

MEKLINGSMANNENS FORSLAG

I sak 2010-006

FELLESFORBUNDET

På den ene side

og

BYGGNÆRINGENS LANDSFORENING

på den annen side

samt mellom

FELLESFORBUNDET

og bedrifter som er bundet av direkteavtaler med forbundet i de samme avtaleområder.

Vedrørende Fellesoverenskomsten for byggfag.

Innholdsfortegnelse

GENERELT LØNNSTILLEGG	3
ALLMENNGJØRING/"SOSIAL DUMPING"/INNLEIE AV ARBEIDSKRAFT/BORTSETTING AV ARBEID.....	3
RAMMEAVTALE FOR INNARBEIDINGSORDNINGER PÅ LAND	4
LIKESTILLING MELLOM KJØNNENE	8
MINSTELØNNSSATSENE	9
ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN.....	10
§ 2-2, § 2-3 og § 2-4 Minstelønnene	10
§ 2-8 Overtidsgodtgjørelse	11
§ 2-9 Korte velferdspermisjoner.....	11
§ 2-10 Kranførere.....	11
§ 2-11 Diverse tillegg	11
§ 2-12 Verktøygodtgjørelse	11
§ 2-14 Matpenger / kafépenge.....	12
§ 3-2 Lærling etter Kunnskapsløftet	12
§ 3-2 og § 3-3 Lærlinger i rørleggerfaget	12
§ 4-2 Akkordtariffene	12
§ 4-6 Retten til måling	13
§ 4-18 Reguleringsbestemmelser for akkordtariffene	13
§ 5-3 Oppfølging	13
§ 6-2 Overtidsarbeid	14
§ 6-4 Skiftarbeid	14
§ 7-2 Hvor nattopphold ikke er nødvendig.....	14
§ 12-3 Likestilling mellom kvinner og menn	14
§ 14 Varighet	15
Bilag 10 Avtale om korte velferdspermisjoner.....	15
Bilag 15 Verktøyliste	15
Bilag 16 Offshoreavtale for byggfagene	17
ØVRIGE BESTEMMELSER OM IKRAFTTREDELSE.....	18
VEDLEGG	18

GENERELT LØNNSTILLEGG

Det gis et generelt tillegg til alle på kr 1,00 pr time.

Tillegg for å rette opp lønnsforskjeller mellom menn og kvinner

Det skal fastsettes en lav- og likelønnsfatt på den enkelte bedrift på kr 0,50 per time per ansatt. Partene lokalt skal gjennom forhandlinger benytte denne potten til å rette opp skjevheter som måtte være på bedriften, og som skyldes forskjellsbehandling på grunn av kjønn.

Ved forhandlingene skal de lokale parter:

- Fremskaffe oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn, for å klarlegge om eventuelle forskjeller skyldes kjønn.
- Klarlegge hvem som gis tilbud om formell kompetanse, faglig oppdatering, kompetanseheving og lignende som gir annen lønns plassering og vurdere om tilbudene er tilpasset kvinners yrkesdeltakelse
- Klarlegge hvilke kriterier som benyttes for ansiennitetstillegg, herunder skal partene vurdere om lønns systemet har tatt tilstrekkelig hensyn til at kvinner i sterkere grad enn menn har ulønnet permisjon for å påta seg omsorgsoppgaver
- Kartlegge hvilke kriterier som er benyttet ved inndeling i ulike lønnsgrupper
- Gjennomgå kriteriene for lønnsfastsettelse med sikte på å sørge for at kriteriene er kjønnsnøytrale
- Sjekke at arbeidstakere som har permisjon med rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter Folketrygdloven § 14-4 og § 14-14 er blitt vurdert på samme måte som andre arbeidstakere ved lokale forhandlinger. Dersom dette ikke er gjort, kan likelønnsfatt brukes i denne sammenheng.

Dersom partene etter gjennomgangen iht. ovenstående konstaterer at det foreligger forskjellsbehandling på grunn av kjønn, skal forskjellsbehandlingen rettes opp ved hel eller delvis bruk av likelønnsfatt. De deler av lav- og likelønnsfatt som ikke benyttes til å rette opp eventuelle skjevheter, fordeles med like store beløp per time per ansatt.

Forhandlingene skal være avsluttet innen 01.07.2010.

Tillegg gis med virkning fra 01.07.2010.

Byggenæringens Landsforening og Fellesforbundet kan hver for seg kreve at protokoll fra disse forhandlingene sendes de respektive organisasjonene.

ALLMENNGJØRING/"SOSIAL DUMPING"/INNLEIE AV ARBEIDSKRAFT/BORTSETTING AV ARBEID

Bransjeprogram for et seriøst og velfungerende arbeidsliv

Norge har lange tradisjoner for at et godt samarbeid mellom partene i arbeidslivet og offentlige myndigheter legger grunnlaget for et velfungerende arbeidsliv. Dette er det viktig å bygge videre på.

Partene viser til regjeringserklæringen der Regjeringen vil ta et krafttak i bransjer som er særlig utsatt for useriøsitet, sosial dumping og utstøtings- og arbeidsmiljøproblemer gjennom treparts bransjeprogrammer.

