

Nr: 24/2016/ABJ

Dato: 11.05.2016

Sendt til: Virkemedlemmer som er bundet av Overenskomst for IKT og Serviceelektronikk mellom Virke og EL og IT Forbundet

TARIFFOPPGJØRET VÅREN 2016 - ENIGHET I FORHANDLINGENE MELLOM VIRKE OG EL OG IT FORBUNDET

Virke og EL og IT Forbundet kom etter forhandlinger tirsdag 10.mai 2016, tidlig onsdag 11.mai til enighet i forhandlingene ved vårens tariffrevisjon.

Forhandlingsresultatet skal på uravstemning blant EL og IT Forbundets medlemmer, og har frist for endelig vedtakelse 31.mai 2016. Lønnstillegg og endringer som partene har blitt enige om skal ikke effektueres før forhandlingsresultatet er endelig vedtatt. Vi kommer tilbake med nærmere informasjon når resultatet eventuelt kan effektueres.

Dersom resultatet blir vedtatt, vil det bli lagt ut revidert Overenskomst for IKT og Serviceelektronikk så snart den er ferdig redigert. Nedenfor følger oversikt over de viktigste endringene:

I Lønnstillegg

1. Generelle tillegg
Det gis et generelt tillegg på kr 1 pr. time pr. 1.april 2016
Dette tillegget gis til alle arbeidstakere som omfattes av overenskomsten.

2. Minstelønnsatser
Nye minstelønnsatser pr. 1.april 2016:

Første avsnitt endres til:

Gruppe 1: Arbeidstakere under 18 år:	18 834 per måned
Gruppe 2: Arbeidstakere uten fagbrev:	25 030 per måned
Etter 3 år:	26 556 per måned

Gruppe 3: Arbeidstakere med relevant fagbrev: 30 918 per måned
Herunder også arbeidstakere med relevant kompetanse/erfaring.

13.3 tredje avsnitt endres til:

For arbeidstakere i gruppe 3 gis et tillegg på kr 1 052 per måned etter 3 år. Ansatte som har hatt fagbrev i 3 år skal ha dette tillegget selv om de har mindre enn 3 års ansiennitet.

II Endringer i overenskomsten

De viktigste endringene i avtalen fremgår under.

§ 2 ARBEIDSTID

2.1.1 Siste avsnitt endres til:

Pålegges det arbeid etter kl. 13.00 onsdag før skjærtorsdag utbetales overtid i henhold til § 3.4.

2.2.3 Andre avsnitt endres til:

Den gjennomsnittlige arbeidstid for perioden må dog ikke være lenger enn 37,5 effektive timer pr. uke samtidig som ingen enkelt arbeidsdag må overskride 10 effektive timer. Det henvises for øvrig til den adgang bedriften og de tillitsvalgte etter arbeidsmiljøloven § 10-5 (2) har til å avtale skriftlig en arbeidstid ut over de grenser som er nevnt ovenfor.

Femte avsnitt strykes.

§ 4 FERIE OG FERIEGODTGJØRING

4.1 Andre og tredje ledd strykes og erstattes med:

Det vises til ferielovens bestemmelser om sykdom før og under ferieavvikling.

4.4 Endres til:

Dersom partene på den enkelte bedrift er enige jf. ferieloven § 11 nummer 1, kan opptjente feriepenger utbetales samlet på en vanlig lønningsdag i mai/juni måned, uavhengig av tidspunkt for faktisk ferieavvikling. Slik enighet skal protokollføres.

§ 6 SYKEBESTEMMELSER OG PERMISJONSRETTIGHETER

Nytt siste avsnitt:

Forskuttering av sykepenger

Virke og EL og IT Forbundet vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. Partene anmoder bedriftene om ikke å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

6.9 Andre avsnitt endres til:

Arbeidstaker som har rett til permisjon ved nedkomst og adopsjon, kan kreve forlenget uttak av permisjon i kombinasjon med delvis gjenopptakelse av arbeidet etter reglene i folketrygdloven kap. 14 (gradert uttak), slik at permisjon må skje innenfor en tidsramme på 3 år, jf. arbeidsmiljøloven § 12-6.

