

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2016-002 mellom

PARAT

på den ene side

og

NORSK INDUSTRI

på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2016 – Industrioverenskomsten.

Den 31. mars og 1., 2. og 3. april 2016 ble det avholdt meklingsmøter i Thon Hotel Opera, Oslo under ledelse av mekler Kine Steinsvik.

Til stede for partene:

Parat:

Kjell Morten Aune, Kjersti Østerås, Kjeld Henriksen, Frode R. Rettore, Høgne Hole, Atle Forfang Rostad, Ståle Hovdekleiv, Turid Svendsen, Andreas G. Moen, Roy Aleksandersen, Vegard Einan og Christopher Navelsaker.

Norsk Industri:

Hans-Martin Møllhausen, Vibeke Lærum, Hildegunn Nygård og Kenneth Høyland.

Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppsigelse fra Parat, mottatt 15. mars 2016.
2. Riksmeklerens forbud mot arbeidsstans, datert 16. mars 2016.
3. Parats begjæring om at meklingen avsluttes, datert 29. mars 2016.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Med meklernes mellomkomst oppstod det enighet mellom partene om ny tariffavtale.

Partenes enighetsdokument er vedlagt møteboken som vedlegg 1.

Vedlagt møteboken er videre følgende dokumenter:

- 2: Protokoll mellom Fellesforbundet og Norsk Industri datert 03.04.16.
- 3: Brev av 02.04.16 fra Fellesforbundet, Landsorganisasjonen i Norge, Norsk Industri og Næringslivets Hovedorganisasjon til Statsminister Erna Solberg.
- 4: Brev av 03.04.16 fra Statsminister Erna Solberg til Fellesforbundet og Landsorganisasjonen i Norge, Norsk Industri og Næringslivets Hovedorganisasjon.
- 5: Brev av 03.04.16 fra Riksmekleren til Statsminister Erna Solberg.
- 6: Brev av 03.04.16 fra Statsminister Erna Solberg til Riksmekleren.

Parat meddelte at enighetsdokumentet vil bli behandlet i henhold til de regler som gjelder for saksbehandlingen for vedkommende part.

Svarfrist 29. april 2016 kl. 12.00.

Meklingen ble avsluttet kl. 14.45,



Kine Steinsvik

Vedlegg 1 til RIKSMEKLERENS møtebok

Enighetsdokument

i sak 2016-002 mellom

PARAT

på den ene side

og

NORSK INDUSTRI

på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2016 for Industrioverenskomsten

samt mellom

PARAT

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

1. Lønnstillegg	3
2. Tjenestepensjon	3
3. Forskuttering av sykepenger	3
4. Fag-, etter- og videreutdanning	3
5. Industrioverenskomsten - videre utvikling	4
6. Avtaleperiodens lengde	4
7. Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår	4
8. Økning av overenskomstens satser	5
9. Øvrige overenskomstkrav	9
Fellesdelen	9
§ 3.7 Lønnsbestemmelser for lærlinger.....	9
§ 8.1 Godtgjøring for helligdager og 1. og 17. mai.....	9
§ 10.1 Arbeidsmiljø og verneombud.....	10
VO-delen 10	
§ 2.2 Faggrupper og øvrige stillinger	10
3.1.1 Fastleggelse av ordinær arbeidstid	10
§ 4.3 Garantert fortjeneste	11
§ 6.2 "Ordinær timelønn".....	11
Kap. VIII Arbeid utenfor bedriften	11
Bilag 3 Rammeavtale for innarbeidingsordninger på land med daglig arbeidstid ut over 10,5 timer med/uten søndagsarbeid	12
TD-delen 13	
Nexansdelen	13
§ 1.1 Virkeområde	13
§ 4.2 Retningslinjer for organisasjonsmessige møter i henhold til § 4.2.1(eksisterende flyttes tilsvarende)	
13	
Tekodelen	14
§ 1-1 Virkeområde	14
Redigering	14
10. Virkningstidspunkt	14
11. Svarfrist	15

1. LØNNSTILLEGG

- 1) Det gis ikke et generelt tillegg.
- 2) Det gis et lønnstillegg på kr. 2,- pr. time til alle arbeidstakere omfattet av Industrioverenskomstens Tekodel.
- 3) Lønnstillegg under pkt. 2 ovenfor innarbeides i overenskomsten på vanlig måte.

2. TJENESTEPENSJON

Viser til vedlegg 5 og 6.

3. FORSKUTTERING AV SYKEPENGER

Til fellesdelen

§ 10.2 – Forskuttering av sykepenger (Ny - gjeldende § 10.2 blir 10.3 osv)

«Norsk Industri og Parat vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. Partene anmoder bedriftene om ikke å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger».

4. FAG-, ETTER- OG VIDEREUTDANNING

Felles arbeid med kompetanseutvikling i kommende tariffperiode

Teknologiutvikling og nye arbeidsprosesser stiller nye kompetansekrav i industrien og byggenæringen. For å sikre konkurransekraft må arbeidstakerne være selvstendige og faglig oppdaterte. Bedriftene på sin side bør følge nøye med på utviklingen, og sikre kompetanse gjennom aktiv deltagelse i klynger og kunnskapsnettverk. Fellesforbundet, Norsk Industri og Byggenæringens Landsforening vil derfor iverksette et arbeid for en styrket og mer systematisk kompetanseutvikling.