Partene har bedt myndighetene om å ta initiativ ovenfor partene i arbeidslivet for å utforme treparts bransjeprogrammer som fremmer et seriøst og velfungerende arbeidsliv i særlig utsatte bransjer.

Innleie av arbeidskraft/bortsetting av arbeid

Byggenæringens Landsforening og Fellesforbundet viser til at det foreligger en avtale mellom NHO og LO om "Midlertidig overenskomst for bemanningsbransjen".

RAMMEAVTALE FOR INNARBEIDINGSORDNINGER PÅ LAND med daglig arbeidstid ut over 10,5 timer med/uten søndagsarbeid

Rammeavtalen er inngått mellom Fellesforbundet og Byggenæringens Landsforening for tariffperioden 2010-2012 i henhold til arbeidsmiljøloven (aml) § 10-12 (4). Partene skal ved tariffrevisjonene avtale om rammeavtalen skal videreføres for neste tariffperiode.

1. Omfang

Denne avtale regulerer innarbeidingsordninger for personell med overnatting utenfor hjemmet og er basert på gjennomsnittsberegning av den ukentlige arbeidstiden med daglig effektiv arbeidstid ut over 10,5 timer. Ordningen kan i særlige påkomne tilfeller også gjøres gjeldende for andre arbeidstakere. Dette skal klart fremgå av søknaden. Ved behov for bruk av ordningen for arbeidstakere som ikke fremgår av søknaden forutsettes egen søknad og godkjenning.

Det forutsettes at ordningen kun gjøres gjeldende for store anlegg/driftsteder og er avgrenset i tid.

For øvrig vises til FOB generelt og § 7-1 spesielt vedrørende reise- og oppholdsbestemmelser hvor nattopphold er nødvendig.

På grunnlag av lokal enighetsprotokoll sender bedriften søknad til Fellesforbundet som gir sin innstilling til LO. Den lokale protokollen skal følge søknaden. Når bedriften har mottatt melding fra Fellesforbundet om at ordningen er godkjent kan den iverksettes.

Byggenæringens Landsforening skal på forespørsel til Fellesforbundet få fremlagt oversikter over søknader og resultater av Fellesforbundet og LOs saksbehandling.

2. Krav til HMS og velferd

Innarbeidingsordningene må ivareta hensynet til HMS og ansattes familiesituasjon og velferd, samt bedriftens produktivitet og prosjektgjennomføring.

Bedriften plikter å sørge for at de ufravikelige krav som oppstilles i aml § 10-2 (1), (2) og (4) samt § 10-11 (7) ved nattarbeid, er ivaretatt i den enkelte arbeidstidsordning. Hvordan dette er ivaretatt, skal fremgå av lokal avtale.

Arbeidsgiver som benytter arbeidstidsordninger etter denne avtale skal som hovedregel ikke pålegge arbeidstakere å arbeide i friperioden. Eksempel på avvik fra hovedregelen er sporadiske reiseoppdrag, og for innarbeiding av manglende tid i henhold til status.

Reise til/fra anlegget skal fortrinnsvis foregå på oppstart- og avslutningsdag i arbeidstidsordninger etter denne avtale.

3. Arbeidstid

Denne avtalen omfatter ordninger med arbeid på søndager og hellig- og høytidsdager og ordninger uten arbeid på slike dager.

Det kan benyttes inntil 12 timers arbeidsdag.

For dager med effektiv arbeidstid utover 10,5 timer skal det være minst en time pause hvorav 30 minutter inngår i arbeidstiden. Betalt tid blir da 11,5 timer ved 12 timers arbeidsdag.

Det kan benyttes inntil 15 påfølgende dager hvorav maksimalt 14 arbeidsdager kan være på 12 timer.

Der det foreligger et velbegrunnet behov, kan ordninger med to fridager i oppholdsperioden benyttes. Der andre ordninger ikke er valgt skal det fremkomme av søknaden.

Det skal fortrinnsvis arbeides dag. Arbeidstiden legges fortrinnsvis mellom kl. 07.00 og kl. 19.00. Det er ikke anledning til å legge arbeidstiden utenfor tidsrammen kl. 06.00 og kl. 20.00.

Overtid skal, som hovedregel, ikke benyttes i forbindelse med slike rotasjonsordninger. Ved behov for overtid i særlige tilfeller, skal dette kun skje etter avtale med tillitsvalgt.

Der hvor det godkjennes nattarbeid legges arbeidstiden fortrinnsvis mellom kl. 19.00 og kl. 07.00 med kompensasjon etter lokal avtale og/eller overenskomsten. For øvrig vises det til Arbeidsmiljøloven § 10-11 om bruk av nattarbeid.

Arbeidstidsordninger etter denne avtale skal ikke fortrenge lokalt ansatte og arbeidstidsbestemmelser som følger av Fellesoverenskomsten for byggfag og Arbeidsmiljøloven.

