

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2012-004 mellom

YS/PARAT
på den ene side

og
NORSK INDUSTRI
på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2012 – Verkstedoverenskomsten.

Den 11., 13., 14. og 15. april 2012 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler i Grensen 3, Oslo under ledelse av riksmekler Kari Gjesteby og medmekler Nils-Henrik Mørch von der Fehr.

Til stede for partene:

YS/Parat:

Turid Svendsen, Kjell-Morten Aune, Vegard Eian, Roy Aleksandersen, Bjørn Asle Teige, Johan Petter Andresen, Øystein Honve, Atle Forfang Rostad, Frode Roberto Rettore, Christopher Navelsaker, Levard Olsen-Hagen, Hilde-Marit Rysst, Oddleiv Tønnessen, Lillian Bratholmen og Bjarte Mjåseth.

Norsk Industri:

Tore M. Sellæg, Per Starheim, Svein Pedersen, Anders Waage, Steinar Ellingsen, Kenneth Høyland, Karl-Erik Kalleland, Preben Westh Christensen, og Bjørn Johan Hope.

Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppsigelse fra YS/Parat, mottatt 29. mars 2012.
2. Riksmeklerens forbud mot arbeidsstans, datert 29. mars 2012.
3. YS/Parat begjæring om at meklingen avsluttes, datert 10. april 2012.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Mekleren framla forslag i samsvar med vedlegg til møteboka.

Arbeidsgiver anbefalte forslaget.

Arbeidstaker sender forslaget ut til rådgivende uravstemming med anbefaling.

Svarfrist ble satt til 10. mai 2012 kl. 12.00.

Meklingen ble avsluttet kl 13.00.



Kari Gjesteby

RIKSMEKLERENS FORSLAG

i sak 2012-004 mellom

YS/PARAT

på den ene side

og

NORSK INDUSTRI

på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2012 for Verkstedsoverenskomsten

1.	Generelt	3
1.1.	Bakgrunn for det foreliggende meklingsforslag	3
1.2.	Redaksjonelle endringer som følge av overgang til en ny overenskomst	3
2.	Lønnstillegg	3
3.	Velferdspermisjoner	3
3.1.	Korte velferdspermisjoner	3
3.2.	Omsorgspermisjon	3
4.	Lønnsatser og bestemmelser vedr. lønn	4
4.1.	Innarbeiding av det generelle tillegget	4
4.2.	Matpenger	4
4.3.	Verkstedsoverenskomsten	4
4.3.1.	Minste timefortjeneste	4
4.3.2.	Skiftsatser	4
4.3.3.	Tillegg for arbeid offshore	4
4.3.4.	Øvrige satser	4
4.3.5.	Garantert fortjeneste – VO § 6.3	5
6.	Bemanningspolitikk	7
7.	14 – 28 – rotasjon offshore	9
8.	Rammeavtalen for arbeidstid utover 10.5 timer	9
9.	Øvrige endringer som følge av overgang til en felles overenskomst (Industrioverenskomsten)	14
10.	Partenes øvrige krav	26
11.	Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår	27

1. Generelt

1.1. Bakgrunn for det foreliggende meklingsforslag

Partene gikk igjennom bakgrunnen for meklingen.

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**. Og slik at YS/Parat fra tariffoppgjøret 2012 er part i hele den nye 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 YS/Parat at henvisninger til ulike paragrafer i dette forslaget er henvisninger til paragrafer, avsnitt osv. i overenskomstene for 2010-2012. Norsk Industri og YS/Parat 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 Hjelpearbeider – nybegynner	134,85
§ 6.1.2.3 Hjelpearbeider – 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 Nattillegget	32,99
Bilag 8 pkt. 11.6 Tilkomsttillegg	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 før 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	124,95
§ 2-1 Etter 4 mnd. arbeid	130,53
§ 2-1 Etter 1 års arbeid	131,62
§ 2-1 Unge arbeidere under 18 år	101,34
- etter 4 mnd. arbeid	105,84
§ 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. 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 overenskomstens 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 YS 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 overenskomstens virkeområde.

Ny 1.3.4

Hovedavtalen kap 6 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom YS 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 YS 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 YS sier opp Bemanningsavtalen mellom YS 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.

7. 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 (årstimetall).

Partene er enige om at YS/Parat skal holdes orientert om det utvalgsarbeidet som vil finne sted på dette området mellom NHO og LO.

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 VO § 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 VO § 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».

8. 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 YS/Parat 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, legge 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 YS/Parat 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 YS/Parat om at ordningen er godkjent kan den iverksettes.

