

## PROTOKOLL

21. – 22. mai 2012, ble det holdt forhandlinger mellom Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF) og Maskinentreprenørenes Forbund (MEF) vedrørende endringer i overenskomsten for maskinentreprenørene.

Til stede:

Fra Norsk Arbeidsmandsforbund: Thorbjørn Jungård  
Svein Johansen  
Oddbjørn Fagerholt  
Vidar Graven  
Knut Mathisen  
Bjørn Arve Olsen  
Steinar F. Olsen  
Bjørn Erik Johansen  
Olav Terje Sæther  
Dagfinn Sande

Fra Maskinentreprenørenes Forbund: Jon Sellæg  
Roger Moe  
Olav Fjeldskår  
Stig Kjærvik  
Thomas Kollerød  
Stein Gunnes

Etter nærmere drøftelser ble partene enig om at nedennevnte endringer skal foretas i overenskomsten for maskinentreprenørene for avtaleperioden 2012 - 2014 med virkning fra **01.05.2012:**

### **Ny § 14 øvrige paragrafer etter justeres OMSORGSPERMISJON**

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

### **Innleie av arbeidskraft, utsetting av arbeid med mer.**

Bilag om innleie fra frontfagene, samt egen gjennomgang på spørsmålet om allmenngjøring gjøres gjeldende.

### **1. Vilkår for innleie og utsetting av arbeid med mer.**

1.1. Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen blir mest mulig attraktiv og seriøs. Der egenbemanningen ikke er tilstrekkelig, skal det drøftes ulike tiltak – herunder muligheten for å øke antallet egne ansatte, jf. Hovedavtalen § 9-3. Vedrørende vilkårene for utsetting av arbeid og innleie, og lønns- og arbeidsvilkår for innleie, se nytt bilag 11 i overenskomsten.

## **§1 Tariffavtalens omfang**

Nytt 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.

### **1. GENERELT TILLEGG**

Det gis et generelt tillegg på kr 1,25- pr. arbeidet time til arbeidstakere som omfattes av denne overenskomst.

### **2. ØKT MINSTELØNN**

Minstelønnsatsen i § 2.1. b. økes med kr 7,50 pr arbeidet time fra 1. mai 2012 og økes videre med kr 5,00 pr arbeidet time fra 1. januar 2013. Ny minstelønnsats er kr 158 pr arbeidet time fra 1. mai 2012 og kr 163,- pr arbeidet time fra 1. januar 2013.

## **§2Lønnsbestemmelser**

### § 2.1. a

For arbeidstakere under 18 år og arbeidstakere hvis arbeidsevne er nedsatt gjelder ikke de i denne overenskomst fastsatte lønnsatser. Lønnen for disse arbeidstakere fastsettes etter nærmere avtale mellom arbeidsgiveren eller dennes representant, den enkelte arbeidstaker, samt en av de tillitsvalgte.

### §2.1.d Tillegg for fagkompetanse

Tillegg for ADK-sertifikat gis et tillegg på kr. 1,5,- til kr 6,- pr time.

Det innføres nytt tillegg for førerkort klasse C/CE forutsatt relevans for stillingen på kr 6,-

### §2.2c.

Oppretting av feil. Tekst som viser til §2.4 er feil. Riktig paragraf er § 2.2 punkt a. og punkt b.

### § 2.3 Lokale tillegg

- a. Lokale ansiennitetstillegg, nytt tillegg.

ADK settes inn som et kompetansetillegg det kan forhandles om lokalt.

### § 2.5. Lærlinger

Lønn for lærlinger skal beregnes i % av tariffert lønn for nyutdannet fagarbeider – minstelønn § 2, pkt. 1 a + tillegg fagarbeider § 2. 1 c, og skal minst være:

Nytt forenklet pkt. a.

- a. Lærlinger med status som rettselev/reformelev med grunnkurs og VG1 og VG2 og som er under 21 år ved inngått lærekontrakt:

Fra 0 – 12 måneder 60 % av lønn nyutdannet fagarbeider

Fra 12 – 24 måneder 75 % av lønn nyutdannet fagarbeider

### §2.8

Presisere kompensasjon for mertid for ikke tilfredsstillende spiserom, eller ikke anledning til å forlate arbeidsplassen. Tilfredsstillende spiserom er definert i Forskrift om arbeidsplasser og arbeidslokaler §41.

### §13.2.b

Endring i slutten av første setning; ta vekk: ”når trygden gir stønad til behandling”

Ny setning blir da:

Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll

av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut eller kiropraktor.