4. Inngåelse av lokale avtaler

Informasjon og drøftelser om arbeidsoppdrag og evt. bruk av arbeidstidsordninger etter denne avtale skal tas opp med de tillitsvalgte i henhold til Hovedavtalens § 9-3.

Forhandlinger om arbeidstidsordninger skal tas med utgangspunkt i hvilke arbeidstidsordninger som kan være mulige/aktuelle i det enkelte tilfellet. Det skal ved inngåelse av lokal avtale legges vekt på HMS og hensynet til de ansattes familieliv og velferd samt bedriftens produktivitet og prosjektgjennomføring.

For øvrig vises til Verkstedsoverenskomstens § 7.3.5 tredje ledd.

5. Godkjenning

Den enkelte arbeidstidsordnings varighet skal knyttes til prosjektets eller oppdragets lengde, dog begrenset til maksimalt 1 år av gangen.

Det kan kreves evaluering av HMS og velferdsmessige erfaringer som ledd i Fellesforbundets behandling av søknad om forlengelse. Dersom en av de lokale parter krever det, og evaluering foreligger, skal evaluering medfølge søknaden om forlengelse. Fellesforbundet skal normalt anbefale forlengelse med mindre ordningen er urimelig belastende.

6. Lokal oppsigelse

De tillitsvalgte/hovedverneombudet kan med 1 måneds varsel kreve endring, eller si opp ordningen, dersom de mener at den er urimelig belastende. Før slikt krav fremsettes kan det kreves evaluering av HMS og velferdsmessige erfaringer.

Dersom bedriften er uenig i kravet kan den, uten ugrunnet opphold, bringe saken inn til Fellesforbundet for vurdering. Byggenæringens Landsforening kan be om organisasjonsmessig møte med Fellesforbundet om saken dersom bedriften ønsker det. Oppsigelsen utstår til Fellesforbundet har konkludert i saken.

Oppsigelsestiden iht. dette punktet angår ikke den oppsigelsestid LO benytter i sin godkjenning i forhold til evt. brudd på godkjenningsvilkårene.

7. Elementer til bruk for fremme av fritidsløsninger (manglende innarbeiding)

For å sikre berørte arbeidstakere mest mulig sammenhengende fritidsløsninger for å ivareta deres familiære og velferdsmessige behov og å få hensiktsmessige arbeidstidsordninger, kan følgende legges inn i arbeidstidsordningen som kollektiv avtale:

- a) Ferie skal gjennomføres i medhold av ferieloven. Det kan benyttes ferie i hver rotasjon for å oppnå sammenhengende fritidsløsninger. Det er imidlertid ikke anledning til å forskuttere ferie fra påfølgende ferieår til bruk i rotasjoner etter denne rammeavtalen.

Arbeidstakere som ikke har ferie å benytte, skal ikke bli skadelidende (få redusert sin stilling/lønn).

- b) Som del av denne rammeavtalen gis en særskilt kompensasjon på 15 minutter per arbeidsdag i arbeidstidsordninger/rotasjoner med effektiv arbeidstid utover 10,5 timer som legges som plusstid i avregningen. Evt. mertid som genereres i avregningen som følge av dette er ment som bidrag til at ordninger lettere kan gå i balanse i hver rotasjon, og skal ikke håndteres som mertid etter reglene om avregning i pkt. 8 nedenfor.

I tillegg kan bl.a. følgende individuelt avtalte løsninger benyttes:

- c) Arbeidstakere som, istedenfor å benytte ferie jf. pkt. 7 a, ønsker å innarbeide evt. minustid som oppstår som følge av ordningens manglende timer i arbeidsperioden, kan gis anledning til dette etter nærmere avtale med arbeidsgiver. Slik innarbeiding må ikke skje i konflikt med amls HMS-krav.
- d) Det er adgang til å inngå avtale med den enkelte arbeidstaker om avspasering av manglende timer tilsvarende godtgjøringen for bevegelige hellig- og høytidsdager, ved at

dette tas med i avregningen. Dette gjelder overtidsgodtgjørelsen i pkt. 9 a) og godtgjørelse for høytids- og helligdager som faller i friperioden under pkt. 9 c).

- e) Mertid samt kursing og opplæring som legges i friperioden, kan etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker brukes for avregning av evt. skyldig tid.

8. Avregning for ordninger i henhold til denne rammeavtalen

Arbeidstidsordninger etter denne avtale skal fortrinnsvis gå opp, evt. med bruk av de virkemidler som ligger under punkt 7. Ansatte skal være sikret sin stillingsbrøk og lønn.

Ved avregning av arbeidstid for personell som arbeider på forskjellige landanlegg og/eller faste driftsteder som har gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, gjøres prinsippene for avregning i FOB bilag 16 pkt 3.10.1, 3.10.2 og 3.10.3 gjeldende.

Eventuell minustid i ordninger etter denne avtale som kan overføres til neste avregningsperiode begrenses til 37,5 timer per år. Alt utover 37,5 timer minustid strykes ved årlig avregning uten tap av lønn.

