

År 2012, den 12. september ble det gjennomført tariffrevisjon av Overenskomst for Kraftlinjefirmaene mellom Norsk Arbeidsmandsforbund og Byggenæringens Landsforening.

Til stede:

Fra Norsk Arbeidsmandsforbund:

Svein Johansen

Fra Byggenæringens Landsforening:

Thomas Scheen.

OOOoooOOO

Partene er enige om følgende:

## 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 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 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 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 15

### Bilag 15 Utsetting av arbeid, innleie og ansatte i vikarbyrå omfattet av Overenskomst for Kraftlinjefirmaene

#### 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 bevegelse 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, jfr § 12.

##### 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 6. Avtale om AFP- Ordningen

Bilag 8. Nedsettelse av arbeidstiden av 1. januar 1987

Bilag 10. Likestilling

Bilag 14. Bedriftsvis tjenestepensjon

#### *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 lønn- 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 fratrukke seg 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 Tariffavtalens omfang**

### **Nytt punkt 3.**

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 15.

### **Nytt punkt 4.**

#### **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 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 15

### **Nytt punkt §3 F Omsorgspermisjon**

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

## **Bilag 3 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.

## **C. Økonomi**

---

### **GENERELT LØNNSTILLEGG**

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

### § 3 Lønnsbestemmelser

**1. Fra 1. april 2010 gjelder følgende garanterte minstelønnsseter for voksne arbeidstakere:**

37,5 timers uke kr. 165,00 pr. time  
Øvrige seter reguleres tilsvarende.

Fagbrevtillegg ny sats kr. 7,00 pr. time

### § 6 Overtidsarbeid

F Matpenger  
Ny sats er kr. 76,00

### § 7 Reisegodtgjørelse og godtgjørelse ved skifting av arbeidssted

Kilometergodtgjørelse, ny sats kr. 1,80 pr km.

### § 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:**

#### **Ikrafttreden.**

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

- Den nye satsen i § 7 fra vedtagelsestidspunktet.

Tillegg gis ikke til arbeidstakere som har sluttet. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg mv. for arbeid utført før oppgjøret er vedtatt. Ingen regulering skal iverksettes før oppgjøret er vedtatt.

### **Vedtagelse**

Oppgjøret er vedtatt den 12. september 2012.

---

Thomas Scheen

---

Svein Johansen