



Fellesforbundets krav ved tariffrevisjonen 2020 for VTA-overenskomsten

Kravene til endringer i overenskomstene er markert slik:

- krav om endringer av eksisterende, eller nye, tekster er markert med understreket kursiv
- tekster som kreves strøket/tatt ut av overenskomstene er markert med gjennomstrekning

1. Lønnstillegg

Det kreves et generelt tillegg.

Minstesatsen ligger langt bak landsgjennomsnittet, og det kreves ett særskilt løft for de lavest lønte.

2. Forskuttering av sykepenger

Bedriften forskutterer sykepenger i inntil ett år.

§ 9 Sykepenger mm.

Bedriften skal betale sykepenger utfra de til enhver tid gjeldende bestemmelser i folketrygdloven basert på den enkeltes lønn i arbeidsgiverperioden. Forskuttering av sykepenger fra dag 17 gjelder når arbeidstakerne ellers fyller kriteriene for sykepenger i hht folketrygdloven.

3. Etter- og videreutdanning for alle

Det fremmes krav om etter – og videreutdanning slik:

Nytt avsnitt i § 5 Opplæring og personalutvikling pkt A. Bedriften og de ansatte skal samarbeide om personlig utvikling, opplæring og videreutdannelse:

Ved innføring av etter- og videreutdanning, skal en plan for innhold, behov og gjennomføring drøftes med de tillitsvalgte. Det inngås en avtale om gjennomføring mellom bedriften og de tillitsvalgte.

4. Likestilling

Fra 1. januar 2020 er likestillingsloven endret. Arbeidsgivere har fått en plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for likestilling. Loven pålegger arbeidsgiverne å samarbeide med ansattes representanter i likestillingsarbeidet. Det er viktig at dette skal skje gjennom drøftinger med tillitsvalgte og etablerte ordninger i avtaleverket.

Det fremmes krav om å avtalefeste at det aktive likestillingsarbeidet etter likestillings – og diskrimineringsloven § 26 skal forankres i partssamarbeidet på bedrift.

Det fremmes krav om ny tekst – **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. Økning av matpenger

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

6. 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.

7. Øvrige overenskomstkrav

§ 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 XX pr. time.~~

~~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.

§ 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.

NY § Særlig smussig arbeid (settes etter dagens § 12)

For særlig smussig arbeid betales et tillegg på kr 9,25 pr. time.

Hva som forstås med særlig smussig arbeid, må bedømmes i forhold til arbeidets alminnelige art ved hver enkelt bedrift. Spørsmålet om et arbeid skal betraktes som særlig smussig, skal avgjøres før arbeidet påbegynnes.

Hvis det ved en bedrift oppstår tvist om hvorvidt et arbeid skal betales med smusstillegg eller ikke, kan arbeidstakerne av den grunn ikke nekte å utføre arbeidet eller fremkomme med krav om overflytting til annet arbeid. Slike tvister må løses etter bestemmelsen i Hovedavtalens § 2. Ved bedrifter hvor det ofte forekommer arbeid av mer smussig art, forutsettes det at dette er tatt hensyn til allerede ved fastsettelsen av bedriftens alminnelige lønninger.

Arbeidstakerens helsemessige forutsetninger for å utføre særlig smussig arbeid skal på forhånd avtales. I spesielle tilfeller kan det treffes særskilt avtale for den enkelte jobb. Hva som forstås med særlig smussig arbeid må derfor bedømmes i forhold til arbeidets alminnelige art ved den enkelte bedrift, og være gjenstand for drøftelser med bedriftsledelsen og de tillitsvalgte. Den del av fortjenesten som er kompensasjon for smussig arbeid skal spesifiseres.

8. 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 skriftlig med
2 – to - måneders varsel

9. 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).

10. Forbehold om nye krav

På vanlig måte tar forbundet forbehold om å endre eller fremme nye krav i løpet av forhandlingene.