§ 7 VELFERDSPERMISJONER

7.2 Behandling ordinert av lege, tannlege etc.

Første avsnitt endres til:

Det gis permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege, tannlegespesialist, lege, samt behandling av fysioterapeut, kiropraktor eller psykolog etter henvisning av lege.

7.4 Fødsel

7.4.1 Endres til:

Det gis permisjon med lønn for ektefelle/registrert partner/samboer i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.

Merknad til bestemmelsen:

Samboer er likestilt med ektefelle/registrert partner. Som samboer regnes personer som har hatt samme bopel som den ansatte i minst 2 år (registrert i folkeregisteret) eller som har samme bopel og felles barn med arbeidstaker.

7.8 Konferansetime

Bestemmelsen endres til:

Det gis rett til permisjon når foreldrene blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer. Behovet for permisjon skal varsles så snart dato for konferansetime er fastsatt.

§ 9 SLUTTVEDERLAG OG AVTALEFESTET PENSJON (AFP)

Første avsnitt endres til:

Om sluttvederlag til arbeidstakere som etter fylte 50 og til og med fylte 66 år blir sagt opp uten at oppsigelsen skyldes eget forhold, eller når arbeidsforholdet opphører som følge av sykdom eller svekket helse, se bilag 1.

§ 12 ANSETTELSE OG OPPSIGELSE

12.2 Oppsigelse

12.2.7 Endres til:

Planlagt outsourcing av arbeidsoppgaver som til vanlig utføres i bedriften skal drøftes med den tillitsvalgte, jf. Hovedavtalen kapittel IV.

§ 13 LØNNSBESTEMMELSER

13.1 Lønnssystem

Bestemmelsen endres til:

Virksomheten skal ha et lønssystem som avtales mellom partene. Lønssystemet skal beskrive de retningslinjer og prosedyrer som legges til grunn ved lønnsregulering og fastsettelse av lønn ut over minstelønnssatsene i § 13.4. Systemet kan inneholde minstelønnssatser for ulike stillingsgrupper ut over de minstelønnssatser som følger av denne avtale.

Partene anbefaler at lønssystemet inneholder bestemmelser om at lønn avgjøres etter en vurdering av:

- * Stillingstype, arbeids- og ansvarsområde
- * Den enkelte arbeidstakers dyktighet, initiativ og anvendelighet
- * Arbeidstakers utdanning, praksis og ansiennitet

Det vises for øvrig til nytt bilag 8.

Organisasjonene yter bistand i dette arbeidet etter anmodning fra de lokale parter. Der Virke/EL og IT Forbundet får slik anmodning fra de lokale parter skal organisasjonen innen 14 dager rette henvendelse til sin motpart.

13.2 Lønnsfastsettelse

Bestemmelsen endres til:

Lønnen fastsettes i tråd med avtalt lønssystem og etter de faktorer som er nevnt i punkt 13.3. ved en årlig lønnsvurdering.

Ovenstående lønnsvurdering skal skje en gang årlig, og det anbefales at den finner sted i tidsrommet 1. april til 1. august.

Virksomheten skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

Før den årlige lønnsvurdering foretas, skal det gjennomføres reelle lokale forhandlinger mellom de tillitsvalgte og bedriftens ledelse. I forhandlingene skal partene drøfte det prinsipp og de retningslinjer bedriftens lønnsfastsettelse foretas etter med sikte på å oppnå en objektiv vurdering og et mest mulig rettferdig resultat.