Arbeidet skal ha som mål å:

- identifisere barrierer for kompetanseutvikling
- komme med forslag til løsninger som bygger ned barrierene for kompetanseutvikling
- øke samarbeidet mellom industri/byggenæring og utdanningsinstitusjonene
- vurdere mulighetene for å gi felles innspill til relevante politiske prosesser

Kompetanseutvikling må baseres på bransjens nåværende og fremtidige behov, og ta utgangspunkt i de mål bedriftene har for sin virksomhet.

Arbeidet skal starte så raskt som mulig, og ikke senere enn 1. september 2016 og skal ferdigstilles innen juni 2017. Partene skal sørge for bred forankring i organisasjonene.

Partene er enige om at Norsk Industri løpende skal fremlegge relevante dokumenter fra utvalgsarbeidet.

Parat skal videre ha anledning til å fremme sine synspunkter på arbeidet i utvalget; eventuelt gjennom egne møter med Norsk Industri.

5. INDUSTRIOVERENSKOMSTEN - VIDERE UTVIKLING

Utvalgsarbeid - frontfaget

Industrioverenskomsten står i en særstilling gjennom den rollen den har som grunnlag for frontfagsforhandlinger i forbundsvis oppgjør. Denne rollen er godt beskrevet i Holden 3. Der er det også redegjort for en rekke utfordringer frontfagsmodellen står overfor.

Norsk Industri og Fellesforbundet har sluttet seg til de sentrale konklusjoner i Holden 3 og er opptatt av at Industrioverenskomstens rolle ivaretas og videreutvikles.

Som ledd i dette vil partene iverksette et felles arbeid som skal gjennomgå følgende temaer:

- I Se på mulighetene for å implementere flere overenskomster i Industrioverenskomsten for å styrke frontfagsmodellen, som partene mener er viktig for å sikre en sterk og konkurransedyktig industri.
- II Partene skal jobbe med utvikling av Industrioverenskomstens fellesbestemmelser, herunder muligheten for å løfte bestemmelser fra særdelene inn i fellesdelen.
- III Utvalget skal også vurdere om Industrioverenskomsten er tilpasset fremtidens arbeidsliv med ny teknologi og bredere kompetansekrav. Under henvisning til avtale om presisering av omfangsbestemmelser, skal partene også vurdere om Industrioverenskomstens bestemmelser gir tilstrekkelig handlingsrom for individuelt tilpasset lønn, samt vurdere konsekvensen for og mulige tilpasninger i bestemmelsen om garantert fortjeneste.

Fellesforbundet og Norsk Industri er enige om å etablere et felles arbeid innen 1.9.2016 på det ovenfor nevnte grunnlag og at arbeidet skal forankres både i organisasjonene og blant de tillitsvalgte i bedriftene.

Arbeidet skal slutføres med felles rapport innen 1.10.2017.

6. AVTALEPERIODENS LENGDE

Denne overenskomst trer i kraft pr. 1. april 2016 og gjelder til og med 31. mars 2018 og videre
1 – ett – år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med
2 – to – måneders varsel.

7. REGULERINGSBESTEMMELSER FOR 2. AVTALEÅR

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO og YS eller det organ YS bemyndiger om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon 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 representantskap. 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 2017).

8. ØKNING AV OVERENSKOMSTENS SATSER

Fellesdelen

§ 8.1 Godtgjøring for helligdager og 1. og 17. mai

		Ny sats
8.1.1.8	Helkont. skiftarb. for hvert fulle arbeidete skift	kr 45,22

§ 9.1 Matpenger og forpleining

Matpengesatsen fastsatt til kr 82,50 for tariffperioden 2016-2018.

VO-delen

§ 4.1 Minste timefortjeneste

		Ny sats
4.1.2.1	Fagarbeider	kr 169,44
	Etter 1 års arbeid som fagarbeider	kr 170,99
4.1.2.2	Spesialarbeider	kr 161,72
	Etter 1 års arbeid som spesialarbeider	kr 163,37
4.1.2.3	Hjelparbeider	kr 154,09
	Etter 1 års arbeid som hjelparbeider	kr 155,63

§ 7.3 Skifttillegg

		Ny sats
7.3.1	1. skift: inntil lørdag kl.14.00	Intet
	2. skift	kr 18,20
	Skiftarb. etter kl. 14.00 dager før søn- og helligdag	kr 38,89
	Fra kl. 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseften	kr 55,76
7.3.2	1. skift: inntil lørdag kl.14.00	Intet
	2. skift	kr 18,76
	3. skift	kr 27,92
	Skiftarb. etter kl. 14.00 dager før søn- og helligdag	kr 40,02
	Fra kl. 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseften	kr 57,33
7.3.3	1. skift: inntil lørdag kl.14.00	Intet
	2. skift	kr 19,88
	3. skift	kr 29,49
	Skiftarb. etter kl. 14.00 dager før søn- og helligdag	kr 42,25
	Fra kl. 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseften	kr 60,58