Dersom arbeidstaker må slutte grunnet sykdom, ulykke eller blir oppsagt av arbeidsgiver på grunn av arbeidsgivers forhold, strykes evt. minustid uten tap av lønn og eventuell mertid utbetales som for overtid bestemt.

Ved oppsigelse fra arbeidstaker skal det foretas sluttavregning i forhold til rotasjoner i henhold til denne avtalen. Det kan gjøres fradrag for inntil 37,5 timer minustid. Alt ut over dette strykes uten trekk i lønn. En eventuell mertid som ikke er avtalt brukt på annen måte utbetales som for overtid bestemt. Oppgjør skjer på første ordinære lønningsdag.

Etter sporadiske reiseoppdrag skal arbeidstaker ha opplyst status.

Eventuell minustid som er opparbeidet etter pkt. 7 c) (individuell avtale om innarbeiding), og som ikke er innarbeidet ved avregningstidspunktet, kommer i tillegg til den minustid som er nevnt i denne bestemmelsens andre, femte og sjuende ledd.

9. Godtgjørelse for bevegelige hellig- og høytidsdager

- a) For arbeid på hellig- og høytidsdager betales lønn + 100 % (som for overtid bestemt) + tilsvarende godtgjørelse som for hellig- og høytidsdager i henhold til arbeidsplan.
- b) Ved fri i oppholdsperioden betales godtgjørelse for hellig- og høytidsdager i henhold til arbeidsplan.
- c) I friperioden betales godtgjørelse for hellig- og høytidsdager for 7,5 timer.

10. Ventetid

Dersom uforutsette hendelser forårsaker at arbeidet ikke kan påbegynnes til avtalt tid, betales tapte arbeidstimer med den enkelte bedrifts avtalte timelønn for prosjektet.

Dersom uforutsette hendelser knyttet til reisen (transportforsinkelser mv.) gjør at planlagt hjemreise ikke kan gjennomføres, betales ventetid med timelønn, første dag fra 3 timer etter planlagt avreise, maksimum betalt tid 7,5 timer ventetid. Neste dag betales medgått tid inntil 7,5 timer pr. døgn.

Til forhandlingsprotokollen

Partene er enige om at ny rammeavtale skal inngå som bilag i Fellesoverenskomsten for byggfag.

Så raskt som mulig etter vedtakelse skal det nedsettes et partssammensatt utvalg med sikte på å utvikle eksempler på rotasjoner (arbeidsplaner) innefor rammen av rammeavtalen for innarbeidsordninger på land med daglig arbeidstid ut over 10.5 timer med/uten søndagsarbeid. Utvalget skal lage planer for arbeidstidsordninger. Utover dette vurderer det selv hvor mange rotasjonsordninger det vil være grunnlag for å etablere eksempler på. I tillegg kan utvalget utvikle eksempler på avtalemaler til hjelp for lokale parter. Utvalgets størrelse avtales nærmere mellom partene.

Fellesforbundet presiserer at rammeavtalen ikke griper inn i LOs rett til å avgjøre hvor og i hvilke sammenheng slike ordninger godkjennes, eller LOs rett til å stille særskilte HMS- og velferdsmessige vilkår for godkjenningen.

Partene er enige om at reglene i punkt 9 tas inn i FOB bilag 17 (12-9-rotasjon).

LIKESTILLING MELLOM KJØNNENE

I overenskomstområdet til Fellesoverenskomsten for byggfag opplever partene at kvinner og menn er likestilt.

Partene ønsker allikevel å tiltre hovedpunktene fra Felleserklæring om likestilling mellom kjønnene fra Riksmeglingsmannens i sak 2010-005 mellom Fellesforbundet og Norsk Industri.

Felleserklæring om likestilling mellom kjønnene

Partene understreker at det i Norge er lik lønn for arbeid av lik verdi i samme virksomhet, slik likestillingsloven krever. Dette fremgår også av Likelønnskommisjonens utredning. Partene forutsetter at eventuelle avvik fra dette blir håndtert i den enkelte virksomhet. Prioritering av lønnsutvikling for kvinnedominerte yrkesgrupper er god likestillingspolitikk, men må gjennomføres innenfor rammen av lønnsoppgjøret.

Partene konstaterer at kvinner gjennomsnittlig har lavere inntekt enn menn i arbeidslivet som helhet. I følge Likelønnskommisjonen skyldes denne inntektsskjevheten det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, hvor kvinner velger andre yrker enn menn og hvor kvinner i mindre grad innehar lederstillinger. Kvinner arbeider dessuten i større grad deltid, noe som gir en svakere tilknytning til arbeidsmarkedet enn det menn har. Dette er uheldig ut i fra et likestillingssynspunkt og i forhold til tilgang på arbeidskraft i arbeidsmarkedet.

Partene ønsker å bidra til en utvikling som gir en stabil og varig utjevning av inntektsforskjeller mellom kjønnene, men innser samtidig at lønnsoppgjørene alene ikke kan fjerne det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Partene er derfor enige om at det må arbeides med tiltak på flere plan for å oppnå langsiktige, strukturelle endringer som vil gi en varig utjevning av inntektsforskjellene mellom kjønnene.

