

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2014-005 mellom

PARAT/SAFE
på den ene side

og
NORSK INDUSTRI
på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2014 - Industriooverenskomsten.

Den 31. mars og 1. og 2. april 2014 ble det avholdt meklingsmøter i Thon Hotel Opera, Oslo under ledelse av mekler Dag Stousland.

Til stede for partene:

Parat/Safe:

Kjell Morten Aune, Vegard Einan, Katrine Andresen Roald, Andreas G. R. Moen, Frode Roberto Rettore, Jan Kåre Kjellesvik, Lillian Bratholmen, Jens Hermansson, Kjeld Henriksen, Einar Ove Hukset, Roy Aleksandersen, Bjarthe Mjåseth, Ørnulf Kastet, Helle Stensbak, Christopher Navelsaker og Diana Ramsvik-Beerenberg.

Norsk Industri:

Hans-Martin Møllhausen, Hilde Selle, Anders Winnskjei Waage og Kenneth Høyland.

Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppsigelse fra Parat/Safe, mottatt 18. mars 2014.
2. Riksmeklerens forbud mot arbeidsstans, datert 18. mars 2014.
3. Parat/Safe begjæring om at meklingen avsluttes, datert 28. mars 2014.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Mekleren fremla forslag i samsvar med vedlegg til møteboka.

Begge parter anbefalte forslaget, og vil besørge det behandlet i henhold til de regler som gjelder for saksbehandlingen for vedkommende part.

Svarfrist 7. mai 2014 kl. 12.00.

Meklingen ble avsluttet kl. 19.00.



Dag Stousland

MEKLERENS FORSLAG

i sak 2014-005 mellom

PARAT

på den ene side

og

NORSK INDUSTRI

på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2014 for Industriooverenskomsten

samt mellom

| **PARAT**

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

1. LØNNSTILLEGG

- 1) Det gis et generelt tillegg på kr 0,75 per time til alle.
- 2) I tillegg til lønnstillegg under pkt. 1) ovenfor, gis det kr 1,25 per time til alle arbeidstakere omfattet av § 1.1 i Industrioverenskomstens Tekodel med unntak av de arbeidstakere som er på bedrifter med lokal forhandlingsrett.
- 3) Lønnstillegg under pkt. 1) og pkt. 2 ovenfor innarbeides i overenskomsten på vanlig måte.

2. TJENESTEPENSJON

Partene er enige om å nedsette et utvalg tilsvarende det som er avtalt mellom Fellesforbundet og Norsk Industri.

Forutsetningene er følgende:

- Forholdsmessighetsprinsippet i gjeldende pensjonslovgivning skal videreføres.
- Det skal legges til grunn at ordningene verken medfører krav om balanseføring eller økte pensjonskostnader for bedriftene.

Basert på lov om innskuddspensjon er det enighet om at følgende forhold skal utredes:

- At arbeidstakerne gjennom etablering av ulike ordninger kan få medbestemmelsesrett over plassering og forvaltning av pensjonsmidlene
- Ivaretagelse av pensjonsopptjening ved jobbskifte
- Konsekvensene for allerede etablerte ordninger
- Mølighetene for den enkelte arbeidstaker til på individuelt grunnlag å betale inn til egen pensjon
- Vurdere eventuelle lovendringer

I løpet av utredningen skal Parat og Norsk Industri om nødvendig konsultere YS og NHO.

Kostnadene ved utredningen dekkes av Parat og Norsk Industri.

Utredningen skal ta sikte på å være ferdig innen 31.12.2015.

3. FELLESEDELEN

3.1. § 3.1 KOMPETANSEUTVIKLING

Partene er enige om et felles brev til kunnskapsminister Torbjørn Røe Isaksen. Brevet, datert 31.03.2014, er levert statsråden. Brevet vedlegges meklerens forslag.

Kunnskapsminister Torbjørn Røe Isaksen har levert svarbrev datert 01.04.2014 til partene. Brevet vedlegges meklerens forslag.

Det tas inn to nye kulepunkter i fellesdelens § 3.1

- at bedrift og tillitsvalgte hvert år drøfter om det er et kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall kan legges til rette for at ufaglærte får anledning til å ta fagbrev. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens behov for fagarbeidere og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være opplæringsbedrift.
- at partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur.