§ 7.4 Deltid

		Ny sats
	Deltid	kr 8,34

§ 7.5 Særlig smussig arbeid og arbeidstøy

		Ny sats
7.5.1	Særlig smussig arbeid	kr 8,37

Bilag 1 Tariffavtale for arbeid offshore

11.2 *Offshoret tillegg*

		Ny sats
	Offshoret tillegg	kr 75,84

11.5 *Natt tillegg*

		Ny sats
	Natt tillegg	kr 40,87

11.6 *Tilkomsstetknikk*

		Ny sats
	Tilkomsstetknikk	kr 45,22

10.3 TD-delen

§ 3.1 Lønnsnivå og lønnsdifferensiering

		Ny sats
3.1.1	Nyansatte	kr 161,72
	Etter 1 års ansettelse	kr 163,37
	Fagarbeider	kr 169,44
	Etter 1 års arbeid som fagarbeider	kr 170,99

10.4 Nexansdelen

§ 6.3 Skifttillegg

		Ny sats
6.3.1	1. skift: inntil lørdag kl.14.00	Intet
	2. skift	kr 18,72
	Skiftarb. etter kl. 14.00 dager før søn- og helligdag	kr 39,98
	Fra kl. 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseften	kr 57,33
6.3.2	1. skift: inntil lørdag kl.14.00	Intet
	2. skift	kr 19,29
	3. skift	kr 28,70
	Skiftarb. etter kl. 14.00 dager før søn- og helligdag	kr 41,15
	Fra kl. 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseften	kr 58,94

10.5 Tekodelen

§ 2.2 Normallønn

		Ny sats
Gr. I:	Nybegynnere	kr 135,35
	Etter 4 måneders arbeid	kr 140,93
	Etter 1 års arbeid	kr 142,02
	Unge arbeidere under 18 år	kr 111,74
	- etter 4 måneders arbeid	kr 116,24

§ 2.4 Ansiennitetstillegg

		Ny sats
	Etter 3 års ansettelse	kr 0,90
	Etter 4 års ansettelse	kr 1,00
	Etter 5 års ansettelse	kr 1,00
	Etter 10 års ansettelse *)	kr 1,00

*) I alt . 3,90

§ 2.5 Fagopplæring og videreutdanning

		Ny sats
2.5.2	Tillegg for fagbrev (minimum)	kr 5,50
2.5.3	Fagarbeidertillegg	kr 5,50

§ 4.1 Smussig arbeid

		Ny sats
4.1.1	Særlig smussig arbeid	kr 1,08

Bilag 2 Garantiordningen

		Ny sats
	Gj.sn.lønn under 80 % av ind.gj.snitt	kr 3,00
	Gj.sn.lønn mellom 80 % og 82,5 % av ind.gj.snitt	kr 2,50
	Gj.sn.lønn mellom 82,5 % og 85 % av ind.gj.snitt	kr 2,00

9. ØVRIGE OVERENSKOMSTKRAV

FELLESDELEN

§ 3.7 Lønnsbestemmelser for lærlinger

Nytt pkt. 3.7.4 i fellesdelen gjeldende 3.7.4 blir nytt pkt. 3.7.5

«I de tilfeller lærlingen stryker til første gangs fag-/svenneprøve, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens eget forhold, anmodes bedriften om å tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fag-/svenneprøve. Ved forlengelse skjer avlønning etter siste halvårssats. Det vises for øvrig til opplæringslova».

§ 8.1 Godtgjøring for helligdager og 1. og 17. mai

Tapsreglene i 8.1.3 fjernes slik:

- 8.1.3.1 og 8.1.3.2 utgår
- 8.1.3.3 justeres og flyttes til nytt 2. avsnitt i pkt. 8.1.1.1
- 8.1.3.4 flyttes til nytt pkt. 8.1.1.7; nåværende pkt. 8.1.1.7 blir pkt. 8.1.1.8 osv.
- protokolltilførselen strykes

Endringene gjøres slik:

8.1.3.1 — Retten til godtgjøring tapes hvis arbeidstakeren er fraværende både virkedagen før og virkedagen etter helligdagen. Retten til godtgjøring tapes ikke hvis det er avtalt fri dagen før og dagen etter helligdagen med arbeidsgivers samtykke.

8.1.3.2 — Retten tapes også hvis arbeidstakeren forsømmer sitt arbeid enten virkedagen før eller virkedagen etter helligdagen, med mindre fraværet skyldes tjenestefrihet med arbeidsgiverens samtykke, ferie, legitimert sykdom, ivaretagelse av offentlig ombudsplikt eller annen uforskyldt fraværsgrunn.

8.1.3.3 Nytt pkt. 8.1.1.10

Retten til godtgjøring tapes ikke for Godtgjøringen betales også når helligdager og 1. og 17. mai som faller innenfor tidsrom hvor arbeidstakeren har ferie eller er permittert på grunn av driftsstans, men reglene ovenfor følges dog for så vidt angår fraværet siste virkedag før og første virkedag etter slik ferie eller permisjonstid.

8.1.3.4 Nytt 2. avsnitt til 8.1.2

Dersom en arbeidstaker med minst 5 års sammenhengende ansettelse i bedriften blir oppsagt uten at det skyldes eget forhold og oppsigelsesfristen utløper siste virkedag i april eller desember måned, skal arbeidsgiveren betale ham godtgjøring for henholdsvis 1. mai og 1. januar.

