

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2012-001 mellom

FELLESFORBUNDET
på den ene side

og
NORSK INDUSTRI
på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2012 – Verkstedsoverenskomsten, Nexansoverenskomsten, Teknologi- og Dataoverenskomsten og Teko-overenskomsten.

Den 29. og 30. mars, 10., 11., 12., 13., 14. og 15. april 2012 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler i Grensen 3, og på Thon Hotel Opera, Oslo under ledelse av riksmekler Kari Gjestebø og medmekler Nils-Henrik Mørch von der Fehr.

Til stede for partene:

Fellesforbundet:

Arve Bakke, Jørn Eggum, Roar Abrahamsen, Aina Westerlien, Ståle Lund, Einar Linnerud, Ove Iversen, Randi Frisvoll, Joe-Andre Nilsen, Trond Skree, Susanne Must, Kai Johansen, Roar Pedersen, Tor Ivar Ruud, Vigdis Ebelhoft, Steinar Edvardsen, Frank Olav Larsen, Hans Petter Anker Bærem, Roger Berg-Hansen, Niels Edvard Killi, Liv Christiansen, Tor Schwenke, Svein Spilling, Reidar Lundemo, Knut Øygard, Norvald Mo, Anders Skattkjær, Iselin Paulsen og Vidar Grønli.

Norsk Industri:

Stein Lier-Hansen, Tore M. Sellæg, Ove Helgesplass, Viggo Roger Grønbech, Per Starheim, Nils-Arve Engeseth, Arve Haugen, Bjørn-Ivar Heggelund, Bjørg Rodahl Kristensen, Anders W. Waage, Steinar Ellingsen, Svein Pedersen, Brit Djupvik Semner, Preben Westh Christensen, Hans-Martin Møllhausen, Bjørn Johan Hope, Mette Finstad, Kenneth Høyland, Karl-Erik Kalleland, Kristine Ringstad Vartdal, Ingvild Solli, Knut Aaser, Svein Oppegaard og Kari Wold-Hansen.

Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppgivelse fra Fellesforbundet, mottatt 28. mars 2012.
2. Riksmeklerens forbud mot arbeidsstans, datert 28. mars 2012.
3. Fellesforbundets begjæring om at meklingen avsluttes, datert 10. april 2012.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Mekleren fremla forslag i samsvar med vedlegg til møteboka.

Begge parter anbefalte forslaget og vil sørge for relevant saksgang videre.

Svarfrist 10. mai kl 12.00.

Meklingen ble avsluttet kl 12.00.


Kari Gjestebø

RIKSMEKLERENS FORSLAG

i sak 2012-001 mellom

FELLESFORBUNDET

på den ene side

og

NORSK INDUSTRI

på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2012 for Verkstedsoverenskomsten, Nexansoverenskomsten, Teknologi- og Dataoverenskomsten og Teko-overenskomsten

samt mellom

FELLESFORBUNDET

og bedrifter som er bundet av direkteavtaler med forbundet i de samme avtaleområder.

1.	Generelt	3
1.1.	Bakgrunn for det foreliggende meklingsforslag	3
1.2.	Redaksjonelle endringer som følge av overgang til en ny overenskomst	4
2.	Lønnstillegg	4
3.	Velferdspermisjoner	4
3.1.	Korte velferdspermisjoner	4
3.2.	Omsorgspermisjon	5
4.	Lønnsatser og bestemmelser vedr. lønn	5
4.1.	Innarbeiding av det generelle tillegget.....	5
4.2.	Matpenger	5
4.3.	Verkstedsoverenskomsten	5
4.3.1.	Minste timefortjeneste	5
4.3.2.	Skiftsatser	5
4.3.3.	Tillegg for arbeid offshore	5
4.3.4.	Øvrige satser	6
4.3.5.	Garantert fortjeneste – VO § 6.3	6
5.	Endringer i Teko-overenskomsten	7
6.	Gjennomgang av allmenngjøringsordningen - protokolltilførsel	8
7.	Bemanningspolitikk	9
8.	14 – 28 – rotasjon offshore og endringer i offshorebilaget	10
9.	Rammeavtalen for arbeidstid utover 10.5 timer	11
10.	Øvrige endringer som følge av overgang til en felles overenskomst (Industrioverenskomsten)	15
11.	Partenes øvrige krav	27
12.	Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår	28

1. Generelt

1.1. Bakgrunn for det foreliggende meklingsforslag

Fellesforbundet viste til uttalelsen fra LOs representantskap og hvor det i uttalelsens pkt. 4, ”Lønnsdannelse” bl.a. heter:

Hovedmål

Det er nå sysselsettingen som må ha hovedfokus også i lønnsdannelsen. Samordning er særlig viktig, men også særlig krevende når situasjonen er så forskjellig i ulike deler av økonomien. LO må legge hovedvekten på:

- *Å sikre fagbevegelsens innflytelse medvirkning i styringen av samfunnsøkonomien med sikte på sysselsetting og økonomisk stabilitet*
- *våre mål om rettferdig fordeling og sosial utvikling*

Virkemidlene

Økonomisk styring gjennom frontfagsmodellen er viktig for å sikre sysselsetting og langsiktig økonomisk bærekraft. Det er et problem om en økende del av arbeidstakerne unngår denne styringen. Næringer utsatt for internasjonal konkurranse må bestemme rammene for lønnsutviklingen. Men for å være bærekraftig må den også bidra til en rimelig fordeling. Det er etablert som prinsipp at alle grupper inngår i beregningene for lønnsveksten i de aktuelle næringer. Det skal gi rammer for hele arbeidslivet, men ikke være til hinder for at det kan gis kompensasjon til grupper som systematisk over tid er blitt hengende etter i lønnsutviklingen.

Over tid må fordelingsutfordringen løses innenfor den parallellitet som historisk har preget lønnsutviklingen mellom hoveddelene av arbeidsmarkedet. Det krever at forbundene i de enkelte avtaleområder må ta ansvar for en rettferdig fordeling av de rammer som gis. Det må gjøres grep på flere plan for utjevning mellom høylønte og lavlønte og mellom kvinner og menn der det er urettferdige forskjeller.

Norsk Industri viste på sin side til forhandlingsfullmakt lønnsoppgjøret 2012 fra NHOs representantskap om ”Situasjonen i norsk næringsliv foran lønnsoppgjøret 2012” og spesielt til pkt. 5 ”Frontfagsmodellen - behovet for en samlet lønnsdannelse”, hvor det bl.a. heter:

Norsk næringsliv har gjennom mange år opplevd en tydelig svekkelse. En slik utvikling kan skremme investorer fra videre næringsinvesteringer i Norge. Et svakere driftsresultat i industrien betyr at avkastning på kapitalen er redusert, og det forsterker NHOs bekymring.

Lønnskostnadenes innvirkning på konkurranseevnen er et resultat av de samlede personalkostnader. Lønn er ett element, men øvrige personalkostnader - som kan være resultat av lovbestemte eller tariffavtalte endringer i ulike velferdsordninger, pensjonsordninger, arbeidstid og liknende - må tas med i beregningen. Tilsvarende må alle lokale avtaler om endringer i lønns- og arbeidsvilkår summeres inn i de totale lønnskostnadene.

Med dette som utgangspunkt må lønnsoppgjøret i 2012 bli svært moderat. For å nå dette målet kreves det en felles forståelse av utfordringene mellom arbeidslivets organisasjoner og myndigheter. Konkurranseutsatt næringsliv må sette rammene for lønnsutviklingen. Dette innebærer at andre bransjer og sektorer må tilpasse sin

lønnsdannelse innenfor den rammen som fastsettes i frontfagsoppgjøret. Dette gjelder også finansnæringen. NHO legger til grunn at alle grupper deltar for å sikre verdiskaping og sysselsetting i konkurranseutsatte bedrifter og bransjer.