3.2. § 4.2.3 (UNDER 4.2 – ELDRE ARBEIDSTAKERE)

Partene er enige om følgende endring i 4.2.3:

For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, tilrettelagt opplæring/oppdatering innenfor eget arbeidsområde, hvilepauser, hjemme-/fjernarbeid, deltidsarbeid/ reduisert arbeidstid mv. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

3.3. § 5.2 SKIFTARBEID

§ 5.2 i fellesdelen gis følgende ordlyd:

5.2.1 *Generelt om 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.

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

Merknad til § 5.2 for Teko

Ved fastsettelse av skiftplan skal det konfereres med arbeidstakernes tillitsvalgte.

Se også:

- VO-delen § 3.2
- TD-delen § 2.3
- Nexansdelen § 2.3
- Tekodelen § 3.3

5.2.2 *Arbeidstid på skift m.m.*

Arbeidstiden på 2-skift skal ikke overstige gjennomsnittlig 36,5 timer per uke.

Arbeidstiden på 3-skift skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer per uke.

Arbeidstiden på helkontinuerlig skiftarbeid skal ikke overstige gjennomsnittlig 33,6 timer per uke.

Arbeidstiden for offshorearbeid fremgår av VO-delens bilag 1 "Tariffavtale for arbeid offshore".

Arbeidstidsordninger for store anlegg fremgår av VO-delens bilag 2 "Rammeavtale om arbeidstidsordninger for store anlegg" og VO-delens bilag 3 "Rammeavtale for innarbeidingsordninger på land med daglig arbeidstid ut over 10,5 timer med/uten søndagsarbeid".

Merknad

VO-delens bilag 1, 2 og 3 gjelder ikke for Tekodelen

Følgende bestemmelser i de spesielle delene tas ut:

VO-delen 3.2.2

TD-delen 2.1.3, 2.1.4 og 2.3.1

Nexansdelen 2.3.1, 2.3.2 og 2.3.7

3.4. § 7.5 LOKALE LØNSFORHANDLINGER

4. avsnitt endres slik:

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.~~

Nytt 5. avsnitt

Ved vurderingen skal det tas hensyn til eventuelle tariffmessige tillegg gitt siden forrige vurdering.

Nytt siste avsnitt (før "merknad til § 7.5")

Norsk Industri og Parat forutsetter at de lokale partene gjennomfører reelle forhandlinger, og at det settes opp protokoll fra forhandlingene.

Merknad til § 7.5

Endres slik:

Se også

- VO-delen 5.2.4, 1. avsnitt
- Tekodelen kap. II

3.5. GODTGJØRING FOR HELLIGDAGER OG 1. OG 17. MAI

Det tas inn et nytt kap. VIII i fellesdelen om "Spesielle lønnsbestemmelser". Nåværende kap. VIII blir da nytt kap IX osv. Teksten blir som følger:

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

Til erstatning for arbeidsfortjeneste utbetales uke-, dag-, time- eller akkordlønnede arbeidstakere som ikke er i ordinært arbeid på de nedenfor nevnte dager, en godtgjøring etter disse regler:

8.1.1 Godtgjøringen

- 8.1.1.1 Godtgjøringen betales for nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag, når disse dager faller på en ukedag som etter fast arbeidsordning i bedriften ellers ville vært vanlig virkedag.

- 8.1.1.2 Godtgjøringen for 1. og 17. mai og bevegelige helligdager er individuell timefortjeneste.
- 8.1.1.3 Hvis det gis generelle tillegg i tidsrommet etter beregningsperioden, skal disse tillegges ved utbetalingen av godtgjøringen.
- 8.1.1.4 Godtgjøringen utbetales for det antall timer som ville vært ordinær arbeidstid på vedkommende dag.

Godtgjøringen reduseres forholdsvis hvis det etter gjeldende arbeidsordning ved bedriften drives med innskrenket arbeidstid på vedkommende ukedag.

I godtgjøringen gjøres fradrag for dagpenger eller lignende som arbeidstakeren i tilfelle får utbetalt for vedkommende dag av arbeidsgiveren eller trygdeinstitusjon som helt eller delvis finansieres ved pliktmessig bidrag fra arbeidsgiveren.

- 8.1.1.5 For unge arbeidstakere og lærlinger fastsettes betalingen tilsvarende den gjennomsnittlige timefortjeneste i bedriften for disse under ett.
- 8.1.1.6 For arbeidstakere ved bedrifter som praktiserer fastlønnssystemer, betales en godtgjøring beregnet etter den enkeltes timefortjeneste i den uke høytids- eller helligdagen faller.
- 8.1.1.7 Ukelønnede arbeidstakere beholder sin ukelønn uavkortet også i uker med bevegelige helligdager eller 1. og 17. mai.