Likelønnskommisjonen slo fast at inntektsforskjellene vokser i småbarnsfasen. For å bidra til en likere fordeling av omsorgsoppgavene, ser partene behov for å gi arbeidstakerne mulighet

til å tilpasse arbeidssituasjon og familieliv på en bedre måte. Dette kan blant annet gjøres ved tilpassing av arbeidstidsordninger og bedre tilrettelegging for foreldre i småbarnsfasen.

Likelønnskommisjonen fastslo videre at langt flere menn enn kvinner innehar ledende stillinger, og at dette har konsekvenser for lønnsforskjellene mellom kjønnene. Partene er enige om at det er viktig å legge til rette for at kvinner i større grad enn i dag stimuleres til å ta lederstillinger.

Partene vil derfor legge vekt på etter- og videreutdanningsprogrammer som kvalifiserer kvinner for lederstillinger innen byggebransjen. Det samme gjelder for tiltak som kan øke rekruttering av kvinner til bransjen.

For å sikre mer målretting i likestillingsarbeidet, for å bidra til å utjevne inntektsforskjeller mellom kjønnene, og for å bidra til en sterkere tilknytning til arbeidslivet for kvinner, vil partene med utgangspunkt i "Soria Moria II" invitere Regjeringen til et samarbeid om:

Småbarnsfasen

Partene ønsker at Regjeringen, gjennom Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd, tar initiativ til at det utvikles programmer for å få til en jevnere fordeling av omsorgsoppgaver i småbarnsfasen mellom kvinner og menn. Dette vil bidra til at kvinnenes tilknytning til arbeidslivet forsterkes, og dermed gi en bedre lønnsutvikling for kvinner.

Flere kvinner i lederstillinger

For å få flere kvinner i lederstillinger, er det viktig å legge vekt på styrking av formal- og realkompetanse. Det bør derfor, langt mer offensivt enn i dag, utvikles målrettede etter- og videreutdanningstiltak som vil bidra til å kvalifisere flere kvinner for lederstillinger. Partene vil utfordre myndighetene til å bidra til utvikling og iverksetting av spesifikke etter- og videreutdanningstiltak med dette som formål.

Dette kan best skje gjennom et eget program forankret i 3 – partssamarbeidet hvor staten bidrar med finansiering på samme måte som ved Kompetanseutviklingsprogrammet (KUP) og Basiskompetanseprogrammet (BKA).

MINSTELØNSSATSENE

Meklingsmannen har under meklingen konstatert at partene er enige om at overenskomstens minstelønnsatser ikke følger den generelle lønnsutviklingen i overenskomstområdet.

Fellesforbundet har overfor Meklingsmannen gitt uttrykk for at også minstelønnsatsene skal reguleres med den generelle lønnsutviklingen i overenskomstområdet. BNL har vist til at minstelønnsatsene tradisjonelt bare har vært tillagt det generelle tillegget ved mellomoppgjør og ved samordnede oppgjør, men i gjennomsnitt stort sett har fulgt påslag og faktorer i akkordtariffene. Ved forbundsvisse oppgjør har partene hatt frie forhandlinger om minstesatsene.

BNL har overfor Meklingsmannen gitt uttrykk for at det har enkelte uheldige sider, bl.a. hensynet til forutsigbarhet, å måtte heve minstesatsene betydelig ved forbundsvisse oppgjør

fordi satsene ikke blir regulert med annet enn det generelle tillegget ved mellomoppgjør og ved samordnede oppgjør.

Meklingsmannen har anmodet BNL og Fellesforbundet om i kommende tariffperiode å drøfte hvordan en kan utforme en bestemmelse som sikrer at minstelønnsatsene reguleres mer i takt med lønnsutviklingen ved mellomoppgjør og ved samordnede oppgjør. Både BNL og Fellesforbundet har overfor Meklingsmannen gitt uttrykk for at de er innstilt på å gjennomføre slike drøftinger. Meklingsmannen har i den forbindelse anmodet partene om å nøye vurdere en forhandlingsrett vedrørende regulering av satsene ved mellomoppgjør og ved samordnede oppgjør og at slike forhandlinger skal ta utgangspunkt i lønnsutviklingen i overenskomstområdet dersom partene ikke blir enige om å legge andre kriterier til grunn. Dersom partene i disse drøftingene ikke kommer til enighet, inntas følgende bestemmelse i overenskomsten fra og med tariffrevisjonen 2012:

Reguleringsbestemmelse for mellomoppgjør og samordnede oppgjør

Etter at resultatet fra mellomoppgjør og samordnede oppgjør mellom LO og NHO foreligger, opptas forhandlinger mellom FF og BNL om regulering av minstelønnsatsene i §§2-2,2-3 og 2-4, med utgangspunkt i lønnsveksten innenfor avtaleområdet.

Regulering skjer med virkning fra 1. april.

