

Protokoll

År 2010 , 3 -5 juni ble det avholdt
mekling mellom EL & IT Forbundet og
Norsk Teknologi vedrørende
Tariffoppgjøret – Landsoverenskomsten
for elektrofagene.

Til stede fra Norsk Teknologi:

Thøgersen, Trygve B
Hope, Bjørn J
Hagen, Øyvind
Jørgensen, Einar
Gangnæs, Sigurd Chr.
Gjøsæther, Helge
Simonstad, John Harry
Sten, Jan Erik
Johnsen, Tor Erling
Skree, Jostein
Markussen, Erik
Bergh, Siri
Lundgaard, Lars Erik
Tukun, Ingar
Mjeldheim, Morten
Lysøe, Jens
Guttormsen, Ragnar
Kalleland, Karl Erik
Utne, Bjørn
Kjærnet, Svein H
Visnes, Gunnar

Til stede fra EL & IT Forbundet:

Felix, Hans Olav
Andersen, Jan Olav
Bøe, Karsten
Breivik, Jonny
Andersen, Dag Langer
Aasarmoen, Jan
Aaberg, Terje
Reppe, Odd-Helge
Løvestakken, Trond
Fremgården, Bjørn Tore
Wallentinsen, Øivind
Hverven, Hans- Petter
Thorbjørnsen, Kjetil
Olsen, Leif

Det ble enighet om følgende:

Det gis et generelt tillegg på kr 1,50

§ 1 Overenskomsten omfang og varighet

Varigheten settes til: Fra 1. mai 2010 til 30. april 2012 og videre ett år av gangen dersom den ikke av en av partene sies opp med 2 – to – måneders varsel.

§ 3 Lønnsbestemmelser

Satsene i § 3 A for fagarbeider og arbeidstaker uten fagbrev økes med kr 12 ved at lokale

§ 3 E tillegg reduseres tilsvarende.

Flytting av § 3 E til § 3 A forutsetter at alle lokale avtaler kan sies opp sentralt i forbindelse med årets oppgjør, slik at dette ikke får noen konsekvens for lønnskostnadene i de aktuelle bedriftene. De paragrafer og punkter som skal omregnes med 0 – effekt er angitt nedenfor.

3e1	Bedriftsinterne kriteria
3e5	Inshore
3g	Bastillegg
	Skiftordninger
8e pkt 2	kompensasjon
	Skiftordninger
8e pkt 4	kompensasjon
	Skiftordninger
8e pkt 6	kompensasjon
9a pkt 2	Utenlandstillegg
9g	Utenbystillegg
10a 1	Smusstillegg 1
10a 2	Smusstillegg 2
10b 1	Smuss skip
10b 2	Smuss skip
10c	Arbeid i høyde

§ 3 A Fastlønn

Fagarbeider kr 172,64

Merknad:

Fagarbeider offshore 2010: § 3 A minus kr 8,00

Fagarbeider offshore 2012: § 3 A minus kr 4,00

Arbeidstaker uten fagbrev kr 148,57

§3A Fastlønn – lønn for lærlinger

Lærlingelønn økes ved at beregningsgrunnlaget for satsene er lik § 8 B 3 – 100 % satsen for lærlinger

§ 3 A Læringseskala

Følgende tekst i § 6 pkt.3 settes inn sist i § 3A før § 3B.

” Lærling TAF”

Lærling, teknisk-allmennfag (TAF-lærlinger) lønnes som følger:

- De to første årene (når kandidaten er elev betales en timefortjeneste tilsvarende lærlingskalaens 5. halvår for arbeid i bedrift.
- De 2 1/2 siste årene (når kandidaten er lærling) betales pr. time praksis i bedriften i henhold til overenskomstens skala for avlønning av lærlinger”

I dagens tekst § 3 under ”læringseskala”

Avsnittet begynner med ”Når lærlinger arbeider osv”

Siste setning ” Vedrørende TAF – lærlinger se § 6 pkt. 3” fjernes

§ 3C Fagarbeidertillegg.