Disse bestemmelser er ikke til hinder for at partene på bedriften kan bli enige om en annen betalingsordning eller beregningsperiode.

I denne forbindelse er Fellesforbundet og Norsk Industri enige om følgende:

For arbeidstakere med varierende fortjeneste betales en godtgjøring tilsvarende den enkeltes timefortjeneste i siste lønnsperiode før helligdag eller 1. og 17. mai, eventuelt den enkeltes timefortjeneste i sist kjente kvartal, hvis en lønnsperiode ikke er representativ.

- 8.1.1.8 I tillegg til den betaling vedkommende arbeidstaker skal ha etter overenskomsten, utbetales helkontinuerlige skiftarbeidere for hvert fulle arbeidet skift på helligdager som faller på en ordinær ukedag, kr 42,74.

Det regnes inntil 3 skift per helligdag. Som regel regnes tiden fra kl. 22.00 før vedkommende helligdag til kl. 22.00 på helligdagen, eventuelt siste helligdag. Ovennevnte bestemmelse gjelder i den utstrekning følgende dager faller på en ordinær ukedag:

Nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag.

Feriegodtgjøringen beregnes av ovennevnte sats, derimot ikke skift- eller overtidsprosenter.

- 8.1.1.9 Skiftarbeidere som mister skift foran bevegelige helligdager på grunn av arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven, skal ha godtgjøring for disse skift som for en helligdag. Hvis det tapes en del av skiftet på disse dager, skal godtgjøringen være forholdsvis etter den tid de taper.

8.1.2 Opptjeningsregler

Rett til godtgjøring har arbeidstakere som har hatt sammenhengende ansettelse ved samme bedrift minst 30 dager forut for helligdagen, eller er ansatt senere når arbeidet er av minst 30 dagers varighet. Når det gjelder denne opptjening, regnes de tre

helligdager i påsken som en enhet og de to helligdager i julen sammen med nyttårsdag som en enhet.

8.1.3 *Tapsregler*

- 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 Retten til godtgjøring tapes ikke for 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 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 VO-delen punkt 6.1.3.2, 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.

8.1.4 *Utbetaling*

Godtgjøringen betales senest 2. lønningsdag etter helligdagen. For de helligdager som regnes som en enhet, betales den senest 2. lønningsdag etter henholdsvis 2. påskedag og nyttårsdag. Opphører tjenesteforholdet før dette tidspunkt, utbetales godtgjøringen sammen med sluttoppgjøret.

- 8.1.5 Godtgjøringen regnes som en del av arbeidsfortjenesten og tas med ved beregningen av feriegodtgjøringen. Den regnes ikke med ved beregning av tillegg for overtidsarbeid.

Protokolltilførsel

Eventuelle språklige endringer endrer ikke praksis eller rettstilstanden.

Merknad til § 8.1

Gjelder ikke Nexansdelen

Følgende bestemmelser i de spesielle delene tas ut:

VO-delen § 6.1

TD-delen § 5.1

Tekodelen Bilag 1

4. LØNNSSATSER OG BESTEMMELSER VEDR. LØNN

4.1. MATPENGER

Matpengesatsen fastsatt til kr 78,50 for tariffperioden 2014 – 2016.

4.2. VO-DELEN

4.2.1. Minste timefortjeneste - § 4.1.2

Det fastsettes følgende minstelønssatser:

	Nye satser
§ 4.1.2.1 Fagarbeider – nybegynner	160,15
§ 4.1.2.1 Fagarbeider – etter 1 år	161,61
§ 4.1.2.2 Spesialarbeider – nybegynner	152,85
§ 4.1.2.2 Spesialarbeider – etter 1 år	154,41
§ 4.1.2.3 Hjelparbeider – nybegynner	145,64
§ 4.1.2.3 Hjelparbeider – etter 1 år	147,10

4.2.2. Skiftsatser

Det fastsettes følgende skiftsatser:

	Nye satser	
7.3.1 2 -skift	1. skift	0
	2. skift	17,69
	Søndag/helligdag	37,79
	Jul ol.	54,19
7.3.2 3 -skift	1. skift	0
	2. skift	18,23
	3. skift	27,13
	Søndag/helligdag	38,89
	Jul ol.	55,71
7.3.3 Hel- kontinuerlig.	1. skift	0,00
	2. skift	19,32
	3. skift	28,66
	Søndag/helligdag	41,06
	Jul ol.	58,87

4.2.3. Tillegg arbeid offshore

Det fastsettes følgende satser for arbeid offshore:

	Nye satser
VO-delen Bilag 1 pkt. 11.2 Offshoretillaget ¹⁾	71,68
VO-delen Bilag 1 pkt. 11.5 Nattillaget	38,63
VO-delen Bilag 1 pkt. 11.6 Tilkomstillag	42,74

¹⁾ Ny sats for offshoretillaget er per 01.04.2014. Med virkning fra og med 01.04.2015 gis i tillegg til regulering i samsvar med bestemmelsen i overenskomsten kr 2,00 per time.