Pkt. 3, 2. ledd

Det kan benyttes inntil 1212,5 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	Ex.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	
	Forutsetningen for timetall pr dag er: 0,25 betalt pause 09.00-09.15, ubetalt lunch 11.30-12.00, 0,25 betalt pause 15.45-16.00							
	Arbeidstid inkl. pauser	Avspasering	12.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30	Betalt tid
	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	12	12	12	12	55,5
Uke 2	Arbeidstid inkl. pauser	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30	
	Antall timer inkl. pauser	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5	
	Pauser (betalt)	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	
	Arbeidet tid eks. pauser	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	80,5
	Antall timer betalt	12	12	12	12	12	12	84
Uke 3	Arbeidstid inkl. pauser	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-15.00	Avspasering	Avspasering	Fri	
	Antall timer inkl. pauser	12,5	12,5	8				
	Pauser (betalt)	0,5	0,5	0,25				
	Arbeidet tid eks. pauser	11,5	11,5	7,25				30,25
	Antall timer betalt	12	12	0	0	0		31,5
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
							5,63 %	

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 arbeidsordninger/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.

Ex. 2 15- 20 Rotasjon med søndagsarbeid, arbeidstid 07.00-19.00 Oppstart første dag 12.00 avslutning siste dag 15.00											
Forutsetningen for timetall pr dag er: 0,25 betalt pause 09.00-09.15, ubetalt lunch 11.30-12.00, 0,25 betalt pause 15.45-16.00											
	Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lørdag	Søndag	Betalt tid	Arbeidet tid		
	07.00-19.00	07.00-19.00	12.00-19.00	07.00-19.00	07.00-19.00	07.00-19.00	07.00-19.00				
Arbeidstid inkl. pauser			7	12	12	12	12				
Antall timer inkl. pauser			0,25	0,5	0,5	0,5	0,5				
Pauser (betalt)			6,75	11	11	11	11				
Arbeidet tid eks. pauser	0	0	7	11,5	11,5	11,5	11,5	53	50,75		
Antall timer betalt											
Uke 2											
Arbeidstid inkl. pauser	07.00-19.00	07.00-19.00	07.00-19.00	07.00-19.00	07.00-19.00	07.00-19.00	07.00-19.00				
Antall timer inkl. pauser	12	12	12	12	12	12	12				
Pauser (betalt)	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5				
Arbeidet tid eks. pauser	11	11	11	11	11	11	11		77		
Antall timer betalt	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	80,5			
Uke 3											
Arbeidstid inkl. pauser	07.00-19.00	07.00-19.00	07.00-15.00	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Fri				
Antall timer inkl. pauser	12	12	8								
Pauser (betalt)	0,5	0,5	0,25								
Arbeidet tid eks. pauser	11	11	7,25						29,25		
Antall timer betalt	11,5	11,5	7,5	0	0			30,5			
Uke 4											
Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Fri				
Uke 5											
Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Fri				
Arbeidet timer pr rotasjon									157		
Betalt timer pr rotasjon											
15 min kompensasjon pr dag * note 1								14,2			
Feriedag									9,95		
Sum timer før arbeidstid kompensasjon									177,50 timer		
Arbeidstidskompensasjon								5,63 %	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 = $9,95 \text{ t} \times 5,63\% = 10,51 \text{ timer}$

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.: $52,14 / 5 = 10,4 \text{ rotasjoner} \times 10,51 \text{ timer pr rot} = 109,3 \text{ timer forbruk av ferie} = 78,2 \text{ timer ferie til gode, dvs. } 10,4 \text{ dager}$

Note 1

Som del av denne rammeavtalen gis en særskilt kompensasjon på 15 minutter per arbeidsdag i arbeidsdagsordninger/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 ny rammeavtale om innarbeid i VO.

9. 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 YS/Parat presisere følgende forutsetninger:

- (i) Normalteksten i YS/Parats 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 YS/Parat 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 YS 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.

YS/Parat 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 YS og YS/Parat 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 YS 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.

YS/Parat og Norsk Industri skal ha oversikt over bedrifters bransjetilknytning.

§ 2.4 Utvidelse av frontfaget

Norsk Industri og YS/Parat 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 YS/Parat er enige om at det er viktig å sikre rekruttering til bransjene. På denne bakgrunn anbefaler Norsk Industri og YS/Parat de lokale parter å drøfte aktuelle ordninger som støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter og støtte til reise- og flytteutgifter. Norsk Industri og YS/Parat 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 3³/₄ 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 lønnskala:

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 lønnskala:

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 lønnskala:

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 lære kandidater 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 ansettelser, 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 YS/Parat 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

YS/Parat 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 permitterings-situasjon 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 overtidarbeid

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 lønssystem 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 konkurransevne 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 YS/Parat 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 Industrioverenskomsten 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 er 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 overtidarbeid 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

YS/Parat 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 YS/Parat 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 arbeidstvistslovens 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 YS eller det organ YS 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 YS representantskap eller det organ YS 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

10. Partenes øvrige krav

Partenes øvrige krav tas ikke til følge.

11. Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO og YS eller det organ YS 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 YS representantskap eller det organ YS 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).