Protokolltilførsel

I forbindelse med tariffrevisjonen 1978 kan Næringslivets Hovedorganisasjon bekrefte at vi vil henstille til våre medlemmer å praktisere tapsregelen i

Verkstedsoverenskomstens punkt 5.1.3.2, slik at den i konkrete tilfeller ikke gir urimelige resultater.

Vi nevner spesielt at vi vil oppfordre bedriftene til å praktisere bestemmelsen med konduite i forbindelse med værhindringer, men understreker at avgjørelsen i siste omgang må bli å treffe av den enkelte bedrift etter en konkret vurdering.

§ 10.1 Arbeidsmiljø og verneombud

Ny tekst, Fellesdelen:

§ 10.1 Arbeidsmiljø og verneombud

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 *følger lovens intensjoner om å ha verneombud. Videre at bedrifter med mindre enn 10 arbeidstakere, som følger lovens bestemmelse om unntak fra dette, har skriftlig avtale om annen ordning.*

Verneombud og bedriftsleder oppfordres til i fellesskap å gjennomgå grunnkurs i verne- og miljøarbeid *som tilfredsstillende lovens krav.*

(Se også Nexansdelen § 8.1)

VO-DELEN

§ 2.2 Faggrupper og øvrige stillinger

2. avsnitt endres slik:

VO-delen omfatter også stillingsgrupper hvor det kreves spesielle kvalifikasjoner og/eller kunnskaper utover ovenfor nevnte stillingsgrupper. *Der nye produksjonsmåter medfører at arbeidsoperasjoner endres eller forutsetter ny kompetanse, skal disse fortsatt omfattes av denne overenskomsten.*

3.1.1 Fastleggelse av ordinær arbeidstid

VO-delens § 3.1 "Ordinær arbeidstid" pkt. 3.1.1 endres slik:

Nåværende 1. avsnitt erstattes med:

Ved enighet mellom de lokale parter kan ordinær arbeidstid legges innenfor tidsrommet kl. 06.00 og kl. 19.00 de første 5 virkedager i uken, og på lørdager mellom kl. 06.00 og kl. 18.00

Nåværende 2. avsnitt videreføres med følgende tillegg:

Hvor saklige grunner gjør det nødvendig, kan ordinær arbeidstid legges til lørdager mellom kl. 06.00 og kl. 12.00.

Nåværende 3. avsnitt utgår.

Protokolltilførsel

Ovenstående endring i første og tredje avsnitt gjelder som en prøveordning i inneværende tariffperiode, og kommer automatisk til bortfall dersom partene ikke avtaler noe annet. Ved et eventuelt bortfall gjelder bestemmelsen i overenskomsten 2014-2016 som grunnlag for tariffrevisjonen 2018.

Ordningen skal evalueres av partene før 1. februar 2018, og ovenstående skal også avklares i den forbindelse. I evalueringen skal partene også skaffe seg relevant informasjon om erfaringen med prøveordningen både fra lokale arbeidsgivere og tillitsvalgte.

§ 4.3 Garantert fortjeneste

Det settes ned et mindre partssammensatt utvalg mellom Fellesforbundet og Norsk Industri som i tariffperioden 2016-2018 skal gå gjennom bestemmelsen i VO-delen om garantert fortjeneste, med sikte på å kunne fremme et omforent forslag til ny bestemmelse ved tariffrevisjonen 2018. Det skal bl.a. ses på om det er grunnlag for endringer som sikrer at bestemmelsen er oppdatert i forhold til gjeldene rapportering og publisering til/fra SSB, og om det er mulig å publisere reguleringstallene nærmere det statistiske kvartalet SSBs statistikk/indeks gjelder for. Utvalget skal også se på om bestemmelsen ivaretar de forskjellige hensyn som ligger til grunn for garantiordningen. Eventuelle endringer skal være av teknisk art og økonomisk nøytrale. Utvalget skal avgi sin rapport innen 1. oktober 2017.

Protokolltilførsel for tariffperioden 2016-2018

I inneværende periode er det timefortjenesten i bedriften på kontrolltidspunktet som skal legges til grunn. Kontrollen skal foretas for de respektive gruppene i bedriften når bedriften mottar de sentrale tallene, likevel ikke senere enn 31. mars (kontrolleres mot SSB-tall/reguleringstallene for 3. kvartal året før) og 30. september (kontrolleres mot SSB-tall/reguleringstallene for 1. kvartal samme år). Eventuell regulering skal gjennomføres med virkning senest fra hhv. 1. april og 1. oktober.

Til protokollen:

Verserende lokale tvister om hvilke tall som skal kontrolleres videreføres ikke.

Partene er enige om at Norsk Industri løpende skal fremlegge relevante dokumenter fra utvalgsarbeidet.

Parat skal videre ha anledning til å fremme sine synspunkter på arbeidet i utvalget; eventuelt gjennom egne møter med Norsk Industri.