## **3. ANDRE FORHOLD**

### **Utvalgsarbeid**

Partene er enige om å sette ned en felles arbeidsgruppe med følgende mandat:

Arbeidsgruppen skal gjennomgå og synliggjøre konsekvensene av å etablere en reell normallønnsavtale. Arbeidet skal bl.a. vise/drøfte nødvendig opptrapping av tariffert lønn som bidrar til og gjøre lokale særavtaler på lønn overflødige. Gruppen skal synliggjøre hva som skal til for at tariffert lønn er tilpasset ”markedslønn.”

Arbeidsgruppen skal også gjennomgå og synliggjøre nødvendige endringer av dagens tekst i maskinoverenskomsten slik at avtalen kan framstå som en minstelønnsavtale.

Arbeidsgruppen skal gi en anbefaling om hva slags avtale det skal jobbes videre med. Konsekvenser for avtaletekst i maskinoverenskomsten skal drøftes av partene hver for seg. Det skal foreligge enighet i forkant av hovedoppgjøret i 2014.

Arbeidsgruppen skal arbeide videre med nytt forslag til §7 Godtgjørelse for reisetid. Det skal her bygges videre på forslag som er fremmet av MEF i forbindelse med hovedoppgjøret i 2012.

Tilslutt skal arbeidsgruppen legge fram nytt forslag til forenkling av arbeidstidskapittelet i maskinoverenskomsten. Dagens § 4 og § 5 bør i dette arbeidet ses i sammenheng.

Arbeidsgruppen skal ha sitt første møte mandag 27. august 2012 kl. 10.00 i MEF-huset.

Fra MEF deltar Jon Sellæg, nytt medlem av MEFs hovedstyre (pr dato ikke valgt), Thomas Kollerød og Stein Gunnes er sekretær.

Fra NAF deltar Thorbjørn Jungård, Oddbjørn Fagerholt, Knut Mathisen og Steinar F. Olsen.

## **4. VARIGHET OG OPPSIGELSE**

Denne overenskomst trer i kraft 1. mai 2012 og gjelder til 30. april 2014 og videre 1 - ett - år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 1 - en - måneders varsel.

## **5. REGULERINGSBESTEMMELSER FOR 2. AVTALEÅR**

Før utløpet av første avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom MEF 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 MEFs Hovedstyre. 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. mai 2013).

### STEMMERESULTAT

Partene tok forbehold om at angjeldende forhandlingsprotokoll måtte forelegges medlemmene for aksept.

Partene vil meddele hverandre avstemmingsresultatet innen 25. juni 2012, kl. 12.00.

Denne avtale er utstedt i 2 - to - likelydende eksemplarer.

Oslo, 22. mai 2012

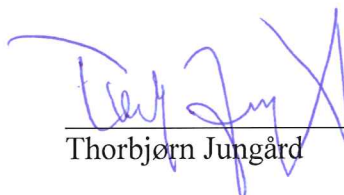
MASKINENTREPRENØRENE FORBUND

NORSK ARBEIDSMANDSFORBUND



---

Jon Sellæg



---

Thorbjørn Jungård

## Utsetting, innleie og ansatte i vikarbyrå

### 1. Vilkår for innleie og utsetting av arbeid med mer

1.1. Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen blir mest mulig attraktiv og seriøs. Der egenbemanningen ikke er tilstrekkelig, skal det drøftes ulike tiltak – herunder muligheten for å øke antallet egne ansatte, jf. 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. Dersom bedriften ønsker å leie inn arbeidskraft eller sette bort deler av arbeidet, skal det på forhånd forhandles med de bedriftstillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen § 9-3.

Saksbehandling:

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

1.3. Bedriftens ledelse skal på forlangende godtgjøre overfor de tillitsvalgte at innleid arbeidskraft og underentreprenører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Lønns og arbeidsvilkår som bedriftstillitsvalgte oppfatter som urimelig i forhold til sentrale tariffavtaler i områder, kan tas opp til drøfting med bedriften.

Bedriften skal på anmodning fra tillitsvalgte informere de tillitsvalgte om hvordan det er tilrettelagt for at arbeidstakere ansatt hos underleverandører som midlertidig utfører arbeid i bedriften har bo - og arbeidsforhold .

1.4. 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 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.

### 2. Lønns- og arbeidsvilkår for innleide

2.1. 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 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 2. Sluttvederlagsavtalen

Bilag 3. Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond

Bilag 4. Avtale om AFP- Ordningen



Bilag 6. Likestilling  
Bilag 8. Arbeidstidsforkortelsen

2.2 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.

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.

2.3 Hovedavtalen kap. 6 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og MEF, 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 MEF, 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.

2.4 Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgtarbeid, 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. Prop 74L (2011-2012).

**3. Ansatte i vikarbyråer**

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

- 3.1 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.
- 3.2 Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.
- 3.3 Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.
- 3.4 Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.
- 3.5 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 Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, jfr. § 2.1.

- 3.7 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.
- 3.8 Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.