

Protokoll

23. mars 2023 ble det forhandlet om revisjon av Overenskomst for tekniske funksjonærer mellom FLT og Glass og Fasadeforeningen.

Til stede

Fra FLT:

Johanne Skarbø Pedersen og Øyvind Lund Sørensen

Fra Glass og Fasadeforeningen:

Bjørn Glenn Hansen og Beate Solem

Etter forhandlingene er partene enige om følgende endringer i overenskomsten (understreket tekst inntas i overenskomsten, det som fjernes overstrykes)

§ 1 Opprettelse av nye avtaler i inneværende tariffperiode, punkt III A endres til:

Krav om avtaleopprettelse i GFs medlemsbedrifter overfor navngitte medlemmer av FLT sendes til GF med kopi til den aktuelle landsforening. GF må gi beskjed innen ~~1 måned~~ 2 måneder om de mener vedkommende ikke har slik stilling at han/hun kommer inn under avtalen. Hvis ingen innsigelser fremkommer innen ~~1 måned~~ 2 måneder, ansees vedkommende godkjent som arbeidsleder og avtale opprettet med bedriften.

§ 2 Arbeidstid, nytt punkt V

Hjemmekontor

Dersom bedriften åpner for bruk av hjemmekontor, skal rammene drøftes med de tillitsvalgte.

§ 3 Godtgjørelse for overtidarbeid, punkt VI

Matpengesatsen økes til kroner 123,-

§ 9 Lønnsbestemmelser

§ 9, hele teksten inkludert merknader og protokolltilførsler, strykes og erstattes i sin helhet med følgende tekst:

9.1 Lønnspolitikk

OS A

Partene er enige om at det er viktig å ha en lønnspolitikk som understøtter bedriftens mål og verdier. Lønnspolitikken bør tydeliggjøre hva som innvirker på den enkelte medarbeiders lønnsnivå og lønnsutvikling.

Med lønnspolitikk menes de verdier, holdninger, handlinger og resultater man ønsker å fremme for å støtte opp under bedriftens mål og strategi. De tillitsvalgte kan kreve å drøfte bedriftens lønnspolitikk.

Partene understreker betydningen av et aktivt arbeid for økt produktivitet og lønnsomhet på den enkelte bedrift. Dette er nødvendig for å styrke bedriftens konkurranseevne og muliggjøre investeringer som sikrer bedriftene på lengre sikt.

Partene er enige om at menn og kvinner etter overenskomstens 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.

9.2 De årlige lokale lønnsforhandlinger

Lønningene for tekniske funksjonærer skal vurderes og eventuelt reguleres en gang årlig til avtalt tidspunkt mellom partene.

Før bedriften fastsetter årets lønnsregulering skal det føres reelle forhandlinger mellom bedriften og FLTs tillitsvalgte.

Forhandlinger om de tekniske funksjonærers generelle lønnsnivå og lønnsutvikling skal føres med utgangspunkt i de fire kriterier, som er bedriftens:

- økonomi
- produktivitet
- framtidsutsikter
- konkurranseevne

9.3 Før de årlige lokale lønnsforhandlinger

Så tidlig som mulig skal bedriften fremlegge nødvendig underlag og sin vurdering av de fire kriterier. Økonomiske størrelser skal, med mindre særlige grunner foreligger, beskrives slik at de kan sammenlignes fra år til år.

På forespørsel skal de tillitsvalgte få:

- utlevert liste over FLT sine medlemmer underlagt overenskomsten der de individuelle lønninger fremkommer.
- opplyst hvilken økonomisk ramme bedriften har lagt til grunn for andre sammenlignbare arbeidstakergrupper.
- oversikt over medlemmenes innplassering i NHOs lønnsstatistikk.

9.4 Vurderingskriterier for lønnsfastsettelse og individuell lønnsdifferensiering

Bedriften og de tillitsvalgte skal søke å komme til enighet om de retningslinjer og vurderingskriterier som skal legges til grunn for bedriftens lønnsfastsettelse. Dette for å fremme bedriftens lønnsomhet, og for å trygge de ansatte gjennom en mest mulig objektiv og motiverende lønnsfastsettelse. Slike retningslinjer skal være avklart utenom de årlige forhandlingene.