Det gis kr 1 i tillegg på hvert trinn og fagarbeidertillegget gjøres om til prosent

§ 3C Fagarbeidertillegg.

Ny tekst vedr. lønnsansiennitet:

Fravær på grunn av foreldrepermisjon likestilles med avtjening av førstegangstjeneste i forsvaret med hensyn til lønnsansiennitet (Inntil 12 måneder.)

§ 4A Akkordtariffen

Mandat akkordutvalg

Mål:

Overordnet målsetting med utvalget er til enhver tid å ha en akkordliste som er riktige med henblikk på prissetting.

Det nedsettes et fast produktivitetslønnsutvalg utvalg med 3-3 representasjon. Partene har mulighet til å innkalle ressurspersoner ved behov. Utvalget skal ivareta akkordtariffen pkt 140-15 og skal hvert år innen 30. april legge frem nye priser og materiell som suppleres inn i lista. Om nødvendig skal det gjennomføres tidsstudier etter gitte kriterier som utarbeides av utvalget. Prinsippet for prisfastsettelsen utføres i henhold til akkordtariffens pkt 135-10.

§ 4 D Produktivitetsavtalen for skip (PAS)

Det protokolleres at partene forplikter seg til å arbeide for at avtalen skal kunne benyttes selv om betydelige deler av installasjonen er montert ved verft som produserer skrog.

Ny § 5 Kompetanseutvikling

1) Innledning

Norsk Teknologi og EL & IT Forbundet erkjenner den store betydningen som økt kompetanse har for den enkelte, bedriftens utvikling og samfunnet. Dette gjelder spesielt etter- og videreutdanning av den enkelte fagarbeider innen elektrofagene, men også den enkelte ansattes mulighet for videreutdanning, jf. også bestemmelsene i Hovedavtalen kap. XVI.

Kompetanseutvikling må bygge på bedriftens nåværende og fremtidige behov og den enkelte ansattes behov for etter- og videreutdanning i forhold til stilling og arbeidssituasjon.

2) Opplæringsutvalg

Bedriftens forhandlingsutvalg fungerer som opplæringsutvalg med mindre partene ved bedriften blir enige om å opprette eget opplæringsutvalg.

Opplæringsutvalget skal ha minimum 2 møter i året.

Utvalget skal foreta kartlegging og initiere tiltak i samsvar med bestemmelsene i Hovedavtalen kap. XVI, og herunder:

Kartlegging

Bedriftens og den enkelte ansattes nåværende kompetanse

Nåværende kompetanse i bedriften kartlegges ved at den enkelte ansattes kompetanse dokumenteres årlig. Dokumentasjon skal, foruten personlige data, inneholde formell utdanning, dokumenterte kurs, sertifikater og spesifisert praksis.

Bedriftens behov for nåværende og fremtidig kompetanse

Bedriften skal legge fram sine mål og planer for sin virksomhet. I samarbeid med de tillitsvalgte skal bedriften i regi av opplæringsutvalget foreta kartlegging av nødvendig kompetanseutvikling for å møte forannevnte mål og planer. Det skal vurderes både omfang og type opplæringsbehov

Den enkelte ansattes behov for etter- og videreutdanning i forhold til stilling og arbeidssituasjon

Den enkelte ansatte skal årlig beskrive sine behov for kompetanseutvikling i forhold til stilling og arbeidssituasjon. Denne kartleggingen bør skje ved skriftlig henvendelse til den enkelte. Forholdene skal også legges til rette slik at den enkelte ansatte kan fremkomme med behov for, eller ønsker om, kompetanseutvikling i forhold til fagenes utvikling.

Der partene på bedriften finner det hensiktsmessig, kan opplæringsutvalget bruke enklere metoder for å komme fram til den ansattes behov for etter-og videreutdanning.