Under dette møtet kan de tillitsvalgte ta opp og fremme synspunkter på det relative lønnsnivå ut fra stedlige og bransjemessige forhold, og fremføre generelle synspunkter med hensyn til lønnsvurderingene og det samlede resultat av disse vurderinger. Med stedlige eller bransjemessige forhold siktes det til lønsmessige forhold for arbeidstakere i bedrifter som lokaliseringmessig kan sammenlignes eller tilhører samme bransje.

Fra møter som finner sted etter denne paragraf, skal det settes opp protokoll.

Partene er enige om at på forhandlingsmøter av denne art, skal bedriften bidra til utveksling av synspunkter og informasjon om de forhold bestemmelsene omfatter.

Partene er enige om at bestemmelsene under §§ 13.1 -§ 13.3 ikke er til hinder for at lønnstillegg legges ut med likt beløp for flere arbeidstakere.

Bedriften har adgang til å gjennomføre lønnsvurderingene og iverksette resultatet, selv om det i møte etter § 13.2, 5. ledd, ikke konstateres et felles syn. Bestemmelsen innfører ikke rett til streik eller annen aksjon hvis enighet ikke oppnås. Uenigheten om dette spørsmål kan i stedet bringes inn for Arbeidsretten til avgjørelse.

Partene er videre enige om at vilkåret for å bringe en sak inn for organisasjonene er at det foreligger tvist om forståelsen av § 13.2. som i tilfelle skal behandles etter Hovedavtalen § 3-3.

Hvis den enkelte arbeidstaker mener urimeligheter er til stede som gir grunnlag for fornyet vurdering av vedkommendes lønn etter bestemmelsene i denne paragraf, kan de tillitsvalgte på arbeidstakerens vegne, drøfte saken med bedriftsledelsens representanter.

I forbindelse med den årlige lønnsvurdering skal de tillitsvalgte for eget bruk innenfor bedriften på anmodning få utlevert oppgave over lønninger for de i forbundet organiserte arbeidstakere. Når bedriften har foretatt den årlige lønnsvurdering, skal de tillitsvalgte orienteres om resultatet for de samme arbeidstakere.

13.3 Kriterier ved lønnsfastsettelse

Bestemmelsen endres til:

Det skal i forbindelse med de årlige lønnsvurderinger i bedriftene også legges vekt på bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne.

Ved lønnsfastsettelsen skal det særlig tas hensyn til stillingens arbeids- og ansvarsområde og de faglige og fysiske/psykiske krav til ledelse av andre, økonomisk ansvar o.l.

Ved den personlige lønnsvurdering av den enkelte skal det tas hensyn til dyktighet, initiativ og anvendelighet. Det samme gjelder utdannelse, praksis og ansettelsestid. Hvis en nyansatt har praksis som har betydning for den stilling vedkommende ansettes i, skal dette godskrives i rimelig utstrekning.

Retningsgivende for lønnsfastsettelsen er bl.a. prinsippet om lik lønn for likt arbeid av lik verdi. Dette betyr bl.a. at stillingsbenevnelse og avlønning er i samsvar med arbeidsoppgavene.

Arbeidstakere med varig nedsatt arbeidsevne kan tilbys individuelt tilrettelagte arbeidsoppgaver og arbeidsvilkår. For disse arbeidstakerne kan det etter drøftinger med de tillitsvalgte inngås individuelle avtaler mellom den enkelte ansatte og bedriften. Lønnen fastsettes uavhengig av overenskomstens lønnssetninger, etter nærmere avtale mellom bedriften og arbeidstaker, etter at denne har hatt anledning til å konferere med de tillitsvalgte.

13.5 Lærlinger

Første avsnitt endres til:

Grunnlaget for fastsetting av lærlingelønn skal være ordinær lønn for arbeidstakere med relevant fagbrev i bedriften.

§ 18 KOMPEANSEUTVIKLING

Bestemmelsen skal lyde:

Kompetanse

Omstilling og sterkere konkurranse krever styrket kompetanseutvikling i bedriftene. Konkurransesevne forutsetter høy faglig kompetanse blant medarbeiderne på alle nivåer i bedriften. Bare konkurransedyktige bedrifter kan gi trygge arbeidsplasser. Opplæringen er særlig viktig for bedriftenes omstillings- og konkurranseevne.