Med henvisning til de respektive vedtak i hhv. LO og NHO er Fellesforbundet og Norsk Industri gjennom forhandlinger og mekling kommet fram til et anbefalt forslag for frontfagene. Partene er enige om at avtalen, alle hensyn tatt i betraktning, er tilpasset den økonomiske situasjonen og at partene i frontfagsoppgjøret har påtatt seg det ansvar som kreves av partene i dette oppgjøret. Fellesforbundet og Norsk Industri understreke viktigheten av at resultatet fra frontfaget legges til grunn for de kommende forhandlinger og meklinger i alle oppgjør i 2012 i samsvar med de vedtak som er fattet i LO og NHO.

1.2. Redaksjonelle endringer som følge av overgang til en ny overenskomst

I løpet av forhandlingene og meklingen har partene i samsvar med det som er anført i Riksmeklerens møtebok, sak 2010-005, mellom Norsk Industri og Fellesforbundet av 11.04.2010 drøftet og blitt enige om at Verkstedsoverenskomsten, Teko-overenskomsten, Nexansoverenskomsten og Teknologi- og dataoverenskomsten slås sammen til en overenskomst med navnet **Industrioverenskomsten**.

I forbindelse med etablering av en felles overenskomst for de tidligere overenskomstene Verkstedsoverenskomsten, Nexansoverenskomsten, Teknologi og Dataoverenskomsten og Teko-overenskomsten er det forutsatt at de bestemmelser og satser som framkommer i Riksmeklerens forslag innarbeides i den nye industrioverenskomsten. Av hensyn til framgangen i og avslutningen av meklingen har Riksmekleren meddelt Norsk Industri og Fellesforbundet at henvisninger til ulike paragrafer i dette forslaget er henvisninger til paragrafer, avsnitt osv. i overenskomstene for 2010-2012. Norsk Industri og Fellesforbundet har tatt dette til etterretning og vil i forbindelse med den redaksjonelle gjennomgangen partene har, etter at forslaget er vedtatt, redigere inn de bestemmelser som framkommer i Riksmeklerens forslag i den nye industrioverenskomsten.

2. Lønnstillegg

Det gis et generelt tillegg på kr 1,25 per time.

3. Velferdspermisjoner

3.1. Korte velferdspermisjoner

Verkstedsoverenskomstens § 5.5.2, ny tekst:

Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen.

Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden.

I enkelte tilfeller vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. Forøvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykmeldt.

3.2. Omsorgspermisjon

Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med aml § 12-3. Bestemmelsen om dette tas inn i industrioverenskomsten som en egen paragraf etter bestemmelsen om korte velferdspermisjoner.

4. Lønnsatser og bestemmelser vedr. lønn

4.1. Innarbeiding av det generelle tillegget

Det generelle tillegget omregnes på vanlig måte.

4.2. Matpenger

Satsen for matpenger settes til kr 76,00.

4.3. Verkstedsoverenskomsten

4.3.1. Minste timefortjeneste

	Nye satser
§ 6.1.2.1 Fagarbeider – nybegynner	148,29
§ 6.1.2.1 Fagarbeider – etter 1 år	149,64
§ 6.1.2.2 Spesialarbeider – nybegynner	141,53
§ 6.1.2.2 Spesialarbeider – etter 1 år	142,97
§ 6.1.2.3 Hjelparbeider – nybegynner	134,85
§ 6.1.2.3 Hjelparbeider – etter 1 år	136,20

4.3.2. Skiftsatser

Verkstedsoverenskomsten § 9.31 - 9.3.3

		Nye satser
2 -skift	1. skift	0,00
	2. skift	16,38
	Søndag/helligdag	34,99
	Jul ol.	50,18
3 -skift	1. skift	0,00
	2. skift	16,88
	3. skift	25,12
	Søndag/helligdag	36,01
	Jul ol.	51,58
Hel- kontinuerlig.	1. skift	0,00
	2. skift	17,89
	3. skift	26,54
	Søndag/helligdag	38,02
	Jul ol.	54,51
§ 8.1.1.8 Tillegg for helkontinuerlig skiftarbeidere		39,57

4.3.3. Tillegg for arbeid offshore

	Nye satser
Bilag 8 pkt. 11.2 Offshorettillegget	63,62
Bilag 8 pkt. 11.5 Natttillegget	32,99

Bilag 8 pkt. 11.6 Tilkomstillegg	39,57
----------------------------------	-------

4.3.4. Øvrige satser

	Nye satser
§ 6.3.7 Deltidsarbeid etter kl. 1530	7,30
§ 6.4.1 Særlig smussig arbeid – per time	7,32

4.3.5. Garantert fortjeneste – VO § 6.3

Verkstedsoverenskomstens § 6.3 første avsnitt endres til:

Arbeidstakernes lønnsforhold skal kontrolleres to ganger årlig, på grunnlag av SSBs lønnsstatistikk for 3. kvartal og lønnsindeksen for industrien for 1. kvartal.

Beregningsgrunnlaget skal være den gjennomsnittlige timefortjeneste eksklusiv alle tillegg (avtalt lønn) for samtlige grupper som er omfattet av verkstedsoverenskomsten.

- *For fagarbeidere skal regulering foretas dersom den gjennomsnittlige timefortjeneste eksklusiv alle tillegg for fagarbeidere er mindre enn 87 % av beregningsgrunnlaget.*
- *For spesialarbeidere skal regulering foretas dersom den gjennomsnittlige timefortjeneste eksklusiv alle tillegg for spesialarbeidere er mindre enn 82 % av beregningsgrunnlaget.*
- *For hjelpearbeidere skal regulering foretas dersom den gjennomsnittlige timefortjeneste eksklusiv alle tillegg for hjelpearbeidere er mindre enn 74 % av beregningsgrunnlaget.*

Satsene for 1. kvartal fremkommer ved at beregningsgrunnlaget i 3. kvartal året for justeres med utviklingen i SSBs kvartalsvise lønnsindeks for industrien.

I tillegg tas det inn følgende protokolltilførsel til denne bestemmelsen:

Partene er enige om at prosentsatsene i overstående bestemmelse innføres som en prøveordning for tariffperioden 2012 – 2014. Partene er enige om å vurdere ordningen opp mot bestemmelsen i § 6.3 i VO for avtaleperioden 2010 - 2012

4.4. Teko-overenskomsten

4.4.1. Normallønn §2-1

I tillegg tas det inn følgende protokolltilførsel til denne bestemmelsen:

	Nye satser
§ 2-1 Nybegynnere	125,95
§ 2-1 Etter 4 mnd. arbeid	131,53
§ 2-1 Etter 1 års arbeid	132,62
§ 2-1 Unge arbeidere under 18 år	102,34
- etter 4 mnd. arbeid	106,84
§ 2-3 - Ansiennitetstillegg 3 år	0,90

§ 2-3 - Ansiennitetstillegg 4 år	1,00
§ 2-3 - Ansiennitetstillegg 5 år	1,00
§ 2-3 - Ansiennitetstillegg 10 år	1,00
§ 2-4 - 3 Fagarbeidertillegg	5,16
§ 2-4 - 3 Fagarbeidertillegg - med fagbrev	Utgår

4.4.2. Andre satser

	Ny sats
§ 5 Verneutstyr/særlig smussig arbeid – per time	1,08

4.4.3. Andre bestemmelser vedr. lønn

Teko-overenskomstens § 2-3 endres til:

§ 2-3 *Ansiennitetstillegg*

Tilleggene gis til ansatte som har vært ansatt i samme bedrift:

- Etter 3 års ansettelse kr 0,90 pr. time.
- Etter 4 års ansettelse kr 1,00 pr. time.
- Etter 5 års ansettelse kr 1,00 pr. time.
- Etter 10 års sammenhengende ansettelse kr 1,00 pr. time, i alt kr 3,90.

Disse tillegg betales i tillegg til gjeldende personlige lønninger. I bedrifter hvor det er praktisert andre ordninger med ansiennitetstillegg bibeholdes disse når ordningene i totalitet gir større ansiennitetstillegg enn de som følger av disse bestemmelser.

Pliktig militærtjeneste kommer ikke til fradrag i vedkommendes lønnsansiennitet.

