

Protokoll

År 2020, den 8. september ble det avholdt forhandlinger mellom Fellesforbundet (FF) og ASVL vedrørende revisjon av VTA-Overenskomsten.

Fra Fellesforbundet møtte:	Hege Espe Cathrine H. Ulvøy Tom Nordbø	Fellesforbundet Fellesforbundet Attende AS
Fra ASVL møtte:	Dag Sandvik Torstein Fosvold Britt Erlandsen Villa	ASVL ASVL Asker Produkt AS

Etter forhandlinger og særmøter ble partene enige om at Overenskomsten anbefales fornyet med følgende endringer:

1. Minste sats i § 7 A settes fra 1.10.2020 til kr. 22,50 pr. time.
2. Det gis et generelt tillegg på kr. 0,50 pr. time, til alle som er omfattet av VTA - overenskomsten med virkning fra 1. april 2020. Arbeidstakere som etter å ha mottatt det generelle tillegg på kr. 0,50 pr. time, fremdeles er lønnet under satsen, løftes opp til den nye satsen på kr. 22,50 pr. time fra 1. oktober 2020.

Gjennomføring av tillegg:

Lønnsforhøyelsen gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som slutter i bedriften før vedtakelsen. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.

Lokale forhandlinger

Lokale forhandlinger skal føres på basis av overenskomsten og slik at tillegg skal gis på grunnlag av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet, dvs. bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne.

Lokale forhandlinger skal føres mellom de stedlige parter og skal være reelle.

Parter er enige om følgende endringer i Overenskomsten. Tekst som utgår er overstrøket. Ny tekst er understreket:

§ 9 Sykepenger mm.

Bedriften skal betale sykepenger utfra de til enhver tid gjeldende bestemmelser i folketrygdloven basert på den enkeltes lønn i arbeidsgiverperioden.

Arbeidsgiver skal bistå arbeidstakere som har rett til sykepenger i trygdeperioden slik at slike sykepenger utbetales fra NAV.

NY § 3 Likestilling (øvrige paragrafer flyttes):

Fellesforbundet og ASVL minner om viktigheten av at partssamarbeid lokalt også inkluderer aktivt likestillingsarbeid i tråd med likestillings – og diskrimineringsloven § 26.

§ 5 Opplæring og personalutvikling punkt A

Bedriftene skal etter kravspesifikasjonen utarbeide en personlig plan for den enkelte arbeidstaker som viser de yrkesfaglige mål som skal nås. Innhold, behov og gjennomføring av slike planer drøftes med de tillitsvalgte.

§ 7 Bestemmelser for lønn til arbeidstakere Lønnsbestemmelser

~~Arbeidstakere ansatt i et VTA-tiltak har uføretrygd som hovedinntekt til livsopphold. Bestemmelser for lønn til arbeidstakere på VTA-tiltaket, utbetalt av bedriften.~~

~~Den lønn som omfattes av denne avtalen er den lønn den enkelte bedrift utbetaler sine ansatte~~

~~Ved opprettelse av tariffavtale skal ingen av de tidligere lønns- og arbeidsvilkår forringes. Ved bedrifter som omfattes av denne overenskomst skal ingen ansatt arbeidstaker betales under den fastsatte minstesats for lønn.~~

A. Minste sats for lønn

~~Minste sats for lønn fastsettes ved de sentrale forhandlingene mellom Fellesforbundet og ASVL. For perioden 2018-2020 er det oppnådd enighet om at Minste sats for lønn er satt til kr 22,50 pr. time fra 1. oktober 2020.~~

~~Lønnsforhøyelsen gjøres ikke gjeldene for arbeidstakere som er sluttet i bedriften før vedtakelsen. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg og andre tillegg vedrørende arbeid utført før vedtakelsen.~~

B. Lokale forhandlinger

Lokale forhandlinger skal foretas en gang pr. år. Fra slike forhandlinger skal det føres protokoll.

Lokale forhandlinger skal føres på basis av overenskomsten og slik at tillegg skal gis på grunnlag av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet, dvs. bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne.

Lokale forhandlinger skal føres mellom de stedlige parter og skal være reelle, uavhengig av hvilke begreper overenskomsten inneholder mht. forhandlinger, drøftinger, vurderinger eller lignende.

C. Lokal lønnsfastsettelse

Ved lokal fastsettelse av lønn skal partene ta utgangspunkt i bedriftens økonomi.

Etter dyktighet, kvalifikasjoner, praksis, fleksibilitet, samarbeidsevne og jobbinnhold skal det minst en gang årlig vurderes om den enkelte arbeidstaker skal betales et tillegg til minste lønn. Denne vurderingen skal fremlegges skriftlig på forespørsel fra den ansatte eller tillitsvalgte.

For å fremme en mest mulig objektiv vurdering av den enkelte skal partene avtale retningslinjer for fastsettelse av disse tilleggene. Avtalen skal undertegnes av begge parter.

Begge parter plikter å gjøre kjent kriteriene og retningslinjene for medlemmene på bedriften.

~~Vurdering av lønn og lokale forhandlinger skal foretas en gang pr. år. Fra slike forhandlinger skal det føres protokoll.~~

Hvis den enkelte arbeidstaker mener at den regulering som er gjennomført virker urimelig, kan de tillitsvalgte på vedkommendes vegne ta saken opp med bedriftsledelsens representanter.

Ved vesentlig utvidelse av arbeidstakerens ansvars- og arbeidsområde for en viss tid, skal de lokale parter oppta drøftinger om kompensasjon. Kompensasjonen gis fra det tidspunkt endringene ble iverksatt.

Økning av matpenger

Satsen heves basert på prisøkningen i avtaleperioden til kr 90,-

§ 10 Korte velferdspermisjoner endres slik:

Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll hos lege, psykolog, tannlegespesialist, tannlege, fysioterapeut og kiropraktor etter henvisning av lege samt besøk hos arbeidskonsulent. Der det er mulig skal arbeidstaker søke å få time på begynnelsen eller slutten av dagen.

Utvalgsarbeid - Revidering av overenskomsten

Det nedsettes et partsammensatt utvalg med to fra hver av partene for å revidere overenskomsten og gjøre denne mer forståelig. Det skal ikke gjøres realitetsendringer. Frist for utvalgsarbeidet er 31.03.2021.

Utvalgsarbeid – Eventuell forskuttering av sykepenger

Det nedsettes et partsammensatt utvalg med tre fra hver av partene for å revidere overenskomsten og gjøre denne mer forståelig. Utvalget skal også gjennomgå hvilke forutsetninger og konsekvenser som må være på plass for eventuell forskuttering av sykepenger til VTA- arbeidstakere. Dersom utredningen viser at en mulig forskutterings ordning kan gjennomføres uten særlig ulempe for bedriftene er partene enige om at en slik ordning bør utprøves etter at utvalgsinnstillingen foreligger. Frist for utvalgsarbeidet er 31.03.2021.

Avtaleperiodens lengde

Det kreves en 2-årig avtale og ordinære oppsigelsesfrister slik.

Denne overenskomsten trer i kraft pr 1. april 2020 og gjelder til 31. mars 2022, og videre 1 – ett – år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp med skriftlig 2 – to – måneders varsel.

Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom ASVL 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 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 styret i ASVL. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 – fjorten – dagers varsel etter forhandlingens avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2021).

Svarfrist

Svarfrist settes til 25. september 2020 kl. 1200.



Hege Espe

Fellesforbundet



Dag Sandvik

ASVL