Med henvisning til de standpunkt partene har meddelt Meklingsmannen og den vilje som begge parter har gitt uttrykk for i forhold til å finne mekanismer for å regulere minstesatsene ved mellomoppgjør og ved samordnede oppgjør, har Meklingsmannen overfor partene gitt uttrykk for at minstelønnsatsene for 2. avtaleår skal reguleres med den forventede generelle lønnsutviklingen fra 2009 til 2010.

ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

§ 2-2, § 2-3 og § 2-4 Minstelønnene

§ 2-2 Fagarbeidere

For fagarbeidere gjelder en garantert minstefortjeneste på kr 154,50 med virkning fra og med 17. april 2010. Med virkning fra og med 01.04.2011 gjelder en garantert minstefortjeneste på kr 159,00.

§ 2-3 Arbeidstaker uten fag- eller svennebrev

1. For arbeidstaker uten bransjeerfaring gjelder en garantert minstefortjeneste på kr 139,00 med virkning fra og med 17. april 2010. Med virkning fra og med 01.04.2011 gjelder en garantert minstefortjeneste på kr 143,00.
2. For arbeidstakere med minst ett års bransjeerfaring gjelder en garantert minstefortjeneste på kr 144,50 med virkning fra og med 17. april 2010. Med virkning fra og med 01.04.2011 gjelder en garantert minstefortjeneste på kr 149,00.

§ 2-4 Unge arbeidstakere

For de unge arbeidstakere (arbeidstakere under 18 år), gjelder en garantert minstefortjeneste på kr 93,00 med virkning fra og med 17. april 2010. Med virkning fra og med 01.04.2011 gjelder en garantert minstefortjeneste på kr 96,00.

Til protokollen:

Satsene i § 2-2, § 2-3 og § 2-4 inkluderer eventuelt generelt tillegg 2. avtaleår.

§ 2-8 Overtidsgodtgjørelse

Ny sats, kr 202,83

§ 2-9 Korte velferdspermisjoner

Ny sats, kr 202,83

§ 2-10 Kranførere

Inngår kranen eller annet løfteutstyr i en bestemt akkord, lønnes kranføreren på linje med fagarbeiderne i akkordlaget. Betjener kranen flere akkordlag, i egen bedrift, lønnes kranføreren overensstemmende med lagenes gjennomsnittlige akkordlønn på byggeplassen. Hvilken kranfører dette gjelder skal fremgå av akkordseddel.

For øvrig gjelder § 2-6 Andre lønnssystemer enn hovedlønnssystemet.

Endringen gjelder også § 4-10.5

§ 2-11 Diverse tillegg

§ 2-11.1	minste godtgjørelse bas	kr 5,90
§ 2-11.2	smusstillegg	kr 3,60
§ 2-11.3	blikkenslagere, lodding av bly og sveis av galv.jernkr	3,80
2-11.3	blikkenslagere, arbeid på bratte tak og lign.	kr 4,10

§ 2-12 Verktøygodtgjørelse

1. For betongarbeidere, tømrere, anleggsgartnere og murere

Arbeidstakere som selv holder tilstrekkelig håndverktøy som kan kontrolleres av arbeidsgiveren, får godtgjørelse slik:

- Forskalere og tømrere kr. 1,60 pr. arbeidet time

- Murere og flisleggere, sementpussere og terrazzoarbeidere kr. 1,15 pr. arbeidet time. For sementpussere holder bedriften de nødvendige bøtter, koster og rettholter.

Dersom bedriften holder verktøy har arbeidstakeren ikke rett til verktøygodtgjørelse.

Hvor arbeidstakeren i samråd med arbeidsgiveren blir enige om at arbeidstakeren skal holde spesialverktøy utover verktøylisten, avtales en godtgjørelse for dette.

Sats for verktøygodtgjørelse justeres med fall eller stigning i prisen på verktøy i de fag hvor arbeidstakeren holder verktøy selv.

§ 2-14 Matpenger / kafépenge

§2-14.1	matpenger ved overtid	kr 74,00
§ 2-14.2	kafépenge	kr 24,30

§ 3- 2 Lærling etter Kunnskapsløftet

Lærling i teknisk- allmennfag(TAF – lærlinger)

For den tiden lærlingen er utplassert i bedrift de to første årene, betales 30 % av nyutdannet fagarbeider. De to siste årene betales lønn for verdiskapningstiden, slik at de samlet over alle 4 årene opparbeider en samlet lønn tilsvarende en årslønn for nyutdannet fagarbeider.

Retningsgivende tabell:

1	2	3	4	halvår
55	55	70	75	prosent

§ 3-2 og § 3-3 Lærlinger i rørleggerfaget

Læretiden i rørleggerfaget er forlenget med et halvt år.

Som merknad for rørleggerfaget forlenges skalaen i § 3-2.1 med et 5. halvår med 80 %, § 3-3.1 med ett 9. halvår på 85 % og § 3-3.4 med et 9. halvår på 80 %.