Teko-overenskomstens § 2-4-3 endres i sin helhet til:

Arbeidstakere med offentlig godkjent relevant fagbrev etter lov om fagopplæring skal betales høyere lønn enn voksne arbeidstakere. Tillegget skal være minimum kr 5,16 pr. time uansett hvilket lønssystem bedriften praktiserer.

4.5. **Teknologi- og dataoverenskomstens**

3.1.1.1 Minste timefortjeneste

	Nye satser
Nyansatt	141,53
Etter ett års ansettelse	142,97

5. **Endringer i Teko-overenskomsten**

Smussig arbeid

Utvalgsarbeid for Tekooverenskomsten 1. desember 2010 om Særlig smussig arbeid.

"§ 4 Verneutstyr/særlig smussig arbeid

Bokstav A, B og C får følgende ordlyd;

”Særlig smussig arbeid

For arbeid som anses som særlig smussig arbeid skal bedriften holde nødvendig beskyttelsesutstyr.

For fiskeredskapsfabrikker, ullvarefabrikker, spinnerier og shoddyfabrikker skal det for særlig smussig arbeid betales et tillegg på kr. 1,08 pr.time."

I tillegg skal § 4, bokstav D fjernes.

Akkordarbeid § 2-5

I akkordarbeid § 2-5: Det vises til Riksmeklingsmannens møtebok av 11.4.2010, samt tidligere § 4 bokstav D.

Kapittel I

§1-1 Virkeområde

I tredje ledd er betegnelsen "fyrbøtere" benyttet. Dette endres til "kjelepasser"

§ 2-2 Øvelsestillegg

Begrepet "øvelse" i bestemmelsen byttes ut med begrepet "praksis". I bestemmelsens siste ledd byttes ordet "oppebærer" ut med "har".

§ 2-4-4

I tredje ledd skal ordet "akkordavsavn" bort

Kapittel III

§3-5 nr. 7

Første og annet avsnitt fjernes

6. Gjennomgang av allmenngjøringsordningen - protokolltilførsel

I Norge skjer lønnsfastsettelsen normalt gjennom forhandlinger mellom partene i arbeidslivet. Det organiserte arbeidslivet vårt er bygd på tariffavtaler mellom organiserte arbeidstakere og arbeidsgivere. Norsk Industri og Fellesforbundet mener det må være et mål å styrke den organiserte delen av arbeidslivet, og at partene i arbeidslivet er de som i hovedregel legger rammene for lønnsdannelsen i samfunnet.

Tradisjonelt har lønnsforskjellene i Norge vært små, sammenliknet med en del andre land i Europa. Bruk av utenlandsk arbeidskraft reiser problemstillinger knyttet til avlønning. Allmenngjøring innen rammene av allmenngjøringsloven og EØS-retten kan være et hensiktsmessig virkemiddel for vern av utenlandske arbeidstakere. Det er imidlertid utfordringer knyttet til dagens allmenngjøringsordning.

Det er høstet mange erfaringer med allmenngjøring siden ordningen ble tatt i bruk for første gang i 2004. Vi har også langt mer omfattende erfaringer med grenseoverskridende arbeid enn det vi hadde den gang allmenngjøringsloven trådte i kraft i 1993. Etterspørselen etter utenlandsk arbeidskraft både i industrien og i andre bransjer har økt de seinere år. Det åpne europeiske arbeidsmarkedet gjør europeisk arbeidskraft tilgjengelig for norske bedrifter på en helt annen måte enn tidligere. Mange europeiske land har dessuten høy ledighet blant

yrkesgrupper som norsk arbeidsliv etterspør, og Norge med sine gode lønns- og arbeidsvilkår framstår derfor som et attraktivt arbeidsmarked.

Norsk Industri og Fellesforbundet mener dette tilsier at det er behov for en nærmere analyse og diskusjon med utgangspunkt i erfaringene rundt dagens allmenngjøringslov.

Vi mener det er viktig at partenes rolle i lønnsfastsettelsen står sterkt og støtter opp under den norske arbeidslivsmodellen. Vi mener det bør utredes både endringer og supplement til dagens ordning, herunder en modell for partsstyrte tariffestede minstelønnsordninger. Norsk Industri og Fellesforbundet vil hver for seg og sammen arbeide for at det kan skje en revisjon av allmenngjøringsordningen i samsvar med forutsetningene ovenfor.

7. Bemanningspolitikk

Omfangsbestemmelsen ny § 2.3 Innleide:

Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomsts virkeområde jfr § 1.1.

Se bilag 2 og 2A

Endring i 1.3.1

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12.

Ny 1.3.2

Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med AML §14-12 a, (forslag i Prop 74L).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke Fellesbilag 1,2,3,4,5,6 og 8 i VO.

Ny 1.3.3

Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt 1.3.2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomsts virkeområde.

Ny 1.3.4

Hovedavtalen kap 6 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt 1.3.2 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgsarbeid, jfr HA § 6-6

Merknad:

Punktene 1.3.2, 1.3.3 og 1.3.4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jfr Prop 74L (2011-2012).

Bilag 2A**Ansatte i vikarbyråer**

Bestemmelsene i dette bilaget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jfr § 2.3.

1. Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde jfr § 2.3.
2. Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.
3. Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.
4. Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.
5. Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratrukke seg etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.
6. Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, jf Bilag 2 pkt 1.3.2.
7. Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.
8. Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

Protokolltilførsel :

1. Partene legger til grunn at LO sier opp Bemanningsavtalen mellom LO og NHO.
2. Partene er i tariffperioden enige om å praktisere H 3-7 (2) andre ledd på samme måte som den har vært praktisert i forhold til nåværende Bemanningsavtale.

Dersom man ikke blir enige om å fortsette denne praktiseringen gjelder H 3-7 (2) andre ledd på vanlig måte fra tariffrevisjonen 2014.

8. 14 – 28 – rotasjon offshore og endringer i offshorebilaget

Med bakgrunn i at det for offshorearbeid både benyttes 14-28-rotasjon og 14-21-14-28-rotasjon er det behov for å avklare grunnlaget og betalingsforhold knyttet til at det benyttes ordninger med ulik arbeidstid (årstmetall).

Partene er enige om å anbefale overfor sine hovedorganisasjoner at det nedsettes et utvalg der de spørsmål som knytter seg til innføring av 14-28-rotasjon med full lønnskompensasjon for redusert arbeidstid blir behandlet. Partene er enige om at innstillingen fra utvalget skal legges frem i god tid før neste hovedoppgjør. En eventuell innstilling om innføring av 14-28-rotasjon for arbeid på sokkelen, med lønnskompensasjon for redusert arbeidstid, skal legges til grunn i tariffhandlingene ved revisjonen i 2014.

Det etableres følgende ordning for tariffperioden 2012 – 2014.

Punkt 3.2

Andre og tredje ledd utgår.

Nytt 2. avsnitt

Når arbeidstakere pålegges eller det avtales at arbeidstaker skal benytte arbeidsplan 14 – 28 gjelder følgende:

Arbeidstaker vil ha rett til full lønn. Arbeidsgiver skal søke å tilrettelegge for at manglende timer kan arbeides. Varsel om endring av arbeidsplan skal da gis med 14 dagers varsel.

Disposisjonstillegget etter 3.10.4 utgår.

Øvrige endringer

Pkt. 3.5 – henvisningen til VOs § 6.2 endres til § 9.2.

Pkt. 3.7 – flyttes frem som nytt pkt. 3.2, gjeldende pkt. 3.2 blir pkt. 3.3 osv.

Pkt. 4.2 – henvisningen til VOs pkt. 7.3.1.3 endres til pkt. 10.4.1.3.

Pkt. 11.4 - «6 timer» før påske-, pinse-, jul- og nyttårsaften i tabellen endres til «7 timer».