3) Opplæringsplaner og kurstilbud

På bakgrunn av den gjennomførte kartleggingen skal opplæringsutvalget utarbeide forslag til opplæringsplan for bedriften, eventuelt grupper og/eller den enkelte ansatte.

Der hvor det er gap mellom bedriftens nåværende kompetanse og fremtidige behov, forutsettes dette dekket med aktuelle opplærings tiltak eller med andre virkemidler.

Opplæring i tekniske forskrifter og normer skal også vurderes ved utarbeiding av bedriftens ordinære opplæringsplaner.

I lys av den spesielle utviklingen i elektrobransjen innebærer ovennevnte bestemmelser at alle ansatte over en periode på to år skal få tilbud om etter- og/eller videreutdanning.

Det forutsettes at det ved valg av tilbud skal tas hensyn til tidspunkt for gjennomføring, at tilbudet er relevant, kompetansegivende osv., og at partene på bedriften er enige.

Slike tilbud skal minst

- enten følge én av modulene i de til enhver tids gjeldende læreplaner
- eller bestå av EL & IT/Norsk Teknologi- kurs
- eller internt utarbeidede kurs i bedriften
- eller leverandørkurs når de inngår som element i opplæringsplanen

Etterutdanning, som er avtalt gjennomført innenfor ordinær arbeidstid, betales i henhold til §§ 3 A, 3 C og 3 E.

Deler av etter- og videreutdanning kan gjennomføres utenfor ordinær arbeidstid.

Opplæringsplanen i den enkelte bedrift skal videre omfatte krav om etterutdanning og krav om

kunnskap som følger av forskrifter om sikkerhet i elektriske anlegg.

I planene skal det fremgå at alle ansatte får et reelt tilbud om etterutdanning i forhold til slike bestemmelser.

Etterutdanning knyttet til forskrifter om sikkerhet i elektriske anlegg er den enkelte ansatte forpliktet til å gjennomføre. Slike kurs betales i henhold til §§ 3 A, 3 C og 3 E.

Kostnadene til etter- og videreutdanning i samsvar med bedriftens behov er bedriftens ansvar.

4) Oppfølging

Opplæringsutvalget skal følge opp planlagt etterutdanning ved bedriften. Utvalget har en særlig plikt til å påse at alle ansatte i henhold til § 5.3, har fått tilbud om etter- og/eller videreutdanning.

5) ELBUS

Elektrobransjens utviklingssenter (ELBUS) finansieres gjennom en avgift som medlemsbedriftene innbetaler seks ganger pr. år. Avgiftens størrelse er satt til 0,35 % beregnet av bedriftens lønnsmasse innen LOK- området.

Ny § 6 Fagopplæring

Det er i bransjens interesse at bedriftene tilrettelegger for et kontinuerlig inntak av lærlinger for å sikre rekrutteringen til fagopplæringen og elektrofagene spesielt. Partene på den enkelte bedrift bør i samarbeid med alle ansatte bidra til et godt læringsmiljø for lærlingene.

Opplæringen skal foregå i overensstemmelse med opplæringsloven med tilhørende forskrifter og gjeldende læreplan for faget. Lærebedrifter som påtar seg opplæring av en eller flere lærlinger, må kunne gi opplæring som tilfredsstiller kravene i læreplan, og ha en faglig utdannet person som forestår opplæringen (faglig leder). For elektrofagene vises det i denne sammenheng til Forskrift om kvalifikasjoner for elektrofagfolk (FKE).

Tilsynsansvarlig (representant for arbeidstakerne, ref. oppl.lov §4-7) for lærlingene, og faglig leder har en viktig rolle når det gjelder å følge opp opplæringen av lærlinger i den enkelte bedrift. Tilsynsansvarlig skal få nødvendig tid til å følge opp lærlingen i samarbeid med faglig leder.

Såvel tilsynsansvarlig som den fagarbeider som faktisk står for opplæringen må få nødvendig kunnskap om gjeldende fagopplæringssystem for å kunne gi god veiledning og opplæring.