§ 4-2 Akkordtariffene

Nye satser FOB § 4-2

Påslagsprosent pr. 1. august 2010 er:

- byggtapetsfaget	13,73 %
- blikkenslagerfaget	56,97 %
- malerfaget	13,73 %
- murerfaget	10,75 %
- rørleggerfaget	66,46 %
- taktekkerfaget	15,87 %

- tømrerfaget	minst kr 160,67
- isolatører	kr 164,19
- betongfagene	minst kr 191,54
- anleggsgartnerfaget	139 øre

Til protokollen:

Reguleringsbestemmelser for akkordarbeid

1. Akkorder som løper før og etter 17. april 2010, men avsluttes før 1. august 2010 tillegges akkorden kr 1,00 per arbeidet time fra 17. april.
2. Alle timer arbeidet i akkord fra og med 1. august 2010 tillegges den nye påslagsprosenten eller kronefaktoren.
3. Akkorder hvor det lokalt er avtalt en forhøyet påslagsprosent eller kronefaktor, tilkommer bare differansen mellom den avtalte påslagsprosent eller kronefaktor og den nye.

Partene har lagt til grunn at eventuelle lokale avtaler/akkordsedler om kompensasjon for manglende fortjenesteutvikling på de respektive akkordtariffer, hvor kompensasjon ligger over de nye påslagsprosenter eller kronefaktor ikke skal tilkomme tillegg utover det generelle tillegget på kr. 1,00 per time.

§ 4-6 Retten til måling

Nytt 5. avsnitt.

Partene kan også avtale forhåndsmåling.

§ 4-18 Reguleringsbestemmelser for akkordtariffene

Ny merknad:

Grunnlaget for forhandlingene og oppmannsbehandling skal skje på bakgrunn av andre og tredje ledd. Ved enighet kan andre forhold trekkes inn i vurderingen.

§ 5-3 Oppfølging

Nye setninger tilføyes:

I denne sammenheng vil partene arbeide aktivt for at også bedrifter med færre enn 10 ansatte bør ha verneombud.

Vedrørende opplæring, se bilag 11.

§ 6-2 Overtidsarbeid

§ 6-2.2	overtidsgrunnlag	kr 202,83
§ 6-2.3.4	merknad for rørleggerfaget, utrykningstillegg	minst kr 136,25

§ 6-4 Skiftarbeid

§ 6-4.2	skifttillegg, 2. skift	kr 23,24
§ 6-4.2	skifttillegg, 3. skift	kr 37,13
§ 6-4.2	skifttillegg, lørdag etter kl 13.00 m.m.	kr 91,56

§ 7-2 Hvor nattoffhold ikke er nødvendig

§ 7-2.2 Nye satser for reise- og gangtid.

1. Når arbeidstakeren selv sørger for transport:

- b) For avstand fra 7,5 til 15 km: kr. 74,90
- c) For avstand fra 15 til 30 km: kr. 124,20
- d) For avstand fra 30 til 45 km: kr. 145,60
- e) For avstand fra 45 til 60 km: kr. 166,70

2. Når arbeidsgiver sørger for transport:

- b) For avstand fra 7,5 til 15 km: kr. 44,80
- f) For avstand fra 15 til 30 km: kr. 74,60
- g) For avstand fra 30 til 45 km: kr. 89,20
- h) For avstand fra 45 til 60 km: kr 104,20

§ 7-2.8.3 for rørleggere, reise- og gangtid inntil 1 1/2 time daglig

rørlegger	kr 92,00
ufaglært	kr 84,00
lærling	kr 63,00

§ 12-3 Likestilling mellom kvinner og menn

Partene er enige om, både sentralt og lokalt, å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene, slik at kvinner og menn gis like muligheter til å ta del i de forskjellige arbeidsoppgaver innenfor byggfagene. Bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

Partene er enige om at menn og kvinner etter Fellesoverenskomstens bestemmelser under ellers like forhold skal vurderes likt, så vel fortjenestemessig som faglig. Ved lokale

lønnsforhandlinger skal derfor partene gjennomgå både menns og kvinners lønnsforhold og vurdere årsakene til eventuelle lønnsforskjeller.

§ 14 Varighet

Denne overenskomsten trer i kraft per 1. april 2010 og gjelder til 31. mars 2012 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 2011).

Bilag 10 Avtale om 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.

Nytt punkt:

Permisjon for oppmøte på sesjon.

Teksten ”, f.eks. husmorvikar,” utgår i punkt 6.

Bilag 15 Verktøyliste

Verktøyliste for betongarbeidere

Følgende verktøyliste legges til grunn for beregning av verktøygodtgjørelsen for betongarbeidere:

- Verktøykasse
- Kantevinkel
- Hammer med stålskaft
- Loddestokk (vater)
- Vinkel

- Øks, 1,4 kg 248
- Brekkjern Øyo 60 cm
- Hengelodd 300 g
- Snor
- Snorer 2 pr. år
- Tommestokk 5 pr. år
- Tømmermannsblyanter 10 pr. år
- Stemjern 2 pr. år
- Stikksager tannspissherdede 5 pr. år
- Morakniv m/slire
- Krittspor (Hylse Stanley)
- Snorer 2 pr. år
- Langvater 1,9 m
- Måleband 15 m