9. Rammeavtalen for arbeidstid utover 10.5 timer

Rammeavtale for innarbeidingsordninger på land med daglig arbeidstid ut over 10,5 timer med/uten søndagsarbeid (VOs bilag 4)

Partene er enige om å videreføre rammeavtalen med følgende endringer:

Ingressen

Rammeavtalen er inngått mellom Fellesforbundet og Norsk Industri for tariffperioden 2012-2014 i henhold til arbeidsmiljøloven (aml) § 10-12 (4). Partene skal ved tariffrevisjonene avtale om rammeavtalen skal videreføres for neste tariffperiode.

Pkt. 1, nytt 3. ledd

Ordninger i henhold til Rammeavtalen skal, for den enkelte arbeidstaker, legges til grunn tariffavtalens gjennomsnittlige ukentlige arbeidstid (Fellesbilag 5 Nedsettelse av arbeidstiden fra 1. jan. 1987).

Pkt. 1, nytt 4. ledd

Dersom ordningen det søkes om er sammenlignbar med helkontinuerlig skiftarbeid (33,6 t) eller medfører bruk av nattarbeid skal varigheten, og antall arbeidstakere som blir omfattet av dette, fremgå av søknaden. Det skal også fremgå av søknaden hvor stor andel disse utgjør i forhold til søkerens bemanning i prosjektet.

Pkt. 1, nytt 5. ledd

Hovedbedriften kan fremme felles søknad som også inkluderer underleverandører.

(någjeldende 3., 4. og 5. ledd følger deretter)

Pkt. 1, 4. ledd (någjeldende)

På grunnlag av lokal enighetsprotokoll sender bedriften søknad til Fellesforbundet som gir sin innstilling til LO. Den lokale protokollen skal følge søknaden sammen med arbeidsplanen. Dersom hovedbedriften også inkluderer underleverandører i sin søknad, skal søknaden inneholde lokale protokoller fra disse. Når bedriften har mottatt melding fra Fellesforbundet om at ordningen er godkjent kan den iverksettes.

Pkt. 3, 2. ledd

Det kan benyttes inntil 12 12,5 timers arbeidsdag.

Pkt. 3, 3. ledd

For dager med effektiv arbeidstid utover 10,5 timer skal det være minst en time pause hvorav 30 minutter inngår i arbeidstiden. ~~Betalt tid blir da 11,5 timer ved 12 timers arbeidsdag.~~

Pkt. 3, 4. ledd

Det kan benyttes inntil 15 påfølgende dager hvorav maksimalt 14 arbeidsdager kan ~~være på 12 timer~~ ha mer enn 10,5 timer effektiv arbeidstid.

Pkt. 3, 5. ledd

~~Der det foreligger et velbegrunnet behov, kan~~ Ordninger med to fridager i oppholdsperioden ~~kan ikke benyttes/avtales. Der andre ordninger ikke er valgt skal det fremkomme av søknaden.~~

Pkt. 4, nytt 3. ledd

Det skal fortrinnsvis benyttes en av de standardiserte ordningene, med arbeidsplan, som partene er enige om.

Henvisningen til VO i någjeldende 3. ledd rettes til pkt. 10.4.8

Pkt. 5, 1. ledd

Den enkelte arbeidstidsordnings varighet skal knyttes til prosjektets eller oppdragets lengde ~~og begrenset til maksimalt 1 år av gangen.~~

Pkt. 5, nytt 2. ledd

Søknader godkjennes for inntil 26 uker av gangen.

Uke 1	15-20 Rotasjon med søndagsarbeid, arbeidstid 07.00-19.30. Oppstart første dag 12.00 avslutning siste dag 15.00							Arbeidet tid
	Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lørdag	Søndag	
Arbeidstid inkl. pauser	Avspasering 12.00-19.30	Avspasering 07.00-19.30	12.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30	
Antall timer inkl. pauser			7,5	12,5	12,5	12,5	12,5	
Pauser (betalt)			0,25	0,5	0,5	0,5	0,5	
Arbeidet tid eks. pauser			7,25	11,5	11,5	11,5	11,5	53,25
Antall timer betalt	0	0	7,5	12	12	12	12	55,5
Uke 2	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30	
Arbeidstid inkl. pauser			12,5	12,5	12,5	12,5	12,5	
Antall timer inkl. pauser			0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	
Pauser (betalt)			11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	80,5
Arbeidet tid eks. pauser			12	12	12	12	12	84
Antall timer betalt								
Uke 3	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-15.00	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Fri	
Arbeidstid inkl. pauser			8					
Antall timer inkl. pauser			0,25					
Pauser (betalt)			7,25					30,25
Arbeidet tid eks. pauser			7,5	0	0			31,5
Antall timer betalt								
Uke 4	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Fri	
Uke 5	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Fri	
Arbeidet timer pr rotasjon								164
Betalt timer pr rotasjon								171
15 min kompensasjon pr dag * note 1								14,2
Feriedag								2,95
Sum timer før arbeidstid kompensasjon								177,50 timer
Arbeidstidskompensasjon								9,99
Betalt tid i rotasjonen								187,49 timer

Elementer benyttet for å få ordningen til å gå opp omregnet til 37,5 t uke = 2,95 t x 5,63% = 3,12 timer

For å oppnå mulighet for reise til og fra anlegget første og siste arbeidsdag er betalt pause disse dager delt i to. dvs. 15 min betalt pause første og siste arbeidsdag.

Ferie til gode hvis en kun benytter av ferie til å dekke opp manglende timer.: $52,14 / 5 = 10,4$ rotasjoner x 3,12 timer pr rot = 32,44 timer forbruk av ferie = 155 timer ferie tilgode, dvs. 20,6 dager

Note 1

Som del av denne rammeavtalen gis en særskilt kompensasjon på 15 minutter per arbeidsdag i arbeidsstidsordninger/rotasjoner med effektiv arbeidstid utover 10,5 timer som legges som plussid i avregningen. Evt. mer tid som genereres i avregningen som følge av dette er ment som bidrag til at ordninger lettere kan gå i balanse i hver rotasjon, og skal ikke håndteres som mer tid etter reglene om avregning i i ny rammeavtale om innarbeid i VO.

10. Øvrige endringer som følge av overgang til en felles overenskomst (Industrioverenskomsten)

Innledning

Denne delen av Riksmeklerens forslag er basert på partenes arbeid under forhandlingene og meklingen og er partenes omforente forslag til ny fellesdel som ikke følger av andre deler av Riksmeklerens forslag.

Innledningsvis vil Norsk Industri og Fellesforbundet presisere følgende forutsetninger:

- (i) Normalteksten i Fellesforbundets krav er identisk med arbeidsutvalgets rapport for ny fellesdel,
- (ii) Hvor ny tekst tas inn i fellesdelen er utgangspunktet at teksten er basert på VO,
- (iii) Endringene skal kun innebære redaksjonelle og ikke materielle endringer
- (iv) Hvor ny tekst tas inn i fellesdelen, slettes tilsvarende tekst i de spesielle delene etter en nærmere vurdering, og
- (v) Merknader og henvisninger vil gjennomgås nærmere etter at forslaget er vedtatt for å sikre at disse blir riktige.

Nevnte presiseringer vil defineres nærmere og det vil være nødvendig med et etterfølgende redigeringsarbeid mellom partene hvor de nevnte forutsetninger gjennomgås og ferdigstilles.

Unntak/henvisninger

Industrioverenskomsten er tiltenkt bygget opp med en fellesdel og deretter med spesielle deler hvor det er ulike bestemmelser innenfor de "tidligere overenskomstområdene".

I noen tilfeller gjelder ikke den aktuelle bestemmelsen i fellesdelen for det respektive "tidligere overenskomstområdet". I disse tilfellene benyttes formuleringen: "*Merknad: Gjelder ikke for [navn på overenskomst]. Se [henvisning til aktuell bestemmelse i spesiell del].*"

I andre tilfeller har det "tidligere overenskomstområdet" supplerende bestemmelser i tillegg til utgangspunktet som fremgår av fellesdelen. I disse tilfellene benyttes formuleringen: "*Merknad: Se også [henvisning til aktuell bestemmelse i spesiell del].*" Arbeidet med nevnte presiseringer/formuleringer er ikke ferdigstilt per 14. april 2012.

