

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2022-013 mellom

FELLESFORBUNDET
på den ene side

og

FORSVARSDEPARTEMENTET
på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2022 – Verkstedoverenskomsten for Forsvaret

Den 12. og 13. mai 2022 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler i Grensen 3, Oslo, under ledelse av mekler Richard Saue.

Til stede for partene:

Fellesforbundet:

Trygve Skogseide, Dag Rune Linna, Sigurd Myrvoll, Roar Lokøy, Gunnar Lorentzen, Tomas Flønes, Knut Øygard, Hege Espe og Bård Jordfald.

Forsvarsdepartementet:

Eivind Røvde Solberg, Tom Rune Klemetsen, Mariann Bakkland, Marte Johansen og Henriette Lyngås.

Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppsigelse fra Fellesforbundet mottatt 22. april 2022.
2. Riksmeklerens forbud mot arbeidsstans datert 22. april 2022.
3. Fellesforbundets begjæring om at meklingen avsluttes datert 6. mai 2022.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Under meklingen nådde partene – med meklerens mellomkomst – frem til en forhandlingsløsning i samsvar med vedlegg til møteboken.

Fellesforbundet sender forhandlingsløsningen ut til uravstemning.
Svarfrist ble satt til 23.06.2022 kl. 12.00.

Meklingen ble avsluttet kl. 05-30.

Richard Saue

A. Økonomi

1. Det gis et generelt tillegg til alle på kr. 4 fra 1. april 2022.
2. Det opprettes ett nytt 8 års ansiennetsstrinn trinn som gjøres gjeldende fra 1.7. 2022 med ordinær følgeeffekt på øvrige trinnintervaller.
 - 8 års tjeneste: kr. 2,5
 - 12 års tjeneste: kr. 4,06
 - 16 års tjeneste: kr. 4,06
 - 20 års tjeneste: kr. 4,06
 - 24 års tjeneste: kr. 4,06
 - 28 års tjeneste: kr. 4,06
3. Matpengesatsen økes til kr. 96.
4. Minstelønnsatsene justeres i overensstemmelse med endringene i Industriooverenskomstens VO-del, tilsvarende:
§3.1 Satsene for minste timefortjeneste
 - 3.1.2.1 Fagarbeider: kr 197,01
 - etter 1 års arbeid som fagarbeider: kr 198,82
 - 3.1.2.2 Spesialarbeider: kr 188,04
 - etter 1 års arbeid som spesialarbeider: kr 189,95
 - 3.1.2.3 Hjelpearbeider: kr 179,17
 - etter 1 års arbeid som hjelpearbeider: kr 180,96
4. Satsene i § 8.6 justeres tilsvarende § 8.5 (opp til kr. 150,33)
5. Øvrige satser justeres ikke.

B. Endringer i overenskomsten

Pkt. 3.1.2 (Fagopplæring, etter- og videreutdanning)

Verkstedindustriens fremtidige konkurransevne vil bl.a. være avhengig av tilpasning til ny teknologi og tilgang på fagarbeider og annen kvalifisert arbeidskraft. For at dette skal kunne skje må verkstedene i Forsvaret se på muligheten for inntak av lærlinger.

Inntak av lærlinger må baseres det enkelte verksteds kapasitet til å gjennomføre opplæringen innen rammen av faglig forsvarlig opplæring, jf. pkt. 6.3.1.

De sentrale parter minner om drøftingsplikten lokalt ved inntak av lærlinger, og fagarbeidernes plikt til opplæring av Forsvarets lærlinger.

Merknad

Lærlinger i Forsvaret skal bidra til nødvendig kompetanseproduksjon, herunder på Forsvarets verksteder. De sentrale partene vil understreke betydningen av at når partene i drøftingene ser på inntak av lærlinger, skal også inntak av VO/F lærlinger vurderes.

Pkt § 4.2 Likestilling mellom kvinner og menn og ikke diskriminering.

Pkt. 3.1.3 (Fagutdanning, etter- og videreutdanning)

Med sikte på at arbeidstakerne som omfattes av Verkstedoverenskomsten skal kunne kvalifiseres til de nye arbeidsoppgavene som utviklingen fører med seg og skal kunne oppfylle de krav som i fremtiden vil bli stilt til dem, er partene enige om:

f) At verksted og tillitsvalgte hvert år drøfter generelle opplærings spørsmål med tanke på å øke de ansattes kompetansenivå. Partene skal drøfte effektiv og fleksibel tilrettelegging for opplæring, herunder bruk av digital opplæring, der dette er hensiktsmessig.

g) At bedrift og tillitsvalgte regelmessig eller minst en gang pr år hvert år drøfter om det er et kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall eventuelt kan legges til rette for at ufaglærte arbeidstakere får anledning til å ta fagbrev fag-, etter- og videreutdanning. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens behov for fagarbeidere og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være en opplæringsbedrift.