4.2.4. Deltidstillegg og tillegg for smussig arbeid

Det fastsettes følgende satser for deltidstillegg og smussig arbeid:

	Nye satser
§ 6.3.7 Deltidsarbeid etter kl. 1530	7,88
§ 6.4.1 Særlig smussig arbeid – per time	7,91

4.2.5. § 4.3 Garantert fortjeneste

Arbeidstakernes lønnsforhold skal kontrolleres to ganger årlig, på grunnlag av SSBs lønnsstatistikk for 3. kvartal og lønnsindeksen for industrien for 1. kvartal. Regulering skal foretas dersom den gjennomsnittlige timefortjeneste eksklusiv alle tillegg for gruppene fag-, spesial- og hjelpearbeider ikke utgjør minst det som fremkommer etter beregningsgrunnlaget nedenfor.

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

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

Arbeidende formenn skal ikke tas med ved utregningen av bedriftens gjennomsnittlige timefortjeneste.

Skulle den gjennomsnittlige timefortjeneste et kvartal på grunn av spesielle omstendigheter ikke være representativ for bedriften, skal det tas hensyn til dette ved vurderingen. Hvis uenighet oppstår på bedriften i forbindelse med denne vurderingen, kan saken på vanlig måte bringes inn for organisasjonene.

Bestemmelsene om minste gjennomsnittlige timefortjeneste omfatter ikke arbeidstakere under opplæring og arbeidstakere som har delvis uførepensjon. Unntatt er også betaling i henhold til Industrioverenskomsten VO-delen 5.2.5.

Ved vurderingen sammenlignes bedriftens fortjenestetall i sist kjente kvartal med SSBs lønnsstatistikk for samme kvartal. Det skal tas hensyn til reguleringer som måtte være foretatt på bedriften og som ikke har gitt seg fullt utslag i bedriftens fortjenestetall i det kvartal som legges til grunn ved vurderingen.

4.2.6. Oppsigelse av avtaler om lønnsystem

5.2.4 Oppsigelse av avtaler om lønnsystem

Siste setning i 1. avsnitt endres slik:

---. Det forutsettes at partene på bedriften har ført *reelle* forhandlinger før oppsigelse finner sted.

4.3. TD-DELEN – MINSTE TIMEFORTJENESTE - § 3.1.1

Det fastsettes følgende satser for minste timefortjeneste:

	Nye satser
Nyansatt	152,85
Etter ett års ansettelse	154,41

4.4. TEKODELEN

4.4.1. Lønnssatser - § 2

Det fastsettes følgende lønnsatser til § 2.2:

2,50 på gjeldende satser

	Nye satser
§ 2.2 Over 18 år – Nybegynnere	130,60
§ 2.2 Over 18 år – Etter 4 mnd. arbeid	136,18
§ 2.2 Over 18 år – Etter 1 års arbeid	137,27
§ 2.2 Unge arbeidere under 18 år	106,99
–etter 4 mnd. arbeid	111,49

Det fastsettes følgende lønnsatser til § 2.4 og § 2.5.2:

	Nye satser
§ 2.4 - Ansiennitetstillegg 3 år	0,90
§ 2.4 - Ansiennitetstillegg 4 år	1,00
§ 2.4 - Ansiennitetstillegg 5 år	1,00
§ 2.4 - Ansiennitetstillegg 10 år	1,00
§ 2.5.2 Fagarbeidertillegg	5,50

4.4.2. Særlig smussig arbeid - § 4.1

Ingen endring i satsen.

5. ENDRINGER I OVERENSKOMSTENE UT OVER DET SOM FRAMKOMMER I FORSLAGET FOR ØVRIG

5.1. VO-DELEN

5.1.1. Bilag 1 Tariffavtale for arbeid offshore

Punktene 3.2 «Arbeidsplan» og 3.3 «Oppholdsperioder» slås sammen til ett nytt punkt 3.2 Rotasjonsordninger på følgende måte:

Vedrørende arbeidsplan vises til Rammeforskriften (FOR 2010-02-12 nr. 158) og arbeidsmiljølovens § 10 – 3. Normal rotasjonsordning baseres på 14-28, jf. Rammeforskriften (FOR 2010-02-12 nr. 158).