Eventuell lønnsdifferensiering skal representere en mulighet for den enkelte og foretas så rettferdig som mulig. Lønnsdifferensiering skal stimulere til økt kompetanse og gode prestasjoner, og bør knyttes til en prosess med systematisk stillings- og dyktighetsvurdering.

Vurderingskriteriene som velges må kunne observeres og måles, og den enkeltes innsats og utvikling må kunne innvirke på lønnsfastsettelsen.

Det er et felles ansvar for bedriften og de tillitsvalgte å gjøre vurderingskriteriene og retningslinjene kjent for alle berørte. Dette er en forutsetning for å kunne vurdere, følge opp og gi tilbakemelding på medarbeiderens jobbutførelse.

Den som foretar vurderingene, må ha et faktisk forsvarlig vurderingsgrunnlag i forhold til den enkelte.

Lønnen for den enkelte skal fastsettes som månedslønn.

Lønnen skal fastsettes og eventuelt reguleres individuelt basert på:

- arbeids- og ansvarsområde i henhold til beskrivelse for stillingen
- praksis
- utdanning
- ansettelsestid
- dyktighet
- lederansvar

Tillitsvalgtarbeid bør vurderes positivt i forbindelse med lønns- og karriereutvikling.

Det skal også tas hensyn til lønnsvilkårene for andre grupper i bedriften, det alminnelige lønnsnivå for tekniske funksjonærer og lønnsnivået / nivåene innenfor samme bransje, på det sted bedriften ligger og til landet for øvrig.

9.5 Særlige forhold

Hyppige eller langvarige reiser

For funksjonærer i stilling som medfører hyppige eller langvarige reiser med fravær fra hjemstedet, skal dette tas hensyn til ved lønnsfastsettelsen.

Foreldrepermisjon

I de årlige lokale forhandlingene skal bedriften foreta lønnsvurdering av funksjonærer som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

Etterutdanning

For funksjonærer som har tatt etterutdanning som er av betydning for stillingen siden sist foretatte regulering av lønnen, skal dette tas hensyn til ved lønnsreguleringen.

Lavt eller intet lønnstillegg

Dersom den tekniske funksjonær får lavt eller intet lønnstillegg, skal bedriften i forståelse med tillitsvalgt søke å komme til enighet med den enkelte, eventuelt sammen med tillitsvalgte, om mulige tiltak for å bedre vedkommendes lønnsutvikling.

Ny vurdering

Hvis den enkelte funksjonær mener urimeligheter er til stede som gir grunnlag for fornyet vurdering og eventuell regulering av lønnen, kan de tillitsvalgte kreve saken tatt opp med bedriftsledelsen. I de tilfelle det ikke er tillitsvalgt, kan den enkelte under de samme forutsetninger kreve saken tatt opp gjennom sin organisasjon.

Skjevheter i lønn

I den utstrekning bedriften i det enkelte år finner det nødvendig for å rette opp oppståtte skjevheter, skal den kunne foreta en tilleggsregulering til et annet tidspunkt enn de lokale forhandlingene. Tillitsvalgte kan også ta opp slike spørsmål med bedriften.

Endring av stilling

Ved skifte av stilling, vesentlig stillingsendring eller varig endring av arbeidsområde skal stillingsbeskrivelsen revideres.

Det skal foretas ny lønnsvurdering, og eventuell justering av lønn basert på slike endringer gjelder med virkning fra det tidspunkt endringen ble iverksatt.

Vikariat

Ved midlertidig tjenestegjøring (vikariat) i stilling med mer kvalifisert og ansvarsfullt arbeid som varer utover tre uker (ikke ferievikariat), skal det avtales en passende godtgjørelse.

9.6 Orientering til tillitsvalgte

Der FLT har minimum fire medlemmer under denne overenskomst, skal de tillitsvalgte orienteres om gjennomsnittlig total regulering for medlemmene med adgang til å uttale seg om reguleringen. Orienteringen skal skje før resultatet av individuelle lønnsreguleringer sendes ut, og før reguleringsdatoen.

9.7 Tvist

Ved en eventuell tvist om forståelsen av denne paragraf henvises det til Hovedavtalen kapittel II, for øvrig henvises det til Hovedavtalens kapittel IX.

§10 likelønn og likestilling, protokolltilførsel, første avsnitt, endres til:

Protokolltilførsel: Partene på den enkelte bedrift skal i løpet av avtaleperioden foreta nødvendig gjennomgang av sine lokale avtaler for å sikre at disse er i samsvar med likestillingslovens likestillings- og diskrimineringslovens bestemmelser.



