

Overenskomst

Glass og keramisk industri

2010 - 2012

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon

Norsk Industri

og følgende bedrifter innen glass og keramisk industri:

Acanthus AS
Norsk Teknisk Porselen AS
Figgjo A/S,
Hadeland Glassverk AS
Magnor Glassverk A/S
Norrøna Fabriker AS
Porsgrunds Porselænsfabrik AS

på den ene side

og

**Landsorganisasjonen i Norge,
Industri Energi
og forbundets avdelinger**

på den annen side

angående lønns- og arbeidsvilkår

Utløpstid 30. april 2012

Del I: Hovedavtalen LO - NHO

Del II:

§ 1 OVERENSKOMSTENS OMFANG	5
§ 2 DEN ORDINÆRE ARBEIDSTID.....	6
2.1. Dagarbeid	6
2.2 Skiftarbeid.....	6
2.3. Bedriftsinterne ordninger.....	6
2.4 Søndagsarbeid.....	6
§ 3 ALMINNELIGE LØNNBESTEMMELSER.....	7
3.1.1 Minstelønn for arbeidstakere over 18 år	7
3.1.2 Ansiennitetstillegg	7
3.1.3 Internt kompetansebevis.....	7
3.1.4 Fagtillegg	7
3.1.5 Særskilt vurdering.....	7
3.2. Unge arbeidere.....	8
3.3. Lærlinger.....	8
3.4 Ferievikarer.....	8
§ 4 LØNNSYSTEMER OG -BESTEMMELSER	8
4.1 Felleserklæring om lønssystemer inngått mellom LO og NHO 1989.....	8
4.2 Bedriftsinterne lønssystemer.....	9
4.3 Endrede arbeidsforhold	9
4.4 Lokale lønnsforhandlinger	9
4.5 Individuell avlønning	10
§ 5 SKIFTTILLEGG	10

	3
5.1 Ordinært skiftarbeid	10
5.2 Ordinært søndagsskift	10
5.3 Skiftarbeid i forbindelse med hellig- og høytidsdager	10
§ 6 OVERTIDSARBEID	10
6.1 Vilkår for overtidarbeid	11
6.2 Betaling for overtidarbeid for dagarbeidere	11
6.3 Betaling for overtidarbeid for skiftarbeidere	12
6.4 Budsendelse	12
6.5 Matpenger	12
6.6 Kompensasjon for midlertidig forskjøvet arbeidstid og overgang til annen arbeidstidsordning	12
6.7 Skiftarbeiders rett til permisjon med lønn	13
§ 7 DELTIDSANSATTE	13
§ 8 GRAVIDE ARBEIDSTAKERE	13
§ 9 YRKESVALGHEMMEDE ARBEIDSTAKERE	14
§ 10 SENIORPOLITISKE RETNINGSLINJER	14
§ 11 LÆRLINGER	14
§ 12 KOMPETANSE OG OPPLÆRING	16
12.1 Formål	16
12.2 Fagopplæring	16
12.3 Interne kompetansebevis	17
§ 13 FERIE	17
§ 14 INNLEIE AV ARBEIDSTAKERE M.V.	17

	4
§ 15 UORGANISERTE BEDRIFTER.....	19
§ 16 GENERELLE BESTEMMELSER.....	19
§ 17 OVERENSKOMSTENS VARIGHET	21

§ 1 Overenskomstens omfang

Denne overenskomst omfatter arbeidstakere som er beskjeftiget som operatører i :

Produksjonen, laboratoriearbeid, transport og lagring, montering, vedlikehold, delelager, renhold, kantine, vaktarbeid og beredskapstjeneste samt tilrettelegging og koordinering i tilknytning til ovennevnte.

Merknad:

Dersom en funksjon som for eksempel vakt, som er omfattet av denne overenskomst også tillegges sentralbordoppgaver, skal ikke dette i seg selv medføre at stillingen faller utenfor overenskomstområdet.

Bedriftene innenfor prosessindustrien satser i stadig sterkere grad på å utvikle operatører med videregående kompetanse som for eksempel teknisk fagskole, eller prosesskjemi på høyskolenivå. Samtidig fører endringer i arbeidets organisering til at operatører eller grupper av operatører dekker oppgaver som tradisjonelt er definert som arbeidsleder oppgaver, ved at de fungerer som formannsassistenten, 1.operatører, gruppeledere, arbeidene formenn og lignende.