Industrioverenskomsten 2012 – 2014

Forord

Industrioverenskomsten er frontfaget i norske tariffrevisjoner, og ble forhandlet frem i 2012 på basis av fire tidligere overenskomster:

- Verkstedsoverenskomsten ("VO")
- Teknologi- og dataoverenskomsten ("Teknologi- og data")
- Nexansoverenskomsten ("Nexans")
- Tekooverenskomsten ("Teko")

Et sentralt mål for disse forhandlingene var å styrke frontfagets betydning i tariffrevisjonene, ved at vilkårene for konkurranseutsatt industri legger normer for norsk inntektspolitikk. Norsk Industri og

Fellesforbundet ser det som viktig at frontfaget skal representere et bredt spekter av bransjer og virksomheter, og vil legge til rette for at frontfaget kan utvides. I dag dekkes følgende bransjer:

- Verksteds- og teknologiindustrien
- Teknologi- og dataindustrien
- Nexans
- Tekoindustrien

Industrioverenskomsten består av:

- DEL I Hovedavtalen mellom LO og NHO
- DEL II Industrioverenskomsten
 - DEL II A Felles bestemmelser med bilag
 - DEL II B Spesielle bestemmelser med bilag

Hovedavtalen finnes som eget dokument, tilgjengelig fra en av hovedorganisasjonene.

Del II A er basert på et utvalgsarbeid og forhandlinger mellom partene, og inneholder både nye bestemmelser og videreføring av felles bestemmelser i forhold til de opprinnelige overenskomstene. Der hvor enkelte av de tidligere overenskomstene hadde vesentlige presiseringer, er det tatt inn henvisninger til senere tekst (Del II B).

Del II B inneholder bransjevise bestemmelser som ikke er gjort om til fellesbestemmelser.

Bransjene følger de fire tidligere overenskomstene. Partene er enige om å utvide omfanget av fellesbestemmelser. Siden Industrioverenskomsten er en nydannelse har man likevel valgt å vente med områder hvor forskjellene er betydelige.

Fellesforbundet og Norsk Industri er enige om at der hvor det ikke er gjort realitetsendringer i forhold til de tidligere overenskomstene så skal bestemmelsene fortolkes på bakgrunn av disse overenskomstene.

Kap. I

Virkeområde

§ 1 Virkeområde

Denne overenskomsten kan gjøres gjeldende på bedrifter etter krav fra LO og Fellesforbundet på den ene side og NHO og Norsk Industri på den andre side.

Den nærmere presisering av hvilke bransjer overenskomsten gjelder for følger av DEL II B Spesielle bestemmelser

Kap II

Overenskomstens omfang

§ 2.1 Industrioverenskomstens omfang

Industrioverenskomsten omfatter følgende tidligere overenskomster:

Verkstedsoverenskomsten, Teknologi- og dataoverenskomsten, Nexansoverenskomsten- og Tekooverenskomsten.

§ 2.2 Industrioverenskomstens deler

Industrioverenskomsten består av to deler:

- DEL I:Hovedavtalen mellom LO og NHO
- DEL II:Industrioverenskomsten. Del II består av:
 - DEL A: Felles bestemmelser med bilag
 - DEL B: Spesielle bestemmelser med bilag

§ 2.3 Industriooverenskomsten - tilknytning til bransje

Alle bedrifter som er bundet av Industriooverenskomsten skal være knyttet til en av bransjene som inngår i del II B. Bransje og arbeidets art er avgjørende for hvilken bransje den enkelte virksomhet skal plasseres i.

Nye bedrifter som blir bundet av Industriooverenskomsten, skal på samme måte plasseres i en av bransjene som fremgår av del II B. Ved uenighet om bransjeplassering tas det opp forhandlinger mellom partene. Partene er enige om å legge Hovedavtalen § 3-7 til § 3-10 til grunn ved fastsettelse/skifte av bransje dersom partene ikke kommer til enighet.

Fellesforbundet og Norsk Industri skal ha oversikt over bedrifters bransjetilknytning.

§ 2.4 Utvidelse av frontfaget

Norsk Industri og Fellesforbundet ser det som viktig at frontfaget skal representere et bredt spekter av bransjer og virksomheter, og vil legge til rette for at frontfaget kan utvides.

Kap III Kompetanse

§ 3.1 Kompetanseutvikling

Industriens framtidige konkurranseevne vil i stor grad være avhengig av tilpasning til ny teknologi og arbeidstakernes kunnskaper og kompetanse.

Med sikte på at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for nye oppgaver, og kunne oppfylle bedriftens fremtidige krav, er partene enige om:

- at det er av stor betydning å øke interessen og mulighetene for fagutdanning, samt å legge forholdene til rette slik at bedrifter som har forutsetninger for det, i større utstrekning tar inn lærlinger,
- at bedrift og tillitsvalgte drøfter behov for inntak av lærlinger
- i fellesskap å arbeide for en kontinuerlig oppdatering av fagopplæring, slik at denne til enhver tid er mest mulig i samsvar med industriens behov,
- å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3-5 i opplæringslova i arbeidslivet - ”praksiskandidatordningen”, opprettholdes også i fremtiden,
- at de faglige rådene søker å utarbeide opplæringstilbud for ajourføring av fagarbeidernes kvalifikasjoner, som endrede arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi mv. vil kreve,
- at ved innføring av ny teknologi skal berørte arbeidstakere gis nødvendig opplæring. Opplæringens karakter og omfang skal drøftes mellom partene i det enkelte tilfellet, jf. kap V i tilleggsavtale IV til Hovedavtalen. Opplæring innenfor den enkelte arbeidstakers ordinære arbeidstid skal skje uten tap av fortjeneste,
- at videreutdanning er en oppgave for ulike utdanningsinstitusjoner, bedrifter og de enkelte arbeidstakere. Partene vil søke å påvirke myndighetene slik at tilbud om videreutdanning kan gis så vel i arbeidstiden som på fritiden, avhengig av de lokale forhold,
- at bedriften og de tillitsvalgte drøfter generelle opplæringsspørsmål med tanke på å øke de ansattes kompetansenivå.

§ 3.2 Realkompetanse

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse.

Merknad til § 3.2:

Se også DEL II B Teko § 2-4

§ 3.3 Rekruttering

Norsk Industri og Fellesforbundet er enige om at det er viktig å sikre rekruttering til bransjene. På denne bakgrunn anbefaler Norsk Industri og Fellesforbundet de lokale parter å drøfte aktuelle ordninger som støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter og støtte til reise- og flytteutgifter. Norsk Industri og Fellesforbundet anmoder derfor de lokale parter om å vurdere behov for tiltak som øker mobiliteten og tilgangen av lærlinger.

§ 3.4 Nye fagområder

Det er enighet om at eventuelle nye fagområder så snart som mulig skal søkes lagt inn under lov om fagopplæring i arbeidslivet som nye lærlingfag.

§ 3.5 Dyktighetsprøve

Ved bedrifter hvor arbeidstakere utfører høyt kvalifisert spesialarbeid som ikke kan legges inn under Lov om fagopplæring i arbeidslivet som fag, kan partene avtale at arbeidstakeren etter 3¼ år i arbeidet og fylte 22 år avlegger en dyktighetsprøve som internt gir rett til lønsmessig plassering som fagarbeider.

Dyktighetsprøven som fastsettes av partene på bedriften, skal i vanskelighetsgrad kunne sammenliknes med fagprøver fastsatt i henhold til opplæringslova. Bestått dyktighetsprøve skal bekreftes skriftlig overfor den enkelte.

Merknad: Gjelder ikke for Nexans og Teko

§ 3.6 Ut plasserte elever

Dersom bedriften tar imot utplasserte elever fra ungdomsskoler og videregående skoler eller AMO, skal opplegget for utplassering på forhånd drøftes med de tillitsvalgte.