§ 17 Arbeid offshore, endres til:

Før bedriften fastsetter betingelsene for arbeid offshore skal det forhandles mellom bedriften og de tillitsvalgte. Forhandlingene bør omfatte:

- arbeidstid, hvilepauser, endringer m.v.
- premisser for avspasering og/eller kompenserende betingelser
- reisebetingelser, mønstring m.v.
- ferie
- kurs og opplæring
- nøddinnkvartering
- sikkerhetsbestemmelser, verneutstyr m. v.
- forsikringer/sykepengeordninger/helsekontroll
- offshoretillegg, overtidstillegg, nattillegg, hellig- og høytidsdagstillegg m.v.

Samlede lønns- og arbeidsvilkår for arbeid offshore:

De samlede lønns- og arbeidsvilkår for arbeid offshore skal stå i et rimelig forhold til belastningen den enkelte påføres.

Kompensasjon for deling av enkeltlugar reguleres av den til enhver tid gjeldende avtale mellom LO og NHO.

For arbeid offshore som reguleres av forskrift om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten og på enkelte landanlegg (rammeforskriften) viser partene til at daglig ordinær arbeidstid ikke skal overstige 12 timer, og at oppholdsperioden ikke skal overstige 14 døgn, men arbeidsgiver kan utvide oppholdsperioden ved særlig og tidsavgrenset behov, jf. Rammeforskriftens bestemmelser.

Det forutsettes at arbeid offshore skal være fullt forsvarlig, jf. aml. § 4-1.

Merknad

Henvisningen til aml. § 4-1 og rammeforskriften medfører ikke at bestemmelsene er gjort til en tariffnorm.

Nærmere om premisser for avspasering:

For ansatte som arbeider i gjennomsnittsberegnet arbeidstidsordning, skal den enkeltes totale arbeidstid avregnes og gjøres opp, der all arbeidet tid offshore, på landanlegg og ved faste driftssteder skal inngå i den totale arbeidstid. Lokale forhandlinger skal også omfatte avregningstidspunkt og øvrige premisser for avregning av arbeidstiden, herunder årsverksfaktor.

Lokale parter kan i fellesskap eller hver for seg anmode om bistand fra GF og FLT for å få bistand til å gjennomføre forhandlinger etter denne bestemmelsen.

Det settes opp protokoll fra forhandlingene.

Tvister behandles ~~iht.~~ i hht. reglene i Hovedavtalen § 2-3

OS



Arbeidstidsordninger som faller utenfor de alminnelige bestemmelsene i AML Kap. 10 må godkjennes av FLT/GF i samsvar med AML § 10-12 (4) før iverksettelse.

Ny § 26 Forhandlingsspråk

FLT og NHO er enige om at kommunikasjon mellom bedriften og tillitsvalgte bør skje på en slik måte at lokale parter kan ivareta sine oppgaver etter tariffavtalen.

§ 26 Reguleringsbestemmelsen for 2. avtaleår flyttes til § 27 og endres til:

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom GF 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 situasjonen 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 GFs styre.

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. april ~~2021~~ 2023).

§ 27 Varighet og oppsigelse flyttes til § 28 og endres til:

Denne overenskomst trer i kraft 1. mai 2022 og gjelder til 30. april 2024. Blir den ikke sagt opp av en av partene med minst 2 -to- måneders varsel, blir den automatisk forlenget med 1 -ett- år ad gangen.

§ 30 Generelle avtaler (bilag), flyttes til § 31

Bilag 8 om trekk av fagforeningskontingent fjernes og bilag 9 blir nytt bilag 8.

Til protokollen:

Lønnstillegg

Det gis et generelt tillegg på kr. 4,00 pr. time gjeldende med virkning fra 1. mai 2022.

Lønnsforhøyelsen gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som har sluttet i bedriften før vedtakelsen. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg og andre tillegg vedrørende arbeid før vedtakelsen.

- Innholdsfortegnelsen oppdateres i tråd med de endringer som foretas i overenskomsten.
- Fellesbilagene oppdateres i tråd med protokoll mellom LO og NHO.

Øvrige krav tas ikke til følge

Frist for vedtakelse 25.04.23

For FLT



Øyvind Lund Sørensen

For Glass og Fasadeforeningen



Bjørn Glenn Hansen

