

Revisjon av Funksjonæravtalen

Etter to dagers forhandlinger er Negotia (med tilslutning fra Parat og YTF) og NHO enige om årets endringer i Funksjonæravtalen.

Det er ikke gjort omfattende endringer i avtalen. Det dreier seg mest om redaksjonelle endringer og presiseringer, men også noen reelle endringer av avtaleteksten. De viktigste endringene er som følger:

Ny § 3.3 Bruk av deltid

I tilfelle arbeidstaker hevder at det ikke er samsvar mellom avtalt stillingsandel og faktisk omfang, skal virksomheten og den ansatte drøfte den ansattes krav om økt stillingsandel opp mot virksomhetens behov for arbeidskraft.

Kommentar:

Deltid har vært et viktig tema for mange fagforeningene i årets oppgjør. Denne bestemmelsen synliggjør at en medarbeider, hvis det som står i arbeidsavtalen er i utakt med hvor mye medarbeideren faktisk arbeider, kan ta opp med bedriften om stillingsandelen i arbeidsavtalen bør endres,

NHOs forutsetning er at manglende samsvar mellom avtalt stillingsandel og det vedkommende faktisk har arbeidet har pågått over noe tid.

§ 4 Likestilling

2. avsnitt endres til:

Bedriften skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved rekrutterings- og ansettelsesprosesser, lønn, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

Partene er enige om at det skal være lik lønn for arbeid av lik verdi (stilling, arbeids- og ansvarsområder, samt resultatoppnåelse mv).

I tariffperioden skal partene i den enkelte bedrift drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på evaluering og utvikling av eksisterende tiltak og virkemidler, dersom en av partene krever det.

Kommentar:

Likestilling var et viktig punkt for Negotia m fl. I det siste avsnittet over, har organisasjonene fått stadfestet sin rett til å ta opp og drøfte forhold omkring likestilling og likelønn. NHO oppfatter ikke at den endrede bestemmelsen gir større rettigheter enn det Likestillingsloven allerede hjemler.

§ 5.2 Inndeling og eventuell endring av arbeidstiden

Første ledd, ny siste setning:

Ved fastsettelse av arbeidstiden skal det tas mest mulig hensyn til rasjonell drift.

Kommentar:

Etter NHOs syn manglet dette perspektivet i bestemmelsen, og vi fikk gjennomslag for å synliggjøre at også bedriftens behov i forbindelse med inndeling og eventuell endring av arbeidstiden skal ivaretas best mulig.

§ 6.5 Felleserklæring om lønssystemer

Siste ledd: Siste ledd utgår.

Kommentar:

Den teksten som nå utgår har skapt problemer i noen av NHOs medlemsbedrifter i forbindelse med diskusjoner om lønnsforhandlinger og lønssystem. Teksten henviser til en tilleggsavtale i Hovedavtalen, som er utarbeidet med utgangspunkt i kollektiv lønnsfastsettelse for operatører, og utgangspunktet blir derfor feil i forhold til funksjonæravtalen.

§ 13 Reisebestemmelser

Dagens tekst i første og andre ledd utgår og erstattes med følgende:

Under reiser i bedriftens tjeneste skal arbeidstakeren ha dekket diett og reiseutgifter etter bedriftens regulativ hvis slikt finnes. Der det ikke finnes slikt regulativ, refunderes faktisk nødvendig dokumenterte utgifter, oppad begrenset til bestemmelsene i statens regulativ for diett og reiser.

3, 4 og 5 ledd beholdes og nytt 6. ledd tilføres:

I bedrifter hvor man har andre tilfredsstillende ordninger, beholdes disse.

Kommentar:

Denne bestemmelsen er endret i tråd med det som er gjort i Standardoverenskomsten med Handel og Kontor.

§ 15 Opplæring, etter- og videreutdanning

Nåværende § 15 tillegges.:

Dersom godkjent undervisning skjer innenfor arbeidstiden skal praktisk og økonomisk tilrettelegging drøftes.

§ 5.7 blir ny § 15.2.

Kommentar:

Opplæring/kompetanseutvikling ble fremmet som et svært viktig krav fra Negotia. Fra NHOs side er vi selvsagt opptatt av kompetanseutvikling, men vi står fast på at konkrete løsninger må finnes i den enkelte bedrift. Vi har imøtekommet fagforeningene på at de kan ta opp praktisk og økonomisk tilrettelegging for medarbeidere som følger undervisning på dagtid. Hvilken løsning som velges er opp til de lokale parter. Forutsetningen for tilrettelegging er selvsagt at dette gjelder kompetansehevende tiltak som bedriften har godkjent.

Ny § 16 Seniorpolitikk:

Seniorpolitikk bør inngå som ledd i personalpolitikken. Lokalt kan partene oppta drøftelser om seniorpolitiske retningslinjer.

Kommentar:

Det var viktig for Negotia at seniorpolitikk er nevnt i tariffavtalen. Vi har imøtekommet dette, men det er opp til partene lokalt å drøfte om og eventuelt hvordan en slik politikk skal utformes.

Hele protokollen fra forhandlingene kan lastes ned fra www.nho.no/lonnogtariff

Vennlig hilsen
NHO
Forhandlingsavdelingen

Henrik Munthe