§ 3.7 Lønnsbestemmelser for lærlinger

3.7.1 Hovedmodellen

Hovedmodellen for yrkes- og fagopplæring har 2 års opplæring i videregående skole (VG 1 og VG 2), pluss 2 års læretid i bedrift med 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapningstid.

Lærlingenes timefortjeneste utgjør en prosentandel av ordinær lønn for nyutdannede fagarbeidere i bedriften. Dette inkluderer eventuell bonus som er en del av fagarbeidernes timefortjeneste.

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	halvår
Skole				30	40	50	80	prosent

3.7.2 Andre opplæringsløp

Lærlinger i fag som har 3 års opplæring i videregående skole pluss 1 års læretid i bedrift, følger følgende lønsskala:

7.	8.	halvår
50	80	Prosent

Lærlinger i fag som har 3 års opplæring i videregående skole pluss 1,5 års læretid i bedrift, følger følgende lønsskala:

7.	8.	9.	Halvår
----	----	----	--------

40 50 80 Prosent

Lærlinger i fag i Tekoindustrien som har 1 års opplæring i videregående skole pluss 3 års læretid i bedrift, følger følgende lønsskala:

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	halvår
Skole (VG 1)		0	15	25	30	50	80	prosent

For lærlinger som ikke har VG1 og VG2 i videregående skole, avtales lokalt fordelingen av samlet en fagarbeiders lønn i løpet av læretiden. Bedriften skal påmelde lærlinger til den pliktige skoleundervisning.

3.7.3 Lærling i teknisk - allmennfag (TAF-lærlinger)

For den tiden lærlingen er utplassert i bedrift de to første årene, betales 30 % av nyutdannet fagarbeider. De to siste årene betales lønn for verdiskapningstiden, slik at de samlet over alle 4 årene opparbeider en samlet lønn tilsvarende en årslønn for nyutdannet fagarbeider.

Retningsgivende tabell:

1.	2.	3.	4.	halvår
55	55	70	75	prosent

3.7.4 Overtidsbestemmelser for lærlinger

Overtid for lærlinger, TAF-lærlinger og lærekontrakter som er fylt 18 år betales minst som for bedriftens hjelpearbeider.

§ 3.8 Lønn og utgifter ved prøveavleggelse

Arbeidsgiver dekker lønn og utgifter ved prøveavleggelse og ved den teoretiske del av fagprøven for lærlinger og praksiskandidater. Arbeidsgiver er ikke forpliktet til å dekke lønn mer enn en gang innen samme fag.

§ 3.9 Ansatte som inngår lærekontrakt

Ansatte som inngår lærekontrakt med bedriften beholder sin lønn. For ansatte fagarbeidere som inngår lærekontrakt i nytt fag med bedriften avtales lønnen lokalt.

Merknad til hele kapittel 3: Se også Del II B VO §§ 6.4 og 6.5, Teko § 2.4, Nexans § 3.3

Kap. IV

Likestilling og likeverd

§ 4.1 Likestilling mellom kvinner og menn

I forbindelse med tariffrevisjonen 2010 er partene enige om en felleserklæring om likestilling mellom kjønnene, jf. Fellesbilag 9, pkt. 3.1.

- Partene er enige om at kvinner og menn skal vurderes etter de samme normer og prinsipper slik likestillingsloven krever. Det vises også til Fellesbilag 6.

Partene er enige om både sentralt og lokalt å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene slik at kvinner og menn gis like muligheter til å ta del i de forskjellige arbeidsoppgaver innenfor industrien.

- Bedriften skal - slik likestillingsloven krever - i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelse, forfremmelse og kompetansegivende etter- og videreutdanning, samt fortjenestemessig.

Protokolltilførsel:

Partene på den enkelte bedrift skal i løpet av avtaleperioden foreta nødvendig gjennomgang av sine lokale avtaler for å sikre at de er i samsvar med likestillingslovens bestemmelser.

- Dersom en av partene krever det, skal de lokale parter i tariffperioden drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale. Formålet med en slik avtale skal være å oppnå at alle arbeidstakere - uansett kjønn - gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement, samt videre å bidra til at flere kvinner vil finne seg en arbeidsplass i industrien. I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriftene, vil Norsk Industri og Fellesforbundet peke på at:
 - likestilling er et lederansvar
 - likestilling mellom kjønnene omfatter mer enn lønsspørsmål
 - likestilling gjelder også holdninger og normer som krever sterk medvirkning fra de tillitsvalgte
 - likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablerte samarbeidsfora i bedriften

· Gravide arbeidstakere

Der hvor overflytting er mulig, har gravide arbeidstakere krav på overflytting til annet arbeid i i bedriften under graviditet, dersom arbeidet kan være skadelig for fosteret eller arbeidstakeren. Slik overflytting skal, om mulig, også skje om graviditeten vanskeliggjør arbeidet. Ved midlertidig overflytting til annet arbeid skal lønnen ikke reduseres.

§ 4.2 Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med redusert funksjonsevne

Fellesforbundet og Norsk Industri er enig om både sentralt og lokalt å arbeide for at det legges til rette for en personalpolitikk slik at eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne, kan fortsette å arbeide fram til ordinær pensjonsalder.

- Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift diskuterer arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse. Det bør særlig tas hensyn til at tunge løft, skift, overtid, reiseoppdrag og særlig smussig arbeid kan medføre belastninger som kan være spesielt uheldige for disse arbeidstakere. Av den grunn bør eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse så vidt mulig ut fra en leges vurdering eller etter eget ønske, kunne fritas for slike arbeidsoppgaver.

For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, hvilepauser, hjemme-/fjernarbeid, deltidsarbeid mv. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

Merknad til § 4.2:

Se også DEL II B;

- Nexans § 1.5 "Til forhandlingsprotokollen"

- Teko § 5

§ 4.3 Etniske minoriteter

Partene er enige om at det både sentralt og lokalt må arbeides for å tilrettelegge forholdene slik at etniske minoritetsgrupper i større grad velger å ta arbeid innenfor industrien. På denne bakgrunn

bør derfor partene lokalt diskutere bedriftsaktuelle problemstillinger knyttet til rekruttering av minoritetsgrupper, som for eksempel praktisk tilrettelegging og holdningsspørsmål.

Kap V

Arbeidstid, ferie og korte velferdspermisjoner

§ 5.1 Ordinær arbeidstid

Ved fastsettelse av arbeids- og hviletider skal det forhandles med arbeidstakernes tillitsvalgte.

For øvrig vises det til Fellesbilag 7.

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer per uke.

§ 5.2 Skiftarbeid

Det skal være adgang til å anvende skiftarbeid, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-11 og 10-12.

Ved fastsettelse av skiftplan skal det forhandles med arbeidstakernes tillitsvalgte.

Merknad for Teko: Ved fastsettelse av skiftplan skal det konfereres med arbeidstakernes tillitsvalgte.

Før beslutning om igangsetting av skift skal det på forhånd drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte.

Merknad: Se også DEL II B VO § 5.2, Teko § 3-3, Teknologi- og Data § 2.3, Nexans § 2.3

§ 5.3 Fleksibel arbeidstid (fleksitidsavtaler)

Innenfor rammen av denne overenskomst kan partene lokalt avtale fleksibel arbeidstid for alle ansatte eller for grupper av ansatte i bedriften.

Avtalen må inneholde bestemmelser om rammetid, kjernetid og glidetid. Kjernetiden skal være lik alle dager.

§ 5.4 Deltid

Prinsippene for deltidsarbeid fastsettes i skriftlig avtale mellom partene lokalt. Det samme gjelder permanente omlegginger i det etablerte mønster for deltidsarbeid.

Ved deltidsarbeid utover 5 ½ time på den enkelte dag (jf. arbeidsmiljøloven § 10-9) skal det fastsettes en hvilepause. Ovenstående er ikke til hinder for å endre arbeidstidsordninger ved behov og etter avtale med den enkelte deltidsansatte.

Merknad: Se også DEL II B Teko § 3-2

§ 5.5 Generelt om overtid

Bruk av overtid reguleres av arbeidsmiljøloven § 10-6.