1. Antall lærlinger

Antall lærlinger skal stå i følgende forhold til antall fagarbeidere:

- 1 lærling for 1-3 fagarbeidere
- 2 lærlinger for 4-6 fagarbeidere
- 3 lærlinger for 7-9 fagarbeidere
- 4 lærlinger for 10-12 fagarbeidere

5 lærlinger for 13-15 fagarbeidere
og så videre 1 lærling for hvert fylte to-tall fagarbeidere.

I henhold til autorisasjonsbestemmelsene ønsker partene å presisere at en fagarbeider ikke kan ha tilsyn for flere enn to lærlinger eller arbeidstakere uten fagbrev under utførelse av sitt arbeid. Det henvises for øvrig til Landsoverenskomsten for elektrofagene (LOK) § 2 vedrørende en lærlings rettslige stilling og ansettelsesforhold.

2. Planlegging av opplæringen

Faglig leder i samarbeid med lærling skal planlegge opplæringen med bakgrunn i det enkelte fags læreplan. Planen fremlegges for den som skal stå for opplæringen (instruktør) og tilsynsansvarlig.

Bedriften står fritt til å velge rekkefølgen på de læreplanmål det gis opplæring i forhold til. Arbeidsmengde, ordretilgang, årstid vil kunne spille en rolle for den periodeplanen som legges.

3. Gjennomføring av opplæringen

Opplæring skal foregå etter ovennevnte plan (punkt 2). I elektrofagene skal det føres arbeidsbok. Lærlingen fører selv arbeidsboken og sørger for at den som står for opplæringen attesterer regelmessig. Faglig leder i samarbeid med tilsynsansvarlig plikter å føre den nødvendige kontroll med opplæringen.

Lærlinger skal arbeide under stadig veiledning og kontroll, og kan ikke benyttes til selvstendig å utføre arbeid på elektriske anlegg. Fagarbeidere som er overlatt ansvar for lærlinger, plikter å gi disse opplæring og instruksjon og sørge for at de får delta i utførelse av praktisk arbeid i henhold til opplæringsplan og planlagt opplæring, samt påse at lærlingen fører arbeidsbok i overensstemmelse med opplæring.

Det skal gjennomføres jevnlige lærlingesamtaler, minst hvert halvår. Lærlingen skal da få tilbakemelding om sin progresjon i opplæringen og grad av måloppnåelse i henhold til opplæringsplan.

For lærlinger tilknyttet opplæringskontor er bedriften forpliktet til å avholde 2 samtaler med den enkelte lærling pr. år.

Bedriften stiller til lærlingens rådighet aktuelle lover og regelverk som for eksempel forskrifter og normer som er nødvendig i henhold til opplæringsplan eller som lærling og montør i gjennom bedriftens internkontroll er pålagt å følge. For øvrig vises til opplæringslovens § 3-1 om læremiddel og utstyr.

4. Fagprøve

Fagprøven skal som hovedregel avvikles ved læretidens slutt, og normalt være avsluttet senest innen to måneder etter dette tidspunkt. Hvis det medgår over en måned, har lærlingen - såfremt han/hun består prøven og forsinkelsen ikke skyldes ham/henne - krav på å få etterbetalt differansen mellom lærlinglønn og fagarbeiders lønn for tiden utover en måned.

Bedriften melder kandidaten opp til fagprøven. Prøvenemnda har ansvar for å arrangere fagprøven i henhold til opplæringsloven og forskrifter. Består kandidaten ikke prøven, forlenges læretiden, og kandidaten gis adgang til å avlegge ny prøve.

Det er i partenes interesse å tilrettelegge for at representanter for partene kan være medlemmer av prøvenemndene, og på denne måte være det siste kvalitetssikrende ledd i fagutdanningen.

5. Lønn ved skolegang

Bedriften betaler lønn i henhold til § 3 A for den tid lærlingen går på skole.

§ 8 Overtid og skiftarbeid

Ny tekst:

Hviletiden mellom 2 arbeidsøkter i hht. AML § 10-8 som går inn i den daglige arbeidsdagen, skal betales med ordinær lønn.

§ 8C pkt.2 Matpenger

Satsen for matpenger settes til kr 74

Mandat ”§ 9 – utvalg”

Partene er enige om at det nedsettes et partssammensatt utvalg som i løpet av tariffperioden skal utrede aktuelle arbeidstidsordninger.

Det er her et mål å sikre berørte ansatte mest mulig sammenhengende fritid for å ivareta familie- og velferdsmessige behov. Samtidig må bedriften være i stand til å opprettholde konkurranseevnen og gjennomføre prosjektene/oppdragene på en økonomisk forsvarlig måte.

Det er også viktig å vurdere hvordan man skal oppnå mest mulig harmoniserte arbeidstidsordninger hvor flere arbeidstakergrupper arbeider sammen. I tillegg må partene diskutere tilbakefallsregelen

§ 10 Spesielle arbeidsforhold

Merknaden som i dag står under pkt.B flyttes til før pkt. A i bestemmelsen og gjelder for hele §10.

§ 10 Spesielle arbeidsforhold

§ 10 A. Tillegget skal være minimumstillegg.

§ 13 Sykelønnsordningen

Bedriften skal forskuttede sykelønn der det foreligger en gyldig sykemelding som hjemler sykepenger ihht. Folketrygdloven. Ut over arbeidsgiverperioden begrenses forskutteringen inntil det refunderbare beløpet fra Folketrygdloven, pr i dag 6G såfremt lokale avtaler ikke hjemler noe annet. Arbeidsgiver betaler full lønn i arbeidsgiverperioden i henhold til gjeldende lovverk.

§ 14 Korte velferdspermisjoner

Nytt punkt:

Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.

§ 14 Korte velferdspermisjoner

Nytt punkt:

Permisjon for oppmøte på sesjon.

§ 14 Korte velferdspermisjoner

For eksempel ”husmorvikar” utgår i LOK § 14 pkt 4.

§ 16 punkt 7 Bransjestatistikk

Det nedsettes et utvalg med mandat å foreta en evaluering av bransjestatistikken

§ 16 Protokolltilførsel til overenskomsten

Nytt pkt.

Omsorgspermisjon i henhold til AML § 12-3 gir rett til ordinær lønn under permisjonen.

§ 16 Protokolltilførsel til overenskomsten

Nytt pkt personlig integritet i arbeidslivet

Innføring av elektroniske systemer som samler og lagrer data om den enkelte arbeidstaker eller dennes bevegelser, for eksempel innføring av system for styring av bilparken, skal drøftes i henhold til HA 9-13 og tilleggssavtale IV. Det skal også drøftes hvem som skal ha innsyn i de innsamlede data, hva de kan brukes til, hvordan de skal oppbevares og hvor lenge de skal oppbevares.

Generelt - LOK

Det nedsettes et utvalg med mandat å foreta forenklinger i LOK som en redaksjonell endring før utgivelse. Utvalget skal også foreta nødvendige omregninger som følge av § 3 A

Mandat "Offshore 14-28 rotasjon"

Partene er enige om at det nedsettes et partsammensatt utvalg som i løpet av tariffperioden skal konsekvensutrede og vurdere om det kan utarbeides forslag til praktiske løsninger knyttet til bruk av 14-28 rotasjon der det er hensiktsmessig og praktisk mulig.

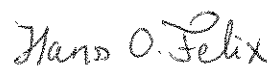
Aktuelle problemstillinger som må belyses:

- Manglende timer i et årsverk
- Forutsigbarhet i forhold til økonomi
- Forutsigbarhet i arbeidstidssituasjonen
- Forholdet mellom operatørselskap og bransjen

Norsk Teknologi


for Jostein Skree

EL & IT Forbundet


Hans O Felix