§ 6.2 "Ordinær timelønn"

Bestemmelsen utgår

Kap. VIII Arbeid utenfor bedriften

Bedriftsbegrepet Kap. VIII

Norsk Industri og Parat er enige om at premissene for Langsetdommen ligger til grunn for denne angivelsen av kriterier for forståelsen av "bedrift" etter IO/VO kap. VIII. Denne listen må forstås i overensstemmelse med dommen.

- 1 Bedriften/avdelingen vil være registrert i AA-registeret og Brønnøysundregisteret. Arbeidsgivers adresse og bedriftsnummer skal framgå av arbeidstakers arbeidsavtale. Endringer i arbeidsavtalen følger reglene i aml.

- 2 Bedriften/avdelingen må være bemannet slik at den kan ivareta arbeidsgivers forpliktelser i hht til lov- og avtaleverk. For at henholdsvis en hovedenhet og/eller en underenhet skal regnes som bedrift etter IO-VO kap 8, 8.1 Omfang, må det være en reell organisering med egen ledelse.
- 3 At en virksomhet er bundet av en tariffavtale innebærer ikke i seg selv at det er en "bedrift" i hht. til kap 8. – jf Langset-dommen.
- 4 Eventuell overføring av ansatte mellom oppdragssteder kan ikke skje for å unngå tariffoppliktelse etter kap. VIII.
- 5 Det dominerende formål med bedriftsetableringen må ikke være for å omgå eller komme fri fra tariffoppliktelse. Aktiviteten må oppfylle visse krav til organisering og omfang og det må avgrenses mot situasjonsbestemt og kortvarig virksomhet, ref. Langset.

Mandat for utvalgsarbeid – Kapittel VIII

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at industrien skal være attraktiv og seriøs, og at arbeidstakere har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre "sosial dumping" og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk- lov og avtaleverk og internasjonal regelverk.

Det er viktig at begrepet "bedrift" i kapittel VIII og forståelsen av denne er tydelig. I dette ligger også hvilke forutsetninger partene legger til grunn for at en virksomhet skal regnes som en bedrift etter bestemmelsen. Partene viser til felles forståelse om dette, inntatt i Riksmeklerens møtebok. Utvalget skal vurdere om det er behov for ytterligere presiseringer, eventuelt også gjennom beskrivelser av typetilfeller.

Dagens unntaksbestemmelse i §8.1 "arbeidstakere som blir inntatt på arbeidsstedet og hvordan denne praktiseres skal gjennomgås. Partene er enige om behovet for å tydeliggjøre forskjell mellom det å bli sendt ut på arbeidsoppdrag som ikke krever overnatting utenfor hjemmet, og arbeidsoppdrag som krever overnatting utenfor hjemmet.

Utvalgsarbeid og utredning skal være ferdig innen 01.05.2017.

Bilag 3 Rammeavtale for innarbeidingsordninger på land med daglig arbeidstid ut over 10,5 timer med/uten søndagsarbeid

Bilag "Rammeavtale for innarbeidingsordninger på land med daglig arbeidstid ut over 10,5 timer med/uten søndagsarbeid" videreføres for tariffperioden 2016-2018, med følgende endringer:

Bilagets pkt. 1 omfang 2. setning endres til:
ordningen kan også gjøres gjeldende for nødvendig støttepersonell.

Bilagets pkt. 1 gis et nytt siste avsnitt slik:

Parat skal sende kopi til bedriften av sin oversendelse av arbeidstidssøknaden til YS.

Bilagets pkt. 5, 2. avsnitt endres slik: Søknader godkjennes for inntil 1 år av gangen.

Bilagets pkt. 5 gis et nytt avsnitt 3 (gjeldende avsnitt 3 blir nytt avsnitt 4 osv.) slik:

Bedriften skal ha svar så raskt som mulig.

TD-DELEN

§ 2.3 Skiftarbeidstid

Se også Fellesdelen § 5.2 og Fellesbilag 5

§ 3.1 Lønnsnivå og lønnsdifferensiering

3.1.1 Tillegg til eksisterende satser

Fagarbeider: kr 169,44 pr. time

Etter 1 års arbeid som fagarbeider: kr 170,99 pr. time

3.1.2 Tillegg til eksisterende tekst

De lokale parter skal gjennomføre lokale forhandlinger i henhold til fellesdelen § 7.5.

3.2.2 Ny siste setning:

Slike retningslinjer skal være skriftlige.

§ 3.5 Retningslinjer for organisasjonsmessige møter i henhold til § 3.1.2

3.5.2 Innhold

Ny tekst i strekpunkt 3 under kulepunkt 3

Gjennomgang av de forhold som vektlegges i henhold til *Fellesdelen* og TD-delen

NEXANSDELEN

§ 1.1 Virkeområde

Nytt 2. avsnitt:

Der nye produksjonsmåter medfører at arbeidsoperasjoner endres eller forutsetter ny kompetanse, skal disse fortsatt omfattes av denne overenskomsten.

§ 4.2 Retningslinjer for organisasjonsmessige møter i henhold til § 4.2.1(eksisterende flyttes tilsvarende)

4.2.1 De lokale parter skal gjennomføre lokale forhandlinger i henhold til fellesdelen 7.5.

Oppnås ikke lokal enighet om lønnsreguleringen kan Parat ta saken opp med Norsk

Industri. Oppnås ikke enighet i møte mellom Parat og Norsk Industri kan partene bringe

saken inn for endelige forhandlinger mellom NHO og YS. Nærmere retningslinjer for slike

møter er gitt i Nexans-delen § 4.2.2.