Arbeidstakere skal også innenfor rammen av arbeidsmiljøloven § 10-6 ved særlige anledninger som møter m.v. samt også andre private grunner være berettiget til fritakelse fra overtid.

Før overtid benyttes når bedriften er i en permitteringssituasjon skal dette om mulig drøftes med de tillitsvalgte.

Tillitsvalgte skal ha adgang til å se overtidslister for innleide arbeidstakere som er underlagt bedriftens styring og ledelse.

Merknad: Se også DEL II B Teko § 3.5.1, Teknologi- og Data § 2-2

§ 5.6 Definisjon av overtidsarbeid

Overtidsarbeid er alt arbeid utenfor den ordinære arbeidstid for vedkommende arbeidstaker ved den enkelte bedrift, med fradrag av spise- og hviletid.

§ 5.7 Avtale om avspasering av opparbeidet overtid

De lokale parter kan inngå avtale om avspasering av opparbeidet overtid.

Overtidstillegg skal utbetales. Avtalen skal inneholde bestemmelser om når og hvordan avspaseringer skal foretas.

§ 5.8 Ferie

Ferie skal gis i samsvar med ferieloven. For avtalefestet ferie, se Fellesbilag 7.

Merknad: Se også DEL II B Teko § 8-1

§ 5.9 Korte velferdspermisjoner

I tilslutning til Riksmeklingsmannens forslag 1972 vedrørende likestilling når det gjelder korte velferdspermisjoner, skal det på alle bedrifter inngås avtaler om slike permisjoner. Med korte velferdspermisjoner etter nedstående regler menes permisjoner for nødvendig tid, inntil 1 dags varighet, betalt med ordinær lønn skal minst omfatte følgende tilfeller av velferdspermisjon:

- 5.9.1 Permisjon ved dødsfall og for deltakelse i begravelse når det gjelder den nærmeste familie. Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn. Permisjon ved begravelse av ansatte, slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.
- 5.9.2 Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlegespesialist og lege samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen. Det dreier seg om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfeller vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. Forøvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykmeldt.
- 5.9.3 Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner på skolen.
- 5.9.4 Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.
- 5.9.5 Kvinner som ammer barn har rett til den fritid hun av den grunn trenger minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil en time per dag. Betaling for dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen og opphører når barnet fyller 1 år.
- 5.9.6 Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
- 5.9.7 Permisjon på grunn av akutt sykdomstilfeller i hjemmet. Det siktes til akutte sykdomstilfeller i hjemmet, forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes, og arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsen om korte

- permisjoner for at arbeidstaker skal kunne få ordnet seg på annen måte.
- 5.9.8 Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
 - 5.9.9 Permisjon ved flytting til ny fast bopel.
 - 5.9.10 Permisjon for oppmøte på sesjon.
 - 5.9.11 Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.
 - 5.9.12 Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.
 - 5.9.13 Med samboer menes person som har hatt samme bopel som den ansatte i minst 2 år, og har vært registrert i Folkeregisteret på samme bopel som den ansatte i samme tidsrom.
 - 5.9.14 Partene på den enkelte bedrift treffer nærmere avtale om retningslinjer for ordningens praktisering.

Når permisjon etter ovenstående regler skal betales, fastsettes betalingens størrelse etter forhandlinger med utgangspunkt i den faktiske fortjeneste.

Merknad: Pkt 5.14 andre avsnitt gjelder ikke for Teko.

Merknad: For Nexans gjelder pkt. 5.9.2 for tannlege; i tillegg gjelder permisjon ved:

- Inngåelse av ekteskap
- Eksamen og eksamensforberedelser
- Ved utførelse av offentlige verv
- Permisjoner for enkelte timer

Kap. VI

Lønnsfastsettelse m.m.

§ 6.1 Minste timefortjeneste

Ved virksomheter som er omfattet av denne overenskomsten skal ingen arbeidstaker avlønnes under de fastsatte satser, hvis ingen annen bestemmelse i overenskomsten hjemler dette.

Merknad: Se også DEL II B VO §§6.1 og 6.2, Teknologi- og Data § 3.1, Nexans kapittel 3 og Teko kapittel 2.

§ 6.2 Oversikt over timefortjeneste

De tillitsvalgte skal på anmodning få utlevert lister som viser status og timefortjeneste for det sist kjente kvartal, eventuelt det nødvendige materiale som gir grunnlag for slik oversikt.

Kap. VII

Lønnssystemer og lønnsfastsettelse

7.1 Lønnssystemer

Basert på bestemmelsene i denne overenskomsten og tradisjonene til de ulike bransjene som omfattes av denne kan ulike lønnssystemer avtales.

Partene er enige om at det er av stor betydning at bedriften har et lønnssystem som tar hensyn til produktivitet, effektivitet og kvalitet; og som tilfredsstiller intensjonene i Arbeidsmiljølovens kapittel 3 og kapittel 4.

Det henvises til felleserklæringen om lønnssystem inngått mellom NHO og LO:

Organisasjonene understreker betydningen av et aktivt arbeid for økt produktivitet og lønnsomhet på den enkelte bedrift. Dette er nødvendig for å styrke bedriftens konkurranseevne og muliggjøre investeringer som sikrer bedriftene på lang sikt.

Partene i arbeidslivet vil derfor arbeide for at lokal lønnsfastsettelse i fremtiden knyttes til påviselige ytelses og/eller resultatforbedringer basert på lønssystem utviklet i et samarbeid på bedriften.

Merknad: Se også DEL II B Teko § 2-6

§ 7.2 Utvikling og vedlikehold av lønssystemer

Norsk Industri og Fellesforbundet vil påpeke at det er av avgjørende betydning at utvikling og vedlikehold av lønssystemer inngår i arbeidet for forbedring av den enkelte bedrifts totale produktivitet. Dette må gjøres ved en kontinuerlig tilpasning til forbedringer vedrørende maskiner og utstyr, lokaler og arbeidsplasser, råmaterialer og halvfabrikata, metoder og prosesser, planlegging og arbeidsorganisasjon, samt andre tiltak som fremmer et godt arbeidsmiljø og en rasjonell og effektiv produksjon. Det må også arbeides for en effektiv utnyttelse av maskiner og utstyr og av arbeidstiden. Det er nødvendig at partene til enhver tid samarbeider om dette, og erkjenner et felles ansvar for en positiv utvikling.

§ 7.3 Timelønn og månedslønn

Det er anledning for de lokale parter å avtale at månedslønn skal kunne anvendes i stedet for timelønn.

Ved bruk av månedslønn gjelder alle overenskomstens bestemmelser som er basert på timer, men med omregningsfaktor på 162,5 timer per måned.

Månedslønnede beholder sin månedslønn uavkortet også i uker med bevegelige helligdager eller 1. og 17. mai, samt fridager bestemt av bedriften, med mindre retten til godtgjøring tapes i henhold til bestemmelsene i DEL II B VO § 8.1.3, Teko bilag 1 III, Teknologi- og Data § 5.1.3.

§ 7.4 Likelønn

Partene er enige om at kvinner og menn etter Industriooverenskomsten 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. likestillingslovens bestemmelser.

Partene lokalt skal, gjennom forhandlinger, rette opp skjevheter som måtte være på bedriften og som skyldes forskjellsbehandling på grunn av kjønn. Ved forhandlingene skal de lokale parter:

- fremskaffe oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn, for å klarlegge om eventuelle forskjeller skyldes kjønn.
- klarlegge hvem som gis tilbud om formell kompetanse, faglig oppdatering, kompetanseheving og lignende tiltak som gir grunnlag for annen lønsplassering og vurdere om tilbudene er tilpasset kvinners yrkesdeltakelse. De lokale parter må sikre at kvinner og menn likebehandles.
- klarlegge hvilke kriterier som benyttes for ansiennitetstillegg, herunder skal partene vurdere om lønssystemet har tatt tilstrekkelig hensyn til at kvinner i sterkere grad enn menn har ulønnet permisjon for å påta seg omsorgsoppgaver. (Partene er enige om at teksten i dette strekpunktet skal revurderes ved oppgjøret i 2014).
- kartlegge hvilke kriterier som en benyttet ved inndeling i ulike lønnsgrupper

- gjennomgå kriteriene for lønnsfastsettelse med sikte på å sørge for at kriteriene er kjønnsnøytrale
- sjekke at arbeidstakere som har permisjon med rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter Folketrygdloven § 14-4 og § 14-14 er blitt vurdert på samme måte som andre arbeidstakere ved lokale forhandlinger.

Dersom partene, etter gjennomgangen iht. ovenstående, konstaterer at det foreligger forskjellsbehandling på grunn av kjønn, skal forskjellsbehandlingen rettes opp.

§ 7.5 Lokale lønnsforhandlinger

Partene er enige om at det etter denne avtale skal foregå lokale lønnsforhandlinger en gang hvert avtaleår i tariffperioden.

Tidspunktet for lønnsforhandlingene skal avtales i den enkelte bedrift. Partene på den enkelte bedrift kan avtale en oppdeling av tillegget.

Lokale forhandlinger skal gjennomføres på grunnlag av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet. Dette innebærer at partene lokalt skal legge til grunn bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne. (For VO og Nexans også den aktuelle arbeidskraftsituasjon).

Ekstern lønnsstatistikk, andre bedrifters lønnsnivå eller lønnsutvikling skal ikke kunne påberopes som grunnlag for regulering utover det som fremgår ovenfor. Ved vurderingen skal det tas hensyn til eventuelle tariffmessige tillegg gitt siden forrige vurdering.

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

Merknad til § 7.5: Gjelder ikke for Teko, se DEL II B Teko kapittel 2

§ 7.6 Lønnsansiennitet

Avtjent førstegangstjeneste i forsvaret og pålagt tjeneste som sivilarbeider godskrives som lønnsansiennitet.

Arbeidstakere som har permisjon fra arbeidet for å utføre tilsvarende tjeneste, gis lønnsansiennitet på samme måte.

Arbeidstakere som har permisjon i forbindelse med svangerskap/ fødsel og adopsjon, opparbeider lønnsansiennitet i inntil ett år, såfremt arbeidstaker oppebærer rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter Folketrygdloven.

Merknad til hele kapittel 7: Se også særlige bestemmelser vedrørende lokale lønnsforhandlinger i DEL II B VO § § 7.2, Teko § 2.6, Teknologi- og Data § 3.1.2, Nexans § 4.1.4

Kap. VIII

Overtids-, skift- og andre tillegg

§ 8.1 Matpenger og forpleining

Når en arbeidstaker blir tilsagt til overtidarbeid samme dag, og overtiden varer minst 2 timer, betales kr 76,00 i matpenger. I stedet for matpenger kan partene bli enige om at bedriften sørger for gratis middag eller annen forpleining.

Ved overtidsarbeid som vil vare utover 5 timer, forutsettes at bedriften sørger for ytterligere forpleining, eventuelt at det avtales et beløp til dekning av matutgifter.

§ 8.2 Arbeidstøy

Bedriften holder nødvendige vareklær og arbeidstøy, og besørger dette vasket hvis partene ikke blir enige om en annen ordning. Nærmere retningslinjer for utlevering, vask mv. avtales på den enkelte bedrift. Arbeidstøyet skal være bedriftens eiendom. Arbeidstøyet utleveres ved tiltredelse i bedriften.

§ 8.3 Særlig smussig arbeid

Hva som er særlig smussig arbeid må avgjøres i forhold til arbeidets alminnelige art ved den enkelte bedrift. Det skal avgjøres før arbeidet påbegynnes om arbeidet er særlig smussig.

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.

Ved bedrifter hvor det ofte forekommer arbeid av mer smussig art, forutsettes at det er tatt hensyn til dette allerede ved fastsettelsen av bedriftens alminnelige lønninger.

Merknad: Gjelder ikke for Teko og Teknologi- og Data, se Del II B Teko § 4 og Teknologi- og Data § 6.5.

Merknad: Se også DEL II B for betalingsbestemmelser for smussig arbeid, se også DEL II B VO § 9.5

Kap IX Andre bestemmelser

§ 9.1 Arbeidsmiljø og verneombud

Fellesforbundet og Norsk Industri er enige om at det på den enkelte bedrift skal drives planmessig verne- og miljøarbeid. I denne sammenheng vil partene arbeide aktivt for at også bedrifter med færre enn 10 ansatte bør ha verneombud. Verneombud og bedriftsleder oppfordres til i fellesskap å gjennomgå grunnkurs i verne- og miljøarbeid (40 timers kurset).

Merknad:

Gjelder ikke for Teko

Se også DEL II B Nexans § 8.1

§ 9.2 Kontingenttrekk

Bedrifter som etter Hovedavtalen § 11-3 skal sørge for trekk av fagforeningskontingent for de organiserte arbeidstakere, skal foreta kontingenttrekk og rapportering av dette etter systemer eller ordninger godkjent av Fellesforbundet og Norsk Industri. Det forutsettes at det skal foreligge et samlet antall systemer eller ordninger som er godkjent av de to organisasjoner, og som bedriftene fritt kan velge mellom.

Merknad: Se også Fellesbilag 4

§ 9.3 Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner

For uorganiserte bedrifter som er bundet av de overenskomstene i B-DEL gjennom direkte avtale med forbundet (såkalte "tiltredelsesavtaler", "hengavtaler", eller erklæringsavtaler"), der partene er enige om å tiltre "den til enhver tid gjeldende overenskomst", gjelder følgende:

Disse bedrifter omfattes av tariffrevisjoner mellom overenskomstens parter, uten at "erklæringsavtalen" sies opp.

Som følge av at forbundet og de uorganiserte bedrifter er enige om å tiltre den til enhver tid gjeldende overenskomst, gjennomføres det ikke særskilt forhandling og/eller mekling mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter, idet forhandling/mekling mellom overenskomstens parter også omfatter/gjelder mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter.

Når LO/forbundet sier opp overenskomsten, varsles de uorganiserte bedrifter om dette ved kopi av oppsigelsen. Dette varsel regnes som forutgående oppsigelse av tariffavtalen og tilfredsstillende arbeidstvistlovens krav for iverksettelse av lovlig arbeidskamp.

Forbundet har rett til å ta medlemmer i disse bedrifter ut i arbeidskamp ved varsling av plassfratredelse iht fristene i Hovedavtalen § 13-1 nr. 1, 2 og nr. 4, samtidig som det varsles plassoppsigelse/ plassfratredelse i hovedoppgjør. Eventuell arbeidskamp i uorganiserte bedrifter opphører samtidig med opphør av arbeidskampen i hovedkonflikten.

Når det er sluttet ny avtale mellom partene i overenskomsten, gjelder denne for de uorganiserte bedrifter uten særskilt vedtakelse.

Disse bestemmelser er en nødvendig konsekvens av Hovedavtalen § 3-1 nr. 3.

Dersom forbundet eller bedriften ønsker å gjennomføre en selvstendig tariffrevisjon må "erklæringsavtalen" sies opp iht de oppsigelsesregler som gjelder.

Kap X

Varighet, oppsigelse og reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

§ 10.1 Varighet og oppsigelse.

Denne overenskomsten trer i kraft per 1. april 2012 og gjelder til 31. mars 2014 og videre 1 - ett - år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel

§ 10.2 Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO eller det organ LO bemyndiger om eventuelle lønnsforhandlinger 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 tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LO representantskap eller det organ LO bemyndiger og NHOs hovedstyre. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon 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 2013).

FELLESBILAG

Bilag om statistikk etter riksmeklers møtebok

11. Partenes øvrige krav

Partenes øvrige krav tas ikke til følge.

12. Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO eller det organ LO bemyndiger om eventuelle lønnsforhandlinger 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 tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LO representantskap eller det organ LO bemyndiger og NHOs hovedstyre. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon 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 2013).