IE og Norsk Industri ser positivt på denne utviklingen. Vår oppfatning er at den både styrker bedriftenes konkurransevne, og legger grunnlag for et mer meningsfylt og utviklende arbeid for operatørene. Partene er enige om at operatører med videregående tilleggskompetanse og / eller utvidede oppgaver som er beskrevet ovenfor, hører innunder IE s overenskomstområde så lenge de er sysselsatt med arbeid som faller inn under denne overenskomst, og så lenge de ordinært plikter å utføre slikt arbeid.

Norsk Industri og IE oppfordrer de lokale parter til å skape lønnsmessig rom i de lokale lønnssystemer slik at ovennevnte type arbeidstakere kan innplasseres på en naturlig måte. Det vil derfor være viktig at de lokale lønnssystemer tar hensyn til både formell og real kompetanse, fler- ferdighet/faglighet, spesielle funksjoner som innebærer utvidet ansvar og myndighet, spesialist kompetanse og individuelle forhold.

Denne overenskomst gjelder også for arbeidstakere som er beskjeftiget på deltid.

Bedriften forplikter seg til ikke å ansette noen innenfor overenskomstens virksomhetsområde på dårligere betingelser enn hva her er fastsatt.

Unntatt fra overenskomsten kan være arbeidstakere under andre tariffavtaler eller hvis arbeid i henhold til praksis går inn under andre overenskomster, herunder arbeidstakere ansatt i andre bedrifter

§ 2 Den ordinære arbeidstid

2.1. Dagarbeid

Dagarbeidstiden skal i gjennomsnitt ikke overstige 37,5 timer pr. uke.

Jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften slutter den ordinære dagarbeidstid kl. 12.00, med mindre noe annet er bestemt i stedlige avtaler.

2.2 Skiftarbeid

Arbeidstiden for 2-skiftarbeid skal i gjennomsnitt ikke overstige 36,5 timer pr. uke.

Arbeidstiden for døgkontinuerlig 3-skiftarbeid skal i gjennomsnitt ikke overstige 35,5 timer pr. uke.

Arbeidstiden for helkontinuerlig skiftarbeid skal i gjennomsnitt ikke overstige 33,6 timer pr. uke.

Ved skift skal skiftplan avtales eller godkjennes overensstemmende med Arbeidsmiljøloven.

Inndeling av arbeidstiden – se bilag 2.

2.3. Bedriftsinterne ordninger

- a) Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjenning.
- b) Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i Arbeidsmiljølovens § 10 - 5. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres.
- c) Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker m.v. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte.

2.4 Søndagsarbeid

Som ordinært søndagsarbeid regnes ordninger med minst 1 søndagsskift (lørdag kl. 18.00 til søndag kl. 22.00) i løpet av en 4 ukers periode.

Som ordinært arbeid på hellig- og høytidsdager regnes ordninger hvor arbeidet ikke stoppes på slike dager.

§ 3 Alminnelige lønnsbestemmelser

3.1.1 Minstelønn for arbeidstakere over 18 år

Ingen voksne arbeidstakere skal lønnes lavere enn kr 132,50 pr. time.

Økningen av minstelønnssetningene skal ikke få lønnsmessige konsekvenser for de arbeidstakere som har en lønn inkludert stedlige overbygninger som er høyere eller lik den nye setningen for minstelønn.

3.1.2 Ansiennitetstillegg

Ansiennitetstilleggene skal være:

I alt, etter 2 års tjeneste i bedriften betales kr. 1,50 pr. time

I alt, etter 4 års tjeneste i bedriften betales kr. 2,00 pr. time

I alt, etter 6 års tjeneste i bedriften betales kr. 3,00 pr. time

Alle satser er basert på 37,5 timers uke.

Fravær p.g.a. militærtjeneste eller siviltjeneste eller svangerskap og/eller omsorg i forbindelse med fødsel i samsvar med rettigheter etter Arbeidsmiljølovens § 31 regnes som opptjeningstid på lønnskalaen under A.

3.1.3 Internt kompetansebevis

For ansatte med internt kompetansebevis, jfr. § 11.3, skal det avtales særskilt lønnstillegg lokalt.

3.1.4 Fagtillegg

Fagtillegg I

Dersom partene ikke oppnår enighet om lønnsfastsettelsen for fagarbeider med relevant offentlig godkjent fagbrev, fastsettes et fagtillegg slik at den totale fortjeneste blir minst kr. 8,00 høyere pr. time.

Minstesatsen skal være uttrykk for lønnsdifferansen mellom faglært og ufaglært arbeidskraft, dog slik at differansen kan være mindre der det gis andre typer jobb- eller kompetansetillegg.

Fagtillegg II

For relevant offentlig fagbrev nr. 2, som dekker bedriftens behov, betales ½ fagtillegg.

3.1.5 Særskilt vurdering

For arbeidstakere som er beskjeftiget i arbeid som etter en av partenes vurdering krever særlige kunnskaper eller kvalifikasjoner, kan særskilt lønnstillegg avtales i stedlig avtale i det enkelte tilfellet.

Oppnås ikke enighet, bringes saken inn for Norsk Industri / IE.

Hvis organisasjonene ikke oppnår enighet, kan det fastsettes et personlig tillegg under hensyntagen til det lønnsnivå som gjelder for sammenlignbare stillinger.

3.2. Unge arbeidere

Unge arbeidstakeres lønn vurderes stedlig i samarbeid med de tillitsvalgte. Den skal dog være minst:

16 år - 60 % av begynnerlønn for voksne arbeidere.

17 år - 70 % av begynnerlønn for voksne arbeidere.

3.3. Lærlinger

Lønn for lærlinger som inngår lærlingkontrakt etter 1. juli 1992 fastsettes ved den enkelte bedrift således:

1. år - 20% av gjennomsnittslønn for fagarbeider ved bedriften

2. år - 40% av gjennomsnittslønn for fagarbeider ved bedriften

3. år - 60% av gjennomsnittslønn for fagarbeider ved bedriften

4. år - 75% av gjennomsnittslønn for fagarbeider ved bedriften

Partene er enige om at for lærlinger som tar lærlingskolen under læretiden ved bedrift, gis fri med full betaling.

Det vises til § 10 vedrørende lønn for lærlinger etter "Reform '94".

3.4 Ferievikarer

Ferievikarers lønn skal avtales mellom partene lokalt.

§ 4 Lønnssystemer og -bestemmelser

4.1 Felleserklæring om lønnssystemer inngått mellom LO og NHO 1989

Organisasjonene understreker betydningen av et aktivt arbeid for økt fleksibilitet, kompetanseheving, produktivitet og lønnsomhet på den enkelte bedrift. Dette er nødvendig for å styrke bedriftens konkurransevne og muliggjøre investeringer som sikrer bedriften på lengre sikt.

Partene vil derfor arbeide for at lokal lønnsfastsettelse i fremtiden knyttes til påviselige ytelses- og/eller resultatforbedringer basert på lønnssystem utviklet i et

samarbeid på bedriften. En bevegelig lønnsavtale skal være en del av de stedlige avtaler.

4.2 Bedriftsinterne lønssystemer

Når partene på bedriftene er enige om det, kan det - uavhengig av bestemmelsene foran - opprettes bedriftsinterne lønssystemer som omfatter samtlige arbeidere eller grupper, f.eks. fastlønssystemer eventuelt kombinert med bonus, produksjonspremie, akkord e.l.

4.3 Endrede arbeidsforhold

Hvis utvidelse, anskaffelse av nye maskiner, innføring av nye arbeidsmetoder eller overgang til annen produksjon gjør en endring av fastsatte tariffen eller lønninger nødvendig, skal det forhandles mellom bedriften og arbeidstakernes tillitsvalgte. Blir disse ikke enige, henvises saken til forhandling mellom hovedorganisasjonene, og hvis heller ikke disse blir enige, avgjøres saken av en voldgiftsrett, hvortil hver av partene oppnevner ett medlem med Riksmeklingsmannen eller den han oppnevner som oppmann.

Inntil lønsspørsmålet er avgjort, betales arbeid under de endrede forhold etter bedriftens akkordforslag i inntil 4 uker. Hvis den endelige avtale fører til forandring i akkorden, reguleres denne med tilbakevirkende kraft fra den dag forslaget ble satt i kraft.

4.4 Lokale lønnsforhandlinger

En gang i hvert avtaleår skal det foretas forhandling og eventuelt regulering av lønnsnivået. Tidspunktet for forhandlingen fastlegges i lokal avtale.

Grunnlaget for en eventuell forhandling skal være bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne.

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

4.5 Individuell avlønning

For arbeidstakere som er dekket av avtalens omfangsbestemmelse gjelder følgende:

Lønnsnivået skal avpasses etter bedriftsmessige, bransjemessige og lokale forhold under hensyntagen til det alminnelige lønnsnivå for tilsvarende arbeidstakergrupper.

Før bedriften fastsetter den årlige lønnsregulering, skal rammen drøftes med de tillitsvalgte.

Bedriften skal fastsette den enkelte arbeidstakers lønn individuelt etter en saklig vurdering av stillingens innhold og ansvar, samt vedkommendes kompetanse, erfaring og ytelse.

Bedriften skal vurdere de individuelle lønninger en gang per år, og den regulering som måtte bli en følge av vurderingen skal hvert år gjøres gjeldende fra en på forhånd fastlagt dato.

I tilknytning til den årlige lønnsreguleringen stilles lister over medlemmenes lønn til disposisjon for forhandlingsutvalget.

Hvis den enkelte arbeidstaker mener urimeligheter er til stede som gir grunnlag for omvurdering av arbeidstakerens lønn kan de tillitsvalgte på arbeidstakerens vegne ta saken opp etter at arbeidstakeren selv har søkt sin sak løst ved direkte henvendelse til sin nærmeste overordnede.

Ved vesentlig varig endring av en stillings arbeids- og ansvarsområde skal det foretas en lønnsvurdering for vedkommende arbeidstaker basert på den nye eller endrede stilling.

De lokale parter oppfordres til å foreta en gjennomgang av etablert praksis for individuell lønnsfastsettelse, med sikte på en tilpasning til ovennevnte prinsipper.

§ 5 Skifttillegg

5.1 Ordinært skiftarbeid

Ettermiddags- og nattskifttillegget skal utgjøre henholdsvis 12 % og 16% av gjennomsnittlig timefortjeneste i bedriften i henhold til lønnsbegrepet tidlønn /akkord eksklusive tillegg jfr. kolonne 6 i NHOs tidligere lønnsstatistikk.

5.2 Ordinært søndagsskift

For de 4 ordinære søndagsskift fra lørdag og dager før helligdager kl. 14.00 til siste helligdag kl. 22.00, betales et tillegg av 75 %.

5.3 Skiftarbeid i forbindelse med hellig- og høytidsdager

For følgende skift betales et tillegg på 150 %:

Fra nyttårsaften kl. 14.00 til nyttårsdag kl. 22.00

Fra påskeaften kl. 14.00 til 2. påskedag kl. 22.00

Fra pinseaften kl. 14.00 til 2. pinsedag kl. 22.00

Fra julaften kl. 14.00 til 2. juledag kl. 22.00

Fra onsdag før skjærtorsdag kl. 22.00 til langfredag kl. 22.00

Fra 30. april og 16. mai kl. 22.00 til henholdsvis 1. og 17. mai kl. 22.00

Fra onsdag før Kristi Himmelfartsdag kl. 22.00 til Kristi Himmelfartsdag kl. 22.00

Skiftsatsene skal reguleres én gang i året, og tidspunktet for reguleringen skal avtales lokalt.

Der hvor det er bedre lokale avtaler vedrørende samme forhold, får ikke denne bestemmelsene i § 5 virkning.

§ 6 Overtidsarbeid

6.1 Vilkår for overtidarbeid

Overtidsarbeid må bare finne sted i den utstrekning gjeldende lovgivning tillater. Overtidsarbeid innskrenkes til det minst mulige og skal ikke overdrives overfor den enkelte arbeidstaker. Arbeidstakerne skal også innenfor rammen av den i loven fastsatte begrensning av adgangen til overtidarbeid enkeltvis være berettiget til fritakelse for overtidarbeid ved særlige anledninger.

Før overtidarbeid og merarbeid iverksettes, skal arbeidsgiveren dersom det er mulig drøfte nødvendigheten av det med arbeidstakernes tillitsvalgte. I de tilfeller det ikke har vært konferert med de tillitsvalgte på forhånd, skal bedriften orientere om dette så snart som mulig.

Som overtidarbeid regnes alt arbeid utenfor den ordinære arbeidstid.

Ved pålagt overtidarbeid av mer enn to timers varighet i tilslutning til endt ordinær arbeidstid, skal arbeidstakeren først gis en pause. Når det gjelder pausens varighet og plassering, samt godtgjørelse for pausen, vises til Arbeidsmiljølovens § 10 – 9 (2) .

Ved pålagt overtidarbeid av inntil to timers varighet i tilslutning til endt ordinær arbeidstid, løper overtidstilleggene i denne paragraf fra overtidarbeidets begynnelse, hvis arbeidstakerne mellom ordinær arbeidstids avslutning og overtidarbeidets begynnelse krever hvile- eller spisepause.

Beregningsgrunnlaget for overtidarbeid er den faktiske timefortjeneste eksklusive overtids- og skifttillegg.

De stedlige parter avgjør hvorvidt man skal legge til grunn en individuell eller gjennomsnittlig beregningsmåte.

6.2 Betaling for overtidarbeid for dagarbeidere

Overtidsarbeid i de 5 første virkedager i uken betales med 50 %. Overtidsarbeid mellom kl. 22.00 og kl. 06.00 betales med 100 % overtidstillegg. Forutsetningen for dette tillegg er at vedkommende samme dag har arbeidet sin ordinære tid eller minst halvparten av denne. Det betales for minst 1 time tillagt prosenter, selv om arbeidet varer kortere tid.

Dog utbetales for arbeid som utføres på overtid etter kl. 22.00 på søn- og helligdager ovennevnte tillegg frem til kl. 06.00, selv om vedkommende ikke har arbeidet tidligere samme dag.

Overtidsarbeid på lørdager og dager før helligdager etter den ordinære arbeidstids slutt, og arbeid på søn- og helligdager inntil siste helligdag kl. 22.00, betales med 100 %.

I tilfelle arbeidstidsforkortelsen gjennomføres ved at det gis fri enkelte dager, skal arbeid på disse dager av arbeidstakere som skulle vært fri, betales med 50 % tillegg. I de tilfelle hvor tariffavtalen inneholder bestemmelse om 100 % tillegg for overtidarbeid på søn- og helligdager og dager før disse, skal det dog betales 100 % etter kl. 12.00 på lørdag og etter kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager (jfr. bilag - "Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987").

Ved overtidsarbeid på bevegelige helligdager og 1. og 17. mai skal det betales helligdagsgodtgjørelse i tillegg til ordinær overtidsbetaling.

6.3 Betaling for overtidsarbeid for skiftarbeidere

For ekstraskift eller deler derav på formiddag eller ettermiddag betales 50 % tillegg. For ekstraskift eller deler derav på natt betales 100 % tillegg. Skiftarbeider som har arbeidet natt og blir satt på ekstraskift på formiddagen, betales 100 % tillegg. For ekstraskift på søn- og helligdager i tiden fra kl. 14.00 (kl. 15.00) dager før søn- og helligdager til søndag eller siste helligdag kl. 22.00 (kl. 23.00), betales 100 % tillegg. (Klokkeslettene i parentes gjelder for de bedrifter som har disse klokkeslett som skiftveksel.)

For skiftarbeid som på grunn av et ordinært skiftmannskaps fravær forlanges utført av dagarbeidere, betales som for skiftarbeidere, bestemt for de timer som faller utenfor vedkommendes ordinære arbeidstid.

Ordinær skiftveksel berettiger ikke til overtid.

Når en dagarbeider settes til skiftarbeid, kommer de for vedkommende skiftarbeid gjeldende lønnsbestemmelser straks til anvendelse, dog betales i første uke (6 arbeidede skift) etter overgangen et ekstra tillegg for ettermiddags-skift på 12 % av gjennomsnittlig timefortjeneste, for nattskift 16 % av gjennom-snittlig timefortjeneste. 12 % og 16 % er utregnet i henhold til lønnsbegrepet i kolonne 6 i NHOs tidligere lønnsstatistikk.

Merknad:

Bestemmelsene i denne paragraf er ikke til hinder for at arbeidstakere som på grunn av arbeidets art må begynne tidligere eller slutte senere enn bedriftens øvrige arbeidstakere, blir avtalt en for disse arbeidstakere ordinær arbeidstid som med hensyn til inndelingen avviker fra den for dagarbeidere fastsatte arbeidstid, dog således at hvis de yttergrenser for den daglige arbeidstid som er fastsatt i Arbeidsmiljølovens grenser av hensyn til arbeidets art likevel må overskrides, betales det for den overskytende tid vanlige overtidsprosenten.

6.4 Budsendelse

Ved budsendelse betales det for minst 2 timer tillagt overtidstillegg, selv om arbeidet varer kortere tid. I gangtidspenger betales kr. 80,- pr. gang.

6.5 Matpenger

Når en arbeider blir tilsagt til overtidsarbeid samme dag og overtiden varer minst 2 timer skaffer bedriften mat eller betaler kr. 74,- i matpenger. Ved sådant overtidsarbeid utover 5 timer, forutsettes at bedriften sørger for ytterligere forpleining, eventuelt at det avtales et beløp til dekning av matutgifter.

6.6 Kompensasjon for midlertidig forskjøvet arbeidstid og overgang til annen arbeidstidsordning

Når forhold i bedriften nødvendiggjør midlertidig forskjøvet arbeidstid eller overgang til annen arbeidstidsordning, utbetales engangskompensasjon på kr.400,- i tillegg til satser som for øvrig er bestemt.

I de tilfelle hvor varslingsplikten etter AML § 10 - 3 (2 uker) ikke er overholdt blir engangskompensasjonen kr.1.000,-

Disse regler kommer ikke til anvendelse når man etter avtale legger arbeidstiden mellom kl. 06.00 og kl. 18.00, som er vanlig tidsrom for plassering av dagarbeid.. Tilsvarende når arbeidstakerne selv søker om å få gå over i annen arbeidstid eller annet skift.

Der hvor det er bedre lokale avtaler vedrørende samme forhold, får ikke denne bestemmelse virkning.

6.7 Skiftarbeiders rett til permisjon med lønn

Skiftarbeider gis rett til permisjon med lønn ved eget og barns bryllup, konfirmasjon i hjemmet og eget barns barnedåp.

§ 7 Deltidsansatte

Med deltidsansatte menes arbeidstakere som er beskjeftiget enkelte fast avtalte dager i uken med full eller redusert arbeidstid, eller arbeidstakere som har redusert daglig arbeidstid.

I ansettelsesavtalen for deltidsansatte skal det fremgå hvilken arbeidstid som gjelder og eventuelt om avtalen er tidsbegrenset.

De deltidsansatte betales timelønn lik den tariffestede lønn i det området de arbeider.

For øvrig har deltidsansatte samme rettigheter og plikter som heltidsansatte med mindre annet er uttrykkelig tariffregulert.

Arbeidsgiver skal ved ansettelsen informere den deltidsansatte om vedkommendes rettigheter med hensyn til sykepenger og trygdeordning.

Arbeidstakere som er ansatt på deltid skal ha fortrinnsrett til, under ellers like forhold, å øke sin arbeidstid når stillinger som i det vesentlige er tillagt de samme arbeidsoppgaver blir ledig i virksomheten.

§ 8 Gravide arbeidstakere

Der overflytting er mulig, har gravide arbeidstakere krav på overflytting til annet arbeid i bedriften under graviditet dersom arbeidet kan være skadelig for fosteret eller

arbeidstakeren. Spørsmålet skal særlig vurderes i forhold til nattarbeid. Slik overflytting skal, om mulig, også skje dersom graviditeten vanskeliggjør arbeidet.

Ved midlertidig overflytting til annet arbeid beholdes full lønn inklusive skifttillegg.

Ved ansettelse skal nyansatte informeres om forhold i arbeidsmiljøet som kan være skadelig ved graviditet, og om retten til overføring til annet arbeid hvis det er nødvendig.

§ 9 Yrkesvalghemmede arbeidstakere

De i forbindelse med denne tariff fastsatte lønnsatser gjelder ikke for arbeidstakere hvis arbeidsevne er nedsatt. For disse bestemmes lønnen etter overenskomst mellom bedriften og vedkommende arbeidstaker. Hvis arbeidstakeren mener at lønnen er for lavt satt, skal det konfereres med en av vedkommende gruppes tillitsvalgte.

I de tilfeller en arbeidstaker er blitt hemmet i sitt yrke som følge av ulykke eller gjennomgått sykdom, henvises for så vidt angår arbeidsgiverens plikter til Hovedavtalens § 10-3, samt til Arbeidsmiljølovens § 4 - 6.

Merknad

Organisasjonene anbefaler at bedriftene der forholdene ligger til rette for det, i samråd med de tillitsvalgte søker å finne særordninger som sikrer eldre arbeidstakere med lang tjeneste i bedriften - som har fått svekket arbeidsevne eller helse på grunn av mangeårig tungt arbeid, yrkessykdommer, bedriftsskader o.l. - høvelig arbeid og et rimelig fortjenestenivå.

Det skal herunder tas hensyn til tidligere fortjenestenivå og ytelser fra trygdeinstitusjoner eller forsikringsordninger som helt eller delvis finansieres fra arbeidsgiveren.

§ 10 Seniorpolitiske retningslinjer

Industri Energi og Norsk Industri er enige om at de lokale parter skal oppta drøftelser om seniorpolitiske retningslinjer, slik at alle arbeidstakere skal kunne ha en mulighet til å være lengre i arbeid. De lokale parter skal i den forbindelse drøfte elementer som gir ansatte større trivsel og en bedre arbeidssituasjon.

§ 11 Lærlinger

Norsk Industri og Industri Energi er enige om at det er viktig å sikre rekruttering til bransjen.

På denne bakgrunn anbefaler Norsk industri og Industri Energi de lokale parter å drøfte aktuelle ordninger som blant annet støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter og støtte til reise- og flytteutgifter og andre tiltak som kan bedre den som er under utdanning sitt arbeidsforhold.

Norsk Industri og Industri Energi anmoder derfor de lokale parter om å vurdere behov for tiltak som øker mobilitet og tilgang av lærlinger.

Læretiden i bedrift må tilrettelegges slik at den sikrer lærlingen en kvalitetsmessig god opplæring. Dette krever at bedriften avsetter tilstrekkelig ressurser til den praktiske og eventuelt teoretiske opplæring/veiledning av den enkelte lærling.

Et annet viktig element for en kvalitetsmessig god læretid er at lærlingen etter nødvendig opplæring/veiledning selvstendig får praktisere sine kunnskaper og ferdigheter.

Innenfor den ramme som ligger i læreplanenes intensjoner, kan lærlingene også benyttes for å dekke opp for fravær og annen mannskapsmangel, dog ikke slik at kvaliteten i opplæringen forringes. Regler/retningslinjer i henhold til ovennevnte kan drøftes med lokal fagforening.

På bakgrunn av at lærlingene befinner seg i en opplærings- og verdiskapningssituasjon, vil imidlertid inntak av lærlinger måtte sees på uavhengig av virksomhetens behov for ordinær arbeidskraft.

Lønn for tid i bedrift:

Lønnen fastsettes med utgangspunkt i begynnerlønn pr. time for fagarbeider i vedkommende fag i bedriften, eksklusive tillegg.

Ved 36 måneder i bedrift:

1. halvår	2. halvår	3. halvår	4. halvår	5. halvår	6. halvår
10%	10%	20%	30%	55%	75%

Ved 24 måneder i bedrift:

1. halvår i bedrift	2. halvår i bedrift	3. halvår i bedrift	4. halvår i bedrift
30%	40%	55%	75%

Ved 30 måneder i bedrift:

1. halvår	2. halvår	3. halvår	4. halvår	5. halvår
30%	40%	45%	55%	80%

Ved 18 måneder i bedrift:

1. halvår	2. halvår	3. halvår
40%	55%	75%

- Lærling, teknisk allmennfag (TAF-lærlinger) lønnes som følger:
De to første årene (når kandidaten er elev) betales en timefortjeneste pr. time praksis i bedriften med 30 % av timefortjenesten eksklusiv alle tillegg for nyutdannet fagarbeider i bedriften.
De to siste årene (når kandidaten er lærling) betales pr. time praksis i bedriften i henhold til Kjemisk teknisk overenskomstsskala for avlønning av lærlinger.
- Lærekandidater som har fylt 18 år, lønnes med utgangspunkt i begynnerlønn for ufaglærte ekskl. tillegg.

3. Ansatte spesial- og hjelpearbeidere som inngår lærekontrakt med bedriften beholder sin lønn. For ansatte fagarbeidere som inngår lærekontrakt med bedriften, avtales lønnen lokalt.
4. Overtid for lærlinger, TAF-lærlinger og lærekandidater som er fylt 18 år, betales som for bedriftens hjelpearbeider.
5. Lærlinger gis smuss/ulempetillegg og lignende på vanlig måte.
6. Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse og ved den teoretiske del av fagprøven for lærlinger. Arbeidsgiver er ikke forpliktet til å dekke lønn mer enn en gang innen samme fag.

§ 12 Kompetanse og opplæring

Moderne prosessteknologi kombinert med høye kvalitetskrav til spesialprodukter stiller alt mer krav til høyere kompetanse. I prosessindustrien er det større sammenheng mellom den enkelte medarbeiders kompetanse og produksjonens kvalitet og økonomi enn på de fleste andre områder.

Synkende ungdomskull skjerper konkurransen om arbeidskraften. Gode opplærings- og utviklingsmuligheter blir en nødvendig forutsetning for å sikre tilgangen på nye medarbeidere.

12.1 Formål

Formålet skal være å gjøre nyansatte kjent med bedriften og forholdene på arbeidsplassen slik at han/hun lærer å kjenne sin plass i organisasjonen og de forhold og vilkår vedkommende skal arbeide under. Introduksjonen skal særlig legge vekt på faremomenter, verneinnretninger og vernetiltak og bruk av personlig verneutstyr. Introduksjonen bør omfatte en omvisning på bedriften og en gjennomgang av bedriftens arbeidsreglement.

Formålet skal være å gi den nyansatte en systematisk innføring i sitt arbeidsområde slik at han/hun lærer å kjenne og blir i stand til å utføre sine arbeidsoppgaver under forskriftsmessig bruk av maskiner og utstyr. Særsilt vekt skal legges på oppøvelse av ferdighet i å utføre arbeidsoppgavene under ivaretagelse av gitte verne- og sikkerhetsforskrifter.

12.2 Fagopplæring

Partene er enige om å utvirke tilbud om fagopplæring på områder som i dag ikke er underlagt Lov om fagopplæring i arbeidslivet når betingelsene for dette ligger til rette.

Et fagbrev kan ikke sees som en avsluttet opplæring. Gjennom utviklende arbeid og tilleggsopplæring bør medarbeiderne gis tilbud om en løpende oppdatering av sin kompetanse. Innenfor de enkelte fagområder bør det utvirkes tilbud om videregående opplæring ut over fagbrev.

Utvidet kompetanse stiller krav til tilpasninger i jobbinnhold og arbeidsorganisasjon med sikte på at både bedrift og medarbeidere kan gjøre bruk av kunnskaper og ferdigheter i sitt daglige arbeid. Opplæringsmessige tiltak bør derfor følges opp med organisasjonsmessige tiltak med sikte på å forene teknologi, arbeidsorganisasjon og den enkelte medarbeiders jobbinnhold som bidrag til å styrke bedriftenes konkurranseevne og lønnsomhet.

12.3 Interne kompetansebevis

I de områder i bransjen hvor det ikke er offentlige fag må det tilrettelegges slik at det kan gjennomføres opplæring med tanke på interne kompetansebevis. Dette for å heve kompetansen i bransjen.

Protokolltilførsel 1996

Partene er enige om at en lokalt i løpet av avtaleperioden vil foreta drøftinger for å få lagt en plan for opplæring som skal gi interne kompetansebevis når de stedlige parter er enige om dette.

§ 13 Ferie

Ferie gis i samsvar med Ferieloven.

Helkontinuerlige skiftarbeidere som i opptjeningsåret har vært beskjeftiget som sådanne i minst 3 måneder, har rett til en ytterligere feriegodtgjørelse på 0,4 %. Har de vært beskjeftiget i minst 6 måneder, forhøyes godtgjørelsen til 0,8 %.

Det vises til bilag om utvidet ferie.

§ 14 Innleie av arbeidstakere, utsetting av arbeid og vikarer

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen skal være attraktiv og seriøs, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører 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 internasjonalt regelverk.

1. Innleie av arbeidstakere

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se §§ 