Se også Fellesdelen § 7.5

4.2.2 Retningslinjer for organisasjonsmessige møter i henhold til § 4.2.1

4.2.2.1 Målsetning

Med bakgrunn i bestemmelsene i Nexans-delen § 4.2.1 vil målsetningen med det organisasjonsmessige møtet være å finne en løsning på den lokale lønnsvist.

4.2.2.2 Innhold

- Grunnlag for møtet er den lokale protokoll*
- Partenes krav og tilbud, og eventuelle justeringer/endringer av disse*
- De lokale parter redegjør hver for seg for prosessen frem til konklusjonen i tilbud/krav. I redegjørelsen skal følgende inngå:*
 - Hvilket bakgrunnsmateriell og øvrig informasjon som er fremlagt.*
 - Om det er ført reelle forhandlinger og om partene har vist vilje til å komme frem til et resultat.*
 - Gjennomgang av de forhold som vektlegges i henhold til Fellesbestemmelser og Nexans-delen.*
- Sikre at partene har samme forståelse av fakta.*

4.2.2.3 Løsning

Med bakgrunn i opplysninger som er fremkommet skal de sentrale parter bidra til at de lokale parter finner en løsning på den lokale lønnsvist.

Følgende protokolltilførsel skal tas inn under bestemmelsen ovenfor:

Ovenstående bestemmelse (§ 4.2) er tatt inn som en prøveordning for tariffperioden 2016-2018, og bortfaller etter dette dersom partene ikke avtaler noe annet.

TEKODELEN

§ 1-1 Virkeområde

2. avsnitt endres slik:

Der nye produksjonsmåter medfører at arbeidsoperasjoner endres eller forutsetter ny kompetanse, skal de nye arbeidsoperasjonene disse fortsatt ~~sortere under disse~~ omfattes av denne overenskomsten.

REDIGERING

Merknader og henvisninger vil gjennomgå nærmere etter at forslaget er vedtatt for å sikre at disse blir riktige.

10. VIRKNINGSTIDSPUNKT

Tillegget til arbeidstakere omfattet av Industriooverenskomstens Tekodel gis med virkning fra og med 01. april 2016.

Øvrige endringer i satser og overenskomstbestemmelse gjøres gjeldende med virkning fra og med den dato hvor Riksmekleren har fått melding fra partene om at meklingsforslaget er vedtatt forutsatt at ikke annet framkommer i denne overenskomsten.

11.SVARFRIST

Parat har meddelt Riksmekleren at enighetsdokumentet skal sendes ut til uravstemning blant de medlemmer som omfattes av Industriooverenskomsten. Norsk Industri har meddelt at forslaget skal behandles og godkjennes av deres styre.

Riksmekleren har i forståelse med partene satt svarfristen til Riksmekleren til fredag 29. april 2016 kl. 12.00.



PROTOKOLL

Tilstede:

Jørn Eggum, Fellesforbundet

Stein Lier-Hansen, Norsk Industri

I forbindelse med meklingen i frontfaget 2016 er det oppstått en tvist mellom Norsk Industri og Fellesforbundet om forståelsen av likebehandlingsreglene ved innleie fra bemanningsforetak bundet av Industriooverenskomsten.

Fellesforbundet viser til Industriooverenskomstens fellesbilag 8A pkt. 6 og 7 som fastsetter at ansatte i bemanningsforetak skal ha lønns- og arbeidsvilkår som ansatte i innleiebedriften. Forskrift av 06.07.2015 endrer ikke den tariffrettslige forpliktelsen. Norsk Industri har informert Fellesforbundet om at de har anbefalt sine medlemsbedrifter å ikke respektere denne forpliktelsen.

Fellesforbundet krever at Norsk Industri iverksetter nødvendige tiltak for å bringe tariffstridige forhold til opphør, og varsler mulig erstatningskrav mot Norsk Industri og bedriftene dersom dette ikke skjer.

Norsk Industri anfører at bemanningsforetak bundet av Industriooverenskomsten fra 1. april i år kan forholde seg til egen tariffavtale, jf. AML § 14-12a (3) med forskrift.

Norsk Industri bestrider at de har anbefalt medlemsbedriftene å ikke overholde tariffrettslige forpliktelser.

Oslo, den 3. april 2016

Fellesforbundet


Jørn Eggum

Norsk Industri


Stein Lier-Hansen



Statsminister Erna Solberg

Oslo, den 2. april 2016

UTVIDELSE AV DAGPENGEPERIODEN MV.

Fellesforbundet/LO og Norsk Industri/NHO henvender seg med dette til Statsministeren med anmodning om at det gjøres endringer i permitteringsregelverket.

Bakgrunnen for henvendelsen er den bekymringsfulle utviklingen i arbeidsmarkedet den siste tiden. Vi ser at mange bedrifter må redusere bemanningen som følge av mindre etterspørsel etter bedriftenes produkter og tjenester.