Bedriftenes fremtid vil være avhengig av vedlikehold og utvikling av de ansattes kompetanse, og det forventes at den enkelte ansatte utvikler og anvender sin kompetanse i samspill med arbeidsgiver. Det vil derfor være av stor betydning for bedriftene, de ansatte og samfunnet at bedriftene har et høyt faglig nivå.

Kartlegging

Den enkelte bedrift har et ansvar for å kartlegge og analysere bedriftens gjeldende og fremtidige kompetansebehov. Gjennomføringen av dette arbeidet bør i størst mulig utstrekning skje i samarbeid mellom de lokale partene.

Kartlegging av bedriftens kompetansebehov skal omfatte samtlige arbeidstakergrupper. Kartlegging av den enkeltes utviklingsbehov kan inngå som en del av en årlig utviklings- og veiledningssamtale. Bedriftene og de ansatte bør bli enige om konkrete mål for opplæring.

Kompetanseutvikling

Kartlegging av kompetanse og kompetansebehov i bedriften danner grunnlag for opplæringsplaner. Bedriften bør ha en plan for kompetanseutvikling, og opplæringsplanene bør i størst mulig utstrekning gjennomføres i samarbeid mellom de lokale partene. Bedriften og den enkelte har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen. Det kan f.eks. skje gjennom det daglige arbeidet, gjennom bruk av interne og eksterne kurs, selvstudier og konferanser.

Bedriften dekker kostnadene ved interne og eksterne opplæringstiltak som den iverksetter. Ved pålagt deltakelse i kompetansehevende kurs og konferanser utenfor arbeidstid i bedriftens/ bransjens regi, dekker bedriftene reise- og oppholdskostnader samt ordinær lønn i selve kurs-/konferansetiden.

Etter avtale kan bedriften helt eller delvis også dekke utgifter til annen relevant utdanning. Nye fleksible opplæringsformer gir bedriftene og de ansatte flere veier fram til økt nødvendig kompetanse.

EL og IT Forbundet og Virke skal hver for seg og i fellesskap medvirke til at antallet lærlinger øker. De ansatte bør oppmuntres til å ta fagbrev som § 3-5 kandidater etter opplæringsloven.

Det vises for øvrig til Tilleggsavtale I og VI til Hovedavtalen.

§ 20 OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDELSE OG VARIGHET

Første avsnitt endres til:

Denne overenskomsten gjelder fra 1.april 2016 til 31.mars 2018. Overenskomsten fornyes automatisk for 1 – ett – år av gangen hvis skriftlig oppsigelse fra en av partene ikke er fremkommet innen 2-to-måneder før utløpstiden.

REGULERINGSBESTEMMELSER FOR 2. AVTALEÅR

Siste avsnitt endres til:

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt innen 14-fjorten-dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14-fjorten dagers varsel (dog ikke til utløp før 1.april 2017)

BILAG 6 LØNNSBESTEMMELSER FOR LÆRLINGER

Dato og kronebeløp i bilaget strykes.

Nytt BILAG 8:

Avtale om stillingsvurdert minstelønn

Vi minner om at ingen av de ovenstående endringene skal iverksettes/effektueres før forhandlingsresultatet er vedtatt. Dette skjer eventuelt 31.mai 2016.

For spørsmål, kontakt Virke på telefon 22 54 17 00 og tast 1 for rådgivning. Velg deretter 1 for arbeidsrett eller send en e-post til arbeidsrett@virke.no.

Vennlig hilsen

Hovedorganisasjonen Virke

Arbeidsgiverutvikling og forhandlinger

Inger Lise Blyverket /s/

Direktør forhandlinger og arbeidslivspolitik