Når det forutsettes av oppdragsgiver, eller oppdragets varighet og/eller art tilsier at normal rotasjonsordning ikke kan benyttes, skal det være adgang til å benytte andre rotasjonsordninger. Slike rotasjonsordninger **skal** utarbeides i samarbeid med arbeidstakernes tillitsvalgte. Andre rotasjonsordninger medfører ikke noen ekstra kompensasjon utover det som fremgår av avregningsbestemmelsene.

Rotasjonsordning 14 – 28 gir lavere årstimetall enn rotasjonsordning 14 – 21 – 14 – 28. Rotasjonsordning 14 – 28 er beregnet til å være 7,71 % redusert arbeidstid i snitt i forhold til rotasjonsordning 14 – 21 – 14 – 28. Dette tilsvarer i snitt 122 timer mindre i året basert på tariffavtalens gjennomsnittlige ukentlige arbeidstid, som offshore er 33,6 timer pr uke i snitt. Omregnet til ordinær tid på land basert på 37,5 t pr uke, tilsvarer det i snitt 136 timer mindre i året.

Avlønning i bedriften må avstemmes slik at utlønning ved bruk av rotasjonsordning 14 – 28 er i henhold til timetall/årstimetall som følger av en slik rotasjonsordning. Personell som arbeider normal rotasjon skal ikke registreres i den årlige avregning med minustid.

Ved årsavregningen skal først timer utover fullt normalt årsverk (basert på rotasjonsordning 14-21-14-28) godtgjøres som overtid etter reglene i pkt 3.10.1 og 3.10.2.

Kommentar

På bakgrunn av kontraktsforpliktelser, rekrutterings- og kapasitetsbehov og nødvendige tilpasninger hos den enkelte bedrift er partene innforstått med at innføring av ny rotasjonsordning 14 - 28 vil være tidkrevende. Partene understreker at ny rotasjonsordning skal være implementert innen 31.12.2014. Avvik fra dette avtales med tillitsvalgte.

Partene er videre enige om at ved eventuelle fremtidige arbeidstidsreduksjoner i industrien/ samfunnet som gjennomføres uten reduksjon i lønn, skal slike reduksjoner kompenseres verdimessig økonomisk.

5.1.2. Bilag 2 Rammeavtale om arbeidstidsordning for store anlegg og Bilag 3 Rammeavtale for innarbeidingsordninger ----

Bilag 3 videreføres for tariffperioden 2014 – 2016 med den endring som følger under:

Det gjøres følgende endring i 7. avsnitt i pkt. 3 i Bilag 3 Rammeavtale for innarbeidingsordninger -----:

Overtid skal, som hovedregel, ikke benyttes i forbindelse med slike rotasjonsordninger. Ved behov for overtid i særlige tilfeller, skal dette kun skje etter avtale mellom tillitsvalgt valgt iht. Hovedavtalen og stedlig representant for arbeidsgiver.

Dagens tekst i pkt. 5 i Bilag 2 Rammeavtale om arbeidstidsordning for store anlegg, erstattes med følgende tekst:

Overtid skal, som hovedregel, ikke benyttes i forbindelse med slike rotasjonsordninger. Ved behov for overtid i særlige tilfeller, skal dette kun skje etter avtale mellom tillitsvalgt valgt iht. Hovedavtalen og stedlig representant for arbeidsgiver.

5.2. TEKODELEN

2.7.1 Lokal lønnsfastsettelse

Nest siste avsnitt, som begynner med "For disse bedriftene er det sentrale tillegget som avtalt for VO-delen.", utgår