h) at partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur.

i) At det legges til rette for kompetansehevende tiltak gjennom Industrifaqs-kolen eller andre relevante etter- og videreutdanningsløp, i den grad dette ikke er til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift- og personaldisponeringer. Det er en forutsetning at utdanningen øker produktiviteten og omstillingsevnen til bedriften og den enkelte arbeidstaker. Eventuelle tiltak skal avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

For at den enkelte skal motiveres og gis mulighet til etter- og videreutdanning, kan det etter enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker gis anledning til å gjennomføre kompetansehevende tiltak som nevnt over av inntil 7,5 timers variighet pr. år, betalt med ordinær lønn. Innvilgelse av dette krever en målsetting om fullføring og at arbeidstaker selv bidrar med egeninnsats i fritiden. Øvrige kriterier avtales lokalt.

§ 4.3 Likelønn

Partene er enige om at kvinner og menn 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, ref. likestillings- og diskrimineringslovens bestemmelser.

Dersom partene konstaterer at det foreligger forskjellsbehandling på grunn av kjønn, skal forskjellsbehandlingen rettes opp. I alle bedrifter som etter loven har plikt til å gjennomføre kjønnsdelt lønnskartlegging annethvert år, skal de tillitsvalgte delta i planlegging og evaluering av lønnskartleggingen.

(Dagens § 4.3 Mangfold flyttes ned til § 4.4 med videre ut kapitlet).

Pkt 8.10.2

Verkstedet holder nødvendig verneutstyr for den enkelte arbeidsoperasjon.

Der hvor arbeidstaker utfører arbeid hvor arbeidet krever vernebriller, skal bedriften tilby vernebriller med styrke til arbeidstakerne som har et dokumentert behov for dette og hvor vernebriller som benyttes utenpå ordinære briller ikke gir hensiktsmessig vern. Nærmere retningslinjer for ordningens praktisering, f.eks. utgiftsdekning, arbeidets variighet mv., utarbeides på den enkeltes bedrift.

Pkt. 2.1.1 (omfang)

Overenskomsten dekker også relevante fag i henhold til lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæring (opplæringslova). Denne overenskomsten omfatter også lærlingers lønns- og arbeidsvilkår.

(setningene er slått sammen)

Pkt. 2.1.2 Omorganisering

Omorganiseringen i Forsvarets verkstedorganisasjon med mulige navneendringer, skal ikke føre til konsekvenser for lønns- og arbeidsforhold regulert etter denne overenskomsten.

~~Arbeidstakere som før 1. april 2014 ble overført til stillinger som ikke er omfattet av denne overenskomsten, med hele VO/F som vilkår som personlig ordning, bibeholder denne.~~

~~Arbeidstakere som etter 1. april 2014 overføres til stillinger som ikke er omfattet av denne overenskomsten bibeholder lønnsnivået på overføringstidspunktet som en personlig ordning, med mindre lønnsnivået i den nye stillingen er høyere. Vilkår for øvrig og videre lønnsutvikling reguleres av det nye tariffområdet.~~

Arbeidstakere som i dag er underlagt overenskomsten, men som i henhold til denne paragrafen egentlig ikke omfattes av denne, skal som en personlig ordning fortsatt følge overenskomstens bestemmelser så lenge de er tilsatt i sine nåværende stillinger.

Nytt pkt. 7.4.4 i Bilag 10 Fleksibel arbeidstid (fleksitidsavtalen)

5.1.4 Fleksibel arbeidstid (fleksitidsavtaler) Lokale avtaler om fleksibel arbeidstid kan inngås, ref. "Særavtale om fleksibel arbeidstid i staten".

Nytt pkt 7.4.3

Lønnsansienniteten beregnes fra den 1. i måneden vedkommende tiltrer.

Pkt. 5.4 Teknisk tilrettelegger

De fagarbeidere arbeidstakere som tas ut som teknisk tilrettelegger, gis et lønnstillegg på 5 %. Det skal drøftes midlertidig stillingsbeskrivelse i det enkelte tilfelle, hvor det skal komme frem hvilke gjøremål som er tillagt funksjonen. Saken drøftes med de tillitsvalgte lokalt før iverksettelse.

Protokolltilførsel

Arbeidstakere Fagarbeidere som er tatt ut til teknisk tilrettelegger før 1. april 2012 opprettholder den godtgjøring de har så lenge de innehar funksjonen.

§ 7.6 Fungering som sivil/militær mester eller verkstedleder

Arbeidstaker som fungerer for sivil/militær mester eller sivil/militær verkstedleder, og overtar hele stillingens ansvars- og arbeidsområde, tilstås samme økonomiske kompensasjon som mester/verkstedleder.

