålet med gjennomsnittsberegningen er å opparbeide tid for avspasering i perioder med lav sysselsetting.

2. Beregningsperiode

Beregningsperioden for opparbeiding fra 1. april til 31. mars året etter eller etter lokal avtale. Ved enighet mellom bedrift og arbeidstaker kan det overføres innarbeidingstimer til neste periode.

3. Timebank

Partene på bedriften kan avtale å opprette en timebank. Opparbeidet tid til avspasering avsettes i timebanken. Antall timer satt av i banken kan varieres etter behov og mellom distriktene.

4 HMS og velferdshensyn

Ved inngåelse av lokal avtale legges vekt på HMS og de ansattes familieliv og velferd. Bedriftens produktivitet og prosjektgjennomføring skal også vektlegges.

5. Arbeidsmiljølovens § 10-5

Avtalen om gjennomsnittsberegning tar utgangspunkt i arbeidsmiljølovens § 10-5.

§ 10-5. Gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid

(1) Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstid kan ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst 52 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i § 10-4, men slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger ni timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager.

(2) Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstiden skal ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst 52 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i § 10-4, men slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger ti timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 54 timer i noen enkelt uke.

6. Beregning i opparbeidingsperioden og overføring til timebank

Gjennomsnittlig tid i perioden på 52 uker skal ikke overstige 37,5 timer ved dagarbeid.

Ved øvrige ordninger, så som 2-skift, 3-skift, helkontinuerlig skift, nattarbeid mv, i samsvar med overenskomstens bilag 6.

Omregningsfaktor for overføring til timebank:

Timer utover overenskomstens ordinære arbeidstid, jf. bilag 6, omregnes slik: arbeidet time x påslag som for overtid = timer som overføres timebank. Når det gjelder adgangen til konvertering av overtidstillegget til arbeidsfri vises til AML § 10-6 (12).

I tillegg til den tid som ansatte overfører til timebanken skal bedriften gi en faktor på minst 0,2 time per arbeidet time som overføres til timebanken for avspasering.

Det avtales lokalt hvor mange timer som skal overføres til timebank.

Så lenge innestående timer er beregnet ut fra omregningsfaktoren skal timene utbetales med ordinær lønn.

Påslaget som bedriften skyter inn kommer kun til utbetaling ved ordinært uttak fra timebanken til kompensasjon for avspasering.

7. Lokal avtale om avspasering av overtid

Lokalt kan det inngås avvikende ordning for avspasering og betaling for overtid.

8. Ferie

Ferie kan legges i avspaseringsperioden etter lokal avtale.

9. Helligdager og 1. og 17. mai

Helligdager og 1. og 17. mai jf. bilag 7 er fridager og skal ikke innarbeides.

Fravær i avspaseringsperioden skal ikke føre til at godtgjørelsen tapes grunnet fraværet, jfr. Bilag 7, I 3.a og b.

10. Lokal protokoll om avspaseringsperiode

Det kan lokalt avtales hvordan avspaseringen skal gjennomføres. Forventet avspaseringsperiode skal fremgå av protokollen og bekjentgjøres for berørte ansatte. Arbeidstakere på avspasering står fritt i å ta seg annet lønnet arbeid i denne perioden.

11. Sykdom i innarbeidingsperioden

Lokale avtale skal inneholde regler ved eventuell sykdom i innarbeidingsperioden. Det samme gjelder korte velferdspermisjoner i innarbeidingsperioden.

12. Utbetaling av oppspart lønn

Det bør som hovedregel avtales utbetaling av oppspart ordinær timelønn i avspaseringsperioden.

13. Avslutning av arbeidsforhold

Dersom arbeidstaker slutter grunnet sykdom, ulykke eller blir oppsagt på grunn av arbeidsgivers forhold strykes eventuelt minustid uten tap av lønn.

14. Sysselsetting gjennom året.

Bedriften plikter etter beste evne å sysselsette de ansatte hele året slik at behovet for å avspasere blir lavest mulig.

Til protokollen

Eventuelle lokale avtaler om timebank gjennomgås hensyntatt de ulike forhold som inngår i den nye rammeavtalen om timebank uten at dette svekker totaliteten i de lokale løsningsene.

Utvalgsarbeid i perioden

Fagbrev

Partene er enige i verdien av fagbrev i næringen.

Partene oppnevner et partssammensatt utvalg med 2 personer fra hver part.

Utvalget tar i perioden kontakt med sine representanter i opplæringsrådene med formål å arbeide for at det kan tas fagbrev innenfor drift og veivedlikehold.

FF og NAF innkaller til møte innen 1. september 2012.

Teknisk gjennomgang av enkelte bestemmelser i Kapittel 5 Arbeidstid

Partene er enige om at et utvalg i tariffperioden foretar en teknisk gjennomgang av enkelte bestemmelser i Kap. 5 Arbeidstid.

Formålet er å gjøre bestemmelsene lettere å forstå og bruke.

Gjennomgangen omfatter følgende bestemmelser: § 5-3 Overtidsarbeid, § 5-5 Forskjøvet arbeidstid, 5-6 Skiftarbeid og § 5-8 Midlertidig stans.
Utvalget består av 3 personer fra hver side.

BNL innkaller til møte innen 1. september 2012.

C. Økonomi

GENERELT LØNNSTILLEGG

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

Kapittel § 2 Lønnsbestemmelser

§ 2-1 Lønnsbestemmelser:

1. Øvede arbeidstakere	Satsen økes til kr. 165,00 p/t
2. Arbeidstakere med yrkeserfaring	Satsen økes til kr. 158,00 p/t
3. Arbeidstakere over 18 år uten yrkeserfaring	Satsen økes til kr. 153,00 p/t
6. Fagarbeidere	Satsen økes til kr.12,00 p/t
8. Bastillegg	Satsene økes til kr.11,00 p/t og kr. 14,00 p/t
9. Smusstillegg	Satsen økes til kr.16,00 p/t
10. Tillegg for arbeid i tunnel og lukkede rom	Satsen økes til kr.15,00 p/t
13. Matpenger	Satsen økes til kr 76,00
Utover 5 timer	Satsen økes til kr.79,00

Nytt punkt nr.16 Omsorgspermisjon

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

§ 6-7 Betalingsregel

Satsen økes til kr pr 90,00 pr time.

Bilag 7, B – ordningen for asfaltarbeid og veivedlikehold

Arbeidsgiver avsetter fra 1.mai 2012 til 1.april 2013 et beløp for hver arbeidet time på kr. 8,32 pr. arbeidet time på voksne arbeidstakere. Som reguleringsgrunnlag for avsetningsbeløp benyttes gjennomsnittstimer teoretiske tall mulige arbeidstimer de siste 7 år.

Trekkeløp for voksne arbeidstakere kr. 1649,03 pr. hellig – og/ eller høytidsdag.

§ 15 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 skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

Bestemmelse 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 2013).

Ikrafttredelsesbestemmelser:

Tilleggene gis fra 1. april 2012 med unntak av følgende:

- Tillegg gis ikke til arbeidstakere som har sluttet før vedtakelsen.
- Satsen i bilag 7 – B-ordningen gjelder fra 1. mai 2012.
- Ingen regulering skal iverksettes før oppgjøret er vedtatt.
- Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg mv. for arbeid utført før vedtakelsen.

Frist for vedtagelse mellom partene er 29. juni 2012.