I enkelte næringer vil etterspørselssvikten være av permanent karakter, mens andre næringer opplever at svikten i markedet er mere temporær. Vi ser også at det er store regionale forskjeller i arbeidsmarkedene.

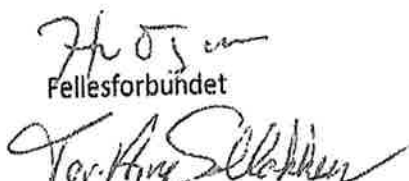
Mange virksomheter har redusert bemanningen gjennom oppsigelser av kontrakter om innleid personell, oppsigelser av egne medarbeidere og permitteringer.

For bedrifter i viktige næringer er det derfor nå særdeles viktig å være konkurransedyktig fremover ved bl.a. å sikre at nøkkelkompetanse er disponibel for bedriften når markedet bedrer seg.

Fellesforbundet og Norsk Industri ser en utvidelse av dagpengeperioden til 52 uker som svært viktig for å sikre at bedriftens nøkkelkompetanse i større grad er tilgjengelig ved bedre markedsforhold.

Imøteser et snarlig positivt svar.

Med vennlig hilsen


Fellesforbundet
Landsorganisasjonen i Norge


Norsk Industri

Næringslivets hovedorganisasjon

VØDLEGG 4



STATSMINISTEREN

Oslo, 3. april 2016

Fellesforbundet

Landsorganisasjonen i Norge

Norsk Industri

Næringslivets Hovedorganisasjon

Utvidelse av dagpengeperioden mv.

Jeg viser til brev av 2. april 2016 fra Fellesforbundet, Landsorganisasjonen i Norge, Norsk Industri og Næringslivets Hovedorganisasjon om utvidelse av dagpengeperioden mv.

Norsk økonomi er inne i en krevende periode med et betydelig behov for omstilling og strukturelle endringer. Fallet i oljeprisen har framskyndet og forsterket en forventet utvikling med lavere etterspørsel fra oljevirkksomheten. Det kraftige oljeprisfallet har bidratt til lavere vekst og økt ledighet i norsk økonomi. Avdempingen i økonomien ser nå ut til å være litt sterkere enn lagt til grunn i fjor høst da forslaget til statsbudsjett ble lagt fram.

Mange bedrifter er berørt, og ikke bare bedrifter som er direkte knyttet til oljevirkksomhet. Disse må omstille seg, bl.a. ved å søke mot nye markeder. Konkurransetsatte bedrifter vil stå bedre rustet hvis vi kan opprettholde en gunstig utvikling i den kostnadmessige konkurransevnen. Økt produktivitet og fortsatt moderat lønnsvekst vil være viktige bidrag til det. Omstilling og strukturendringer vil kunne gå raskere og mindre smertefullt hvis arbeidskraft raskt kan flyttes over til andre virksomheter og næringer.

Dagpenger under permittering er et virkemiddel for å hjelpe bedrifter og arbeidstakere gjennom en midlertidig periode med etterspørselsbortfall og mangel på oppdrag. Regelverket kan tilpasses konjunkturutviklingen slik det er gjort en rekke ganger, og senest i fjor. Etter innspill til regjeringen fra LO og NHO ble regelverket endret fra 1.7. 2015.

Regjeringen følger nøye med på utviklingen i arbeidsmarkedet og økonomien. Det er store strukturelle forskjeller, blant annet geografisk og hvilke yrkesgrupper som særlig berøres. Mange virksomheter står overfor varige endringer i etterspørselen etter sine produkter og tjenester, mens andre kan se lysere utsikter noe fram i tid. Bildet er sammensatt og har gjort det mer krevende å vurdere om ytterligere endringer i ordningen med dagpenger under permittering er et hensiktsmessig tiltak nå. Det er viktig at ordningen kan gi bedrifter mulighet til å holde på kompetent arbeidskraft gjennom en periode med midlertidige innskrenkninger. Samtidig må ordningen ikke bidra til å hindre en nødvendig omstilling, hvor vi er avhengig av god mobilitet i arbeidsstyrken.

I sin vurdering vil regjeringen også lytte til partene i arbeidslivet, og jeg har merket meg innspillet hvor Fellesforbundet/LO og Norsk Industri/NHO tar til orde for endringer i regelverket for dagpenger under permittering. Regjeringen vil derfor, forutsatt at partene og Riksmekleren finner frem til en anbefalt løsning i Frontfagsoppgjøret, samtidig med fremleggelsen av Revidert nasjonalbudsjett for 2016 foreslå for Stortinget å øke den maksimale perioden for dagpenger under permittering. Av hensyn til mobiliteten i arbeidsmarkedet er det viktig at arbeidsgiverne grundig vurderer behovet for å holde på arbeidskraften. Økt arbeidsgiverbetaling i permitteringsordningen vil kunne bidra til det. Regjeringen har vurdert ulike modeller for dette. En ordning som er gjennomførbar på kort sikt, er å innføre en ny periode med lønnsplikt etter 30 uker med dagpenger. Det kan være aktuelt å vurdere andre modeller senere. Konkret vil vi foreslå for Stortinget en ny periode med lønnsplikt i 5 dager etter 30 uker, og at etter ny periode med lønnsplikt forlenges dagpengeperioden med 19 uker. Perioden med lønn eller dagpenger økes dermed med 20 uker. Samlet periode med lønn eller dagpenger vil da være 52 uker, bestående av til sammen 3 uker med lønn og 49 uker med dagpenger. Regjeringen vil foreslå for Stortinget at endringene gjennomføres med virkning fra 1. juli 2016.