6. AJOURFØRING AV INDUSTRIOVERENSKOMSTENS HENVISNINGER TIL HOVEDAVTALEN

Bestemmelser i IO (§)	Referanse gml HA	Ny HA bestemmelse	
Felles	2.4-avtale	§ 3-7 -3-10	samme
	3.1 kompetanse	Tilleggsavtale IV kap V	samme
	9.2 Trekkavtale	11-3	Samme
	9-3 uorg bedrifter	Hovedavtalen § 3-1 nr. 1, 2 og nr. 4, 3-1 nr 3	Samme – korrektur Samme
Fellesbilag 4	1.1 – trekkavtale	11-3	Samme
Fellesbilag 6	Innledning	Tilleggsavtale II	Samme
Fellesbilag 8	1.	§ 9-3 – 9-6	samme
	1.3.4	Kap 6 § 6-6	Kap 5 § 5-6
	2	§ 9-3 - 9-6	samme
	6	Kap VIII, § 10-4	Kap VI samme
Fellesbilag 8A	Protokolltilførsler	3-7 (2)	Samme ref - Bestemmelsen kan utgå
VO-delen	5-6	5-9	5-3 (1)
	6.3	8-3 (6)	7-3 (6) - obs – FF krav om at bestemmelsen utgår
	Bilag 3 pkt 4	9-3	samme
TD-delen	4.3.2	5-10 (skulle være 5-9?)	5-3 (1)
	5.2	8-3 (6)	7-3 (6) - obs – FF krav om at bestemmelsen utgår
Teko-delen	2.5.1	Kap 16 12-8	Kap 18 13-8 (8)
	2.7.1	2-2	samme

7. AVTALEPERIODENS LENGDE

Denne overenskomst trer i kraft per 1. april 2014 og gjelder til og med 31. mars 2016 og videre 1 – ett – år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

8. 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 YSs 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 2015).

9. VIRKNINGSTIDSPUNKT

Det generelle tillegget gis med virkning fra og med 01.04.2014.

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

10. PARTENES ØVRIGE KRAV

Partenes øvrige krav tas ikke til følge.

11. VEDLEGG TIL MEKLERENS SKISSE

1. I løpet av meklingen ble partene enige om å sende felles brev til Kunnskapsminister Torbjørn Røe Isaksen. Brevet, datert 31.03.2014, vedlegges meklerens forslag.
2. Partene mottok brev fra Kunnskapsminister Torbjørn Røe Isaksen datert 01.04.2014 . Brevet vedlegges meklerens forslag.

Kunnskapsminister Torbjørn Røe Isaksen
Kunnskapsdepartementet
8119 Dep
0032 OSLO

Oslo, 31. mars 2014

Sterkere tiltak for å styrke opplæring i norsk språk og sikre flere mulighet for fagutdanning

Mange arbeidstakere arbeider uten relevant fagopplæring i Norge. Det gjelder de som ikke har fullført videregående utdanning, personer som har utdanning og praksis fra andre bransjer, og arbeidsinnvandrere med utdanning og praksis fra andre land. En felles utfordring er at de har behov for tillegg i sin utdanning for å oppnå kravene til norsk fagbrev. I tillegg er det også mange arbeidsinnvandrere som mangler grunnleggende ferdigheter i norsk språk for å kunne fungere godt i arbeidslivet og samfunnet.

Vi tror at nivået på arbeidsinnvandring til Norge fortsatt vil være høyt. Selv om arbeidsmarkedet skulle bli noe mindre stramt, vil Norge være et attraktivt land for mange arbeidsinnvandrere å søke seg til. Arbeidsinnvandrere fra EØS-området opparbeider seg rettigheter i Norge etter relativt kort tid her, også om de skulle bli ledige. Å gi disse større muligheter for å komme i jobb, gjennom at de f.eks får vurdert sin fagkompetanse og/eller gi dem bedre norskkunnskaper vil styrke deres posisjon på arbeidsmarkedet. Forskning viser at arbeidsinnvandrere lærer best mens de er i jobb.

I "Samfunnskontrakt for flere læreplasser" som ble inngått mellom staten og hovedorganisasjonene i arbeidslivet i 2012 er ett av hovedmålene å gjennomføre tiltak som bidrar til at flere voksne tar fag- og svennebrev. Konkret forpliktet partene i arbeidslivet seg bl.a. å "*Aktivt jobbe for at flere arbeidstakere som ikke allerede har fag- eller svennebrev avlegger fag- eller svenneprøve etter gjeldende ordninger, eksempelvis praksiskandidatordningen*". For mange er språkopplæring en av forutsetningene for at de kan ta dette tilbudet.

Arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i det å kunne fungere i Norge. Dette er ikke bare den enkelte og bedriftens ansvar, men mye også samfunnets ansvar.