Det er en klar forutsetning at arbeidstaker er skriftlig beordret til å fungere. Fungeringsstillegget gis fra første time. Ved fungering tilstås ikke lønnstillegg for arbeidende formann eller teknisk tilrettelegger, dog forutsatt at dette ikke innebærer at arbeidstaker får lavere lønn som følge av fungeringen.

Pkt. 8.8.5 Risikotillegg

Risikotillegg utbetales for arbeid med Hydrazin/flytende oksygen, der det kreves verneutstyr som drakt og frisklufts/vernemaske.

~~Tilsvarende~~ Risikotillegg utbetales ved arbeid med røntgen (NDI).

Pkt 8.2.1.1

Arbeidstakere som ~~møter til tilsagt~~ overtidsarbeid, etter tilkalling blir pålagt overtidarbeid uten direkte tilknytning til sin ordinære arbeidstid, skal betales for 2 timer, selv om overtidarbeidet utføres på kortere tid. Dette gjelder ikke ved overtidarbeid i direkte tilknytning til den ordinære arbeidstid, jf. pkt. 5.3.2.

Pkt. § 9.2.5

Arbeidstakere som under reiser tjenesteoppdrag/reise beordres som sjåfør på kjøretøy stilt til disposisjon av arbeidsgiver, får reisetiden regnet som full arbeidstid

Pkt. 12.1.1 Avtaleperiodens lengde

Denne overenskomst trer i kraft pr. 1. april 2022 og gjelder til 31. mars 2024 og videre 1 – ett – år av gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

Pkt. 12.1.2 Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår.

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom FD og LO/Fellesforbundet 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 tariffavtalen for 2. avtaleår tas stilling til i LOs representantskap eller det organ LO bemyndiger og FD. Hvis partene ikke blir enige, kan den part 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 2023).

C. Til Protokollen

Til protokollen

Partene henviser til VO-F pkt 3.1.2

Forsvaret har et vedvarende behov for å rekruttere og beholde nødvendig kompetanse innen de tekniske fagfelt. OVK i Forsvaret har en alderssammensetning som kan påvirke fremtidig produksjon ved Forsvarets verksteder. Derfor vil partene snarest og senest innen 1. september 2022 sette ned en partssammensatt gruppe for en helhetlig gjennomgang og vurdering av det fremtidige behovet for kompetanse innen OVK- feltet. Arbeidet skal sees i sammenheng med Forsvarets eksisterende og fremtidige kompetansebehov i de tekniske fagfelt og komme med forslag til tiltak. Arbeidet skal ha som målsetning å etablere en strategisk tilnærming til fremtidig rekruttering av OVK, herunder OVK- lærlinger.

Partene skal følge dette arbeidet gjennom tariffperioden.

Til protokollen:

Av likestillingshensyn skal det ved nyansettelser som hovedregel ikke stilles krav til avtjent førstegangstjeneste. Det kan stilles krav om villighet for kurs i grunnleggende soldatutdanning (GSU).

Til protokollen:

Partene viser til brev fra FSJ hvor innholdet er mottatt og lest av Fellesforbundet i meklingen. Brevet vil sendes til Fellesforbundet v/ leder Jørn Eggum.

Til protokollen:

I perioden skal partene komme sammen for å vurdere innføring av sliterordningen LO-NHO og bortfall av sluttvederlagsordningen.

Til protokollen

Partene viser til regjeringens svar til partene i frontfaget om den varslede kompetansereformen. Fellesforbundet og Forsvarsstaben vil sammen følge dette arbeidet med sikte på at det kan utvikles bedre relevante tilbud til etter- og videreutdanning for faqarbeidere innen bransjen.

Til protokollen

Partene viser til avtalt arbeid om gjennomgang av bestemmelsene om korte velferdspermisjoner gjort i frontfaget. Det er avtalt en ferdig rapport fra arbeidet 30. september 2023. Partene på denne overenskomsten vil drøfte spørsmålene når rapporten foreligger.

D. Teknisk revisjon

Partene er enige om å komme sammen om å gjøre vurderinger rundt følgende bilag i perioden:

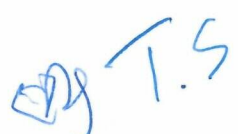
- Bilag 12 Protokoll Trygghetsavtale / sentrale personalpolitiske retningslinjer for omstillingsarbeidet i staten med iverksettelsesdirektiv for Forsvaret
- Bilag 5 Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987

E. Endringer i bilagene

Bilag 2, 3, 5, 6 og 7 endres på vanlig måte iht. de endringer LO og NHO måtte bli enige om.

Bilag 2 endres tilsvarende som i staten dersom det gjøres endringer i AFP-bestemmelsene i HTA

Bilag 4 endres tilsvarende dersom LO/Fellesforbundet og NHO/Norsk Industri endrer det.



Tyler Sklar, F.F.

Eric Kelley

Ex 1.5