Med vennlig hilsen



Erna Solberg

Gjenpart:
Riksmekleren



RIKSMEKLEREN

Statsminister Erna Solberg

Oslo, 3. april 2016

Deres ref.

FREMTIDIGE PENSJONSORDNINGER I PRIVAT SEKTOR

Som kjent pågår meklingen i Frontfaget (Fellesforbundet/LO og Norsk Industri/NHO) 2016 nå.

Loven pålegger meg å forsøke å oppnå enighet mellom partene om et rimelig forlik, jf. arbeidstvistloven § 12 første ledd andre punktum.

På denne bakgrunn har jeg, i samråd med partene i meklingen i Frontfaget og i samforståelse med LO og NHO, funnet det hensiktsmessig å rette en henvendelse til Statsministeren.

Basert på erfaringene fra meklingene i Frontfaget i 2014 og 2016, synes det å være enighet mellom partene om at det er ønskelig at det igangsettes et arbeid med sikte på å modernisere de lovbestemte pensjonsordningene i privat sektor. Fellesforbundet og Norsk Industri har opplyst at de er enige om følgende:

«Med grunnlag i utredningen og etter drøftelser mellom organisasjonene, forslår Fellesforbundet og Norsk Industri at arbeidstaker oppretter en personlig pensjonskonto og gis rett til å velge leverandør. Formålet er bl.a. å bedre ivareta pensjonsopptjening ved jobbskifte. Arbeidsgiver, basert på bedriftens besluttede innskuddsnivå, betaler inn til arbeidstakers individuelle pensjonskonto. I tillegg foreslår vi at arbeidstaker på individuelle basis kan velge å spare resterende differanse mellom tillatte makssatser og arbeidsgiverens innskuddsnivå. Partene ser ulikt på en del andre elementer, som de likevel er enige om at bør omfattes av et utredningsarbeid.»

Partene ser som det fremgår ulikt på en del andre elementer, som de likevel er enige om at bør omfattes av arbeidet. Partene finner således at nedenstående elementer bør inngå som en del av arbeidet.

Fellesforbundet har fremholdt betydningen av at:

- Det kan opparbeides rettigheter i tjenestepensjonsordningene fra du er 13 år
- Det skal opparbeides rett på tjenestepensjon for all lønn, opp til 12 G, som du tjener hos en arbeidsgiver, uavhengig av stillingens størrelse og varighet

Norsk Industri har fremholdt betydningen av at:

- Arbeidet baseres på lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold (innskuddspensjonsloven)
- Det legges til grunn at ordningene verken medfører krav om balanseføring eller økte kostnader for bedriftene
- Det skal ikke gjøres endringer som svekker bedriftenes beslutningsmyndighet

Partene er videre enige om at utredningsarbeider fra Gabler, Deloitte, FAFO og Actecan, bør inngå i vurderingsgrunnlaget for et arbeid.

Det vises for øvrig til felles henvendelse fra partene til Statsministeren i dag vedrørende behovet for endring i permitteringsreglene.

Med vennlig hilsen



Riksmekler

Vedlegg:

Ovennevnte utredningsarbeider

Gjenpart:

Fellesforbundet v/Jørn Eggum

Norsk Industri v/Stein Lier Hansen

LO v/Tor-Arne Solbakken

NHO v/Svein Oppegaard

VEDLEGG 6



STATSMINISTEREN

Oslo, 3. april 2016

Riksmekleren

Fremtidige pensjonsordninger i privat sektor

Jeg viser til brev av 2. april 2016 fra Riksmekleren om fremtidige pensjonsordninger i privat sektor.

Regjeringen er innstilt på, forutsatt at partene og Riksmekleren finner frem til en anbefalt løsning, å utrede behovet for å gjøre tilpasninger i lov- og regelverket for tjenestepensjon i privat sektor. Et utredningsarbeid vil bl.a. omfatte en vurdering av spørsmål om arbeidstaker bør få adgang til å opprette en personlig pensjonskonto hos en pensjonsleverandør valgt av arbeidstaker, spørsmål knyttet til arbeidstakers adgang til å foreta individuell tilleggssparing og spørsmål knyttet til håndtering av pensjon ved jobbskifte. Utredningen kan ta utgangspunkt i lov om innskuddspensjon. I tillegg kan det utredes fra hvilken alder og inntekt opptjening bør starte, samt hvilken varighet på arbeidsforholdet som bør gi grunnlag for å opparbeide rettigheter. Regjeringen vil avklare nærmere formen på utredningsarbeidet i samråd med partene i arbeidslivet.

Med vennlig hilsen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Erna Solberg'.

Erna Solberg

Gjenpart:
Landsorganisasjonen i Norge
Næringslivets Hovedorganisasjon
Fellesforbundet
Norsk Industri