For høyere utdanning har NOKUT (Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen) ansvar for godkjenning av utenlandsk utdanning. Tilsvarende nasjonalt organ har vi ikke for utenlandsk yrkesfaglig utdanning. Her er ansvaret delegert til fylkeskommunene som i mange tilfeller har delegert det videre til de fylkeskommunale videregående skolene. Det er flere problemer med dette. Fylkeskommunene og skolene har i liten grad kompetanse til å gjøre en slik vurdering, og videre er vår erfaring at dette arbeidet blir lavt prioritert. Dette resulterer i treg saksbehandling og manglende likebehandling. Partene mener derfor at det bør opprettes et nasjonalt organ som har ansvaret for vurdering og godkjenning av utenlandsk yrkesfaglig utdanning.

Norsk Industri og Fellesforbundet ønsker at det etableres et tett samarbeid mellom myndighetene og partene i arbeidslivet for at det legges sterkere til rette for at ufaglærte gis reell tilgang til fagbrev, og at arbeidsinnvandrere gis bedre tilgang til opplæringsstilbud i språk, kompetansevurdering og tilgang til norsk fagbrev. Målet må være at alle bedrifter som oppfyller kravene til å være opplæringsbedrift driver fagopplæring eller legger til rette for at fag- eller svennebrev kan tas gjennom praksiskandidatordningen. De tillitsvalgte har en viktig rolle i å motivere ufaglærte til å ta fagopplæring. Målet må være å øke andelen faglært arbeidskraft i Norge og å høyne nivået på norsk fagutdanning. Norsk Industri og Fellesforbundet ber om at myndighetene bidrar i et slikt styrket samarbeid.

Konkret ber vi om følgende:

- Svært mange arbeidsinnvandrere trenger opplæring i grunnleggende ferdigheter knyttet til særlig norsk språk og arbeidskultur, både for å fungere i det norske arbeidslivet, men også som grunnlag for å kunne ta fagopplæring. F.eks. bør bevilgningene til programmet for basiskompetanse i arbeidslivet (BKA) styrkes slik at det i større grad enn i dag dekker behovet arbeidsinnvandrere har for opplæring i slike grunnleggende ferdigheter.
- Arbeidsinnvandrere må få vurdert sin fagkompetanse opp mot norsk fagutdanning. I dag fungerer systemet for dette svært dårlig. Vi mangler et nasjonalt fagorgan som kan vurdere og godkjenne fagutdanning. Regjeringen bør snart vurdere hvordan dette best kan løses.
- Flere enn i dag bør få tilbud om å ta fag- eller svennebrev gjennom eksempelvis praksiskandidatordningen. Fylkeskommunen har ansvar for å gi et tilbud til voksne uten rett til videregående opplæring. Staten bør gi klarere føring på hvordan dette ansvaret skal håndteres av fylkeskommunene.

Vennlig hilsen

Norsk Industri


Stein Lier-Hansen

Fellesforbundet


Arve Bakke



**DET KONGELIGE
KUNNSKAPSDEPARTEMENT**
Kunnskapsministeren

Fellesforbundet	Norsk Industri
Postboks 9199	Postboks 7072
Grønland	Majorstuen
0134 Oslo	0306 Oslo

Deres ref	Vår ref	Dato
	14/1887-	01.04.14

Svar på henvendelse fra Fellesforbundet og Norsk Industri

Jeg viser til brevet fra Fellesforbundet og Norsk Industri datert 31. mars. Brevet berører viktige problemstillinger som også regjeringen er opptatt av.

Arbeidsinnvandringen fra EU- og EØS-land har utvilsomt gitt positive bidrag til norsk økonomi de siste ti årene. Likevel innebærer arbeidsinnvandringen noen betydelige utfordringer for det norske velferdssamfunnet. Som Fellesforbundet og Norsk Industri påpeker, forventer vi fortsatt betydelig arbeidsinnvandring de nærmeste årene. Det fordrer en aktiv politikk fra regjeringens side for å møte disse utfordringene, slik at arbeidsinnvandring kan fortsette å bidra positivt til norsk økonomi og arbeidsliv.

En av utfordringene er knyttet til uakseptable lønns- og arbeidsvilkår. Selv om norsk arbeidsliv i all hovedsak karakteriseres av ryddige og ordentlige forhold, er det i noen bransjer et ikke ubetydelig innslag av useriøse aktører. Dette er uakseptabelt, både for arbeidstakerne som rammes og for konkurrerende bedrifter som følger loven. Som det fremgår av Sundvolden-plattformen vil regjeringen arbeide for et ryddig og organisert arbeidsliv, der fast ansettelse er hovedregelen. Hovedansvaret for dette politikkområdet ligger hos min kollega i Arbeids- og sosialdepartementet.

