

PROTOKOLL

Den 21. mai 2012 ble det ført forhandlinger mellom Norsk Arbeidsmandsforbund og NHO Service i forbindelse med tariffrevisjonen 2012 av overenskomsten for tunnel-, bom- og bruselskaper.

Tilstede:

Fra Norsk Arbeidsmandsforbund:

Forhandlingsleder Trond Karlsen, Lise Myrvold, Cato Uhlmann og Nils Kristian Hidle.

Fra NHO Service:

Forhandlingsleder Camilla T. Lannem, Tonje Thue Width, Mona Kvålshagen og Audun T. Sætre.

Partene ble enige om følgende:

1. Generelt lønnstillegg

Det gis et generelt tillegg til alle på kr. 2 med virkning fra 01.04.12.

Garantitillegg på kr. 3,62 per time fra og med 01.04.12.

2. Endring i overenskomsten

2.1. Overenskomsten § 1

2.1.1. Fast ansatte

Nye lønnsatser:

Satser gjeldende fra 1. april 2012:

Timesatsen for arbeidstakere under 18 år øker med kr. 2,-

Egne lønnsatser for reelle vikarer tas ut. Det samme gjelder definisjonen av reelle vikarer.

Nye lønnsatser gjeldende fra 1. april 2012:

TK *OTL*

Unge arbeidere under 18 år	kr. 98,20 pr time	
	Pr måned	Pr time (37,5t/uke)
0-6 måneder:	kr 22 902,75	kr 140,94 pr time
6 mnd- 2 års praksis:	kr 24 314,88	kr 149,63 pr time
Etter 2 års praksis:	kr 24 583,00	kr 151,28 pr time
Etter 4 års praksis:	kr 24 899,88	kr 153,23 pr time
Etter 6 års praksis:	kr 25 600,25	kr 157,54 pr time
Etter 8 års praksis:	kr 26 128,38	kr 160,79 pr time

2.1.2. Punkt 2

Justering av tellepengesats:

Tellepenger betales med kr. 300,- pr. måned den enkelte heltidsansatte har vært i arbeid.

2.1.3. Nytt punkt 6

Det inntas en ny bestemmelse med følgende ordlyd:

"Omsorgspermisjon

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

2.2. Overenskomsten § 3 nr. 4

Matpengesatsen endres til hhv. kr. 76,- og kr. 146,-.

2.3. Overenskomsten § 8

Siste setning i § 8 tas ut. Bestemmelsen vil etter dette lyde som følger:

"For nyansatte skal det gis en innføring om bedriften (HMS, marked, kunder, produkter, samt bedriftens og den enkeltes rettigheter og forpliktelser, m.m.)".

2.4. Overenskomsten § 10

"Denne overenskomst trer i kraft 1. april 2012 og gjelder til 31. mars 2014 og videre i ett år av gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel."

2.5. Generelle bestemmelser

2.5.1. Korte velferdspermisjoner

Bilag 5 endres i henhold til resultatet i frontfaget.

Bestemmelsene om korte velferdspermisjoner tas ut av selve overenskomstteksten.

2.5.2. Bemanningspolitikk

Partene er enige om å legge prinsippene fra frontfaget til grunn når det gjelder bemanningspolitikk:

"Bemanningspolitikk

Omfangbestemmelsen ny § 2.3 Innleide:

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 2 og 2A

Endring i 1.3.1

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12.

Ny 1.3.2

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 Fellesbilag 1,2,3,4,5,6 og 8 i VO.

Ny 1.3.3

Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt 1.3.2 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.

Ny 1.3.4

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.

TU OJ

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 1.3.2 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 tillitsvalgtsarbeid, jfr HA § 6-6

Merknad:

Punktene 1.3.2, 1.3.3 og 1.3.4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jfr Prop 74L (2011-2012).

Bilag 2A

Ansatte i vikarbyråer

Bestemmelsene i dette bilaget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jfr § 2.3.

- 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 § 2.3.*
- 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 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.*
- 6. Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, jf Bilag 2 pkt 1.3.2.*
- 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."

3. Øvrige bestemmelser om ikrafttredelse

3.1. Tilleggene gjøres gjeldende fra og med 1. april 2012, med unntak av:

- Ny tellepengesats etter protokollens pkt. 2.1.2 gjelder fra vedtakelsestidspunktet.
- Tillegg gis ikke til arbeidstakere som har sluttet før vedtakelsen
- Ingen reguleringer skal iverksettes før oppgjøret er vedtatt

3.2. Reguleringsbestemmelse 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 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 for 1. april 2013).

Frist for vedtakelse mellom partene er 28.06.12

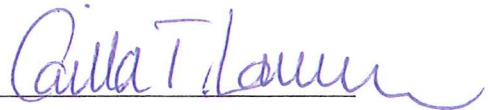
Denne protokoll i to eksemplarer.

Oslo 21. mai 2012



Trond Karlsen

Norsk Arbeidsmandsforbund



Camilla Therese Lannem

NHO Service