Verktøyliste for tømрere

Følgende verktøyliste legges til grunn for beregning av verktøygodtgjørelsen for tømрere:

- Rotterumpe 3150-12 xpt
- Baufil
- Baufilblader 2 stk.
- Liten støthøvel (Stanley)
- Stemjern 1 stk 12 mm
- Hammer m/stålskaft
- Snekkerbile (øks)
- Stor vinkel TMV 1000
- Kantvinkel (bordvinkel)
- Loddestokk (vater) 0,6 m
- Tommestokker (4 stk) 2 m tre
- Dor
- Kubein (brekkjern) Øyo 223 (60 cm).
- Kniv m/slire
- Blyanter 8 stk.
- Stillbart bor
- Stanley platekniv m/blad
- Syl (Geilo)
- Vannpumpetang, (for eksempel 250 mm Belzer)
- Skjev mål (vinkel)
- Krittspor m/kritt SL 30
- 5m måleband
- Blikksaks
- Handsag, herdede tinner, forbruk 3 stk pr år
- Stiftehammer for 10,6 stifter
- Spikerforkle med hammerholder

Begge lister er revidert april 2010.

Bilag 16 Offshoreavtale for byggfagene

3. Arbeidstid, overtid m.v.

Nytt andre og tredje ledd under p. 3.2.

Der hvor de lokale parter mener det er hensiktsmessig/praktisk mulig kan det avtales 14-28-rotasjon.

Arbeidstakere som arbeider 14-28-rotasjon skal ikke pålegges å innarbeide manglende timer, men utlønnes i henhold til lavere timetall/årstimetall som følger av 14-28-rotasjon. Bedriften skal, så langt praktisk mulig, tilrettelegge slik at arbeidstakere som ønsker å innarbeide manglende tid, i henhold til sin stilling, får mulighet til dette. Partene lokalt kan avtale andre elementer til inndekning av manglende timer.

Nytt punkt 3.10.3 Avregning

De lokale parter kan avtale praktiske løsninger slik at bedriften kan benytte det samme avregningstidspunktet for alle arbeidstakerne, herunder overføring av minus/plusstid for dette formålet.

Nytt p. 3.10.4 Disposisjonstillegg

Arbeidstakere som arbeider etter bilag 16 pkt. 3.2 (14-28-rotasjon), og stiller sin arbeidskraft til disposisjon for innarbeiding av manglende tid, betales inntil 30 timer lønn pr. år (3,5 timer pr. oppholdsperiode). Dette disposisjonstillegget kommer i tillegg til manglende tid som er innarbeidet.

Til protokollen:

Partene er enige om at det nedsettes et parts sammensatt utvalg som skal konsekvensutrede og vurdere om det kan utarbeides forslag til praktiske løsninger knyttet til bruk av 14-28-rotasjon i overenskomstområdet.

11. Lønnsbestemmelser

bilag 16, 11.2 offshoretilllegg	kr 59,22
bilag 16, 11.5 nattillegg	kr 27,92
bilag 16, 11.6 kompensasjon klatreoppdrag, tilkomstteknikk	kr 36,84

Til protokollen

Regulering av offshoretillegget

Partene viser til at Statistisk sentralbyrå har endret Standard for næringsgruppering og at det ikke lenger er mulig å følge den reguleringsmekanisme som er nedfelt i FOB bilag 16, pkt. 11.2 vedrørende regulering av offshoretillegget.

Partene er derfor enig om å endre bestemmelsen til følgende:

I forbindelse med kommende avtalerevisjoner skal offshorettillegget reguleres med den prosentvise stigning for Verkstedsoverenskomsten basert på NHOs statistikk for denne overenskomsten. Det fortjenestebegrepet som legges til grunn er "avtalt lønn". Det er økningen i perioden fra siste måletidspunkt før forrige regulering og frem til siste måletidspunkt før den aktuelle reguleringen, som skal legges til grunn. Ved eventuell regulering av overenskomstens øvrige satser ved mellomoppgjør, skal også offshorettillegget reguleres som ovenfor bestemt.

ØVRIGE BESTEMMELSER OM IKRAFTTREDELSE

Tilleggene gjøres gjeldende fra og med 17. april 2010, med unntak av:

- De nye satsene i § 6 og § 7 gjelder fra vedtakelsestidspunktet.
- Satsen for korte velferdspermisjoner gjelder fra 1. mai 2010
- Tillegg gis ikke til arbeidstakere som har sluttet før vedtakelsen
- Ingen reguleringer skal iverksettes før oppgjøret er vedtatt

Partenes øvrige krav tas ikke til følge.

VEDLEGG

Bilag 1. Kopi av brev fra Norsk Industri og Fellesforbundet til regjeringen ved statsminister Jens Stoltenberg om bransjeprogram for et seriøst og velfungerende arbeidsliv, datert 10. april 2010.

Bilag 2. Brev fra Det Kongelige Arbeidsdepartement til Fellesforbundet, Norsk Industri og Riksmeklingsmannen, datert 10. april 2010.