Som Fellesforbundet og Norsk Industri nevner vil arbeidsinnvandrere – som ofte har lav ansiennitet og som i mindre grad enn andre arbeidstakere er fast ansatte – være særlig utsatt dersom vi går inn i en periode med et dårligere arbeidsmarked. Det vil derfor være viktig å legge til rette for at arbeidsinnvandrere skal kunne komme raskt tilbake i jobb dersom de skulle oppleve å bli arbeidsledige. Her vil tiltak som hører inn under Kunnskapsdepartementet være viktige, og i dette arbeidet vil vi gjerne ha en god og løpende dialog med dere og øvrige organisasjoner i arbeidslivet.

Postadresse: Postboks 8119 Dep, 0032 Oslo
Kontoradresse: Kirkeg. 18 Telefon: 22249090 Telefaks: 22242764
Org. nr.: 872 417 842

Jeg er enig med Fellesforbundet og Norsk Industri i at språkopplæring er sentralt for integrering av arbeidsinnvandrere, både i arbeidslivet og i samfunnet for øvrig. Ved arbeidsledighet vil arbeidsinnvandrere med svake norskkunnskaper stille bakerst i køen. Derfor foreslo regjeringen i tilleggsproposisjonen til statsbudsjett for 2014 å bevilge 25 mill. kroner til å utvide programmet for basiskompetanse i arbeidslivet (BKA) til også å omfatte grunnleggende ferdigheter i muntlig norsk. Dette vil innebære at minoritetspråklige og arbeidsinnvandrere kan gis opplæring i norsk muntlig i tilknytning til opplæring i øvrige grunnleggende ferdigheter. Det kan bli aktuelt å trappe opp bevilgningene til BKA ytterligere. Som det fremgår av Sundvolden-plattformen vil regjeringen også arbeide for at det skal kunne stilles krav om deltakelse på norskopplæring ved utbetaling av arbeidsledighetstrygd.

Jeg merker meg at dere er bekymret for at utenlandske fagarbeidere ofte mangler relevant fagutdanning. Jeg er enig i at formalisering av kompetanse er et viktig bidrag til et ordnet og dynamisk arbeidsmarked. Derfor vil regjeringen se på om det bør legges bedre til rette for at de som har behov for det kan få kartlagt sin kompetanse og vurdert den opp mot norsk fagbrev og fagskoleutdanning, og mulighetene til å bygge på en helt eller delvis fullført utenlandsk utdanning slik at man kan få den godkjent i Norge.

Som et ledd i dette arbeidet legger regjeringen opp til at NOKUT, som er godkjenningssinstans for nasjonal fagskoleutdanning, også skal få ansvar for å godkjenne utenlandsk fagskoleutdanning. Når det gjelder godkjenning av utenlandsk yrkesfaglig utdanning er jeg enig med dere i at den i dag har en uklar ansvarsforankring. Etter innspill og dialog med blant annet partene i arbeidslivet, har Kunnskapsdepartementet et ønske om å finne en bedre og mer tydelig ansvarsforankring for dette arbeidet, og klare retningslinjer for vurdering og godkjenning av utenlandsk yrkesfagligutdanning. Dette vil vi jobbe videre med fremover.

Jeg merker meg Fellesforbundets og Norsk Industris ønske om at flere enn i dag bør få tilbud om å ta fag- eller svennebrev gjennom for eksempel praksiskandidatordningen, og at staten bør gi klarere føringer overfor fylkeskommunene. Dette er innspill vi vil vurdere nærmere i den perioden vi nå er inne i.

Regjeringen arbeider for tiden med en Stortingsmelding om livslang læring og utenforskap. Sentrale punkter i meldingen vil være å gjennomgå dagens systemer og regelverk med tanke på å gjøre opplæring mer tilgjengelig og tilrettelagt for brukerne, slik at flere får en varig tilknytning til arbeidslivet.

Jeg er glad for at Fellesforbundet og Norsk Industri også er opptatt av disse problemstillingene, og ser frem til god dialog mellom partene i arbeidslivet og departementet i arbeidet med disse spørsmålene fremover.

Med hilsen



Torbjørn Røe Isaksen

Side 2

Vedlegg 2 til Riksmeklerens møtebok i sak 2014-005:

Industrioverenskomsten VO del Bilag 1 Tariffavtale for arbeid offshore

Partene er enig i at innføring av 14-28 rotasjon ikke innebærer endring av praksis og den forståelse partene har knyttet til offshorebilaget, utover retten til å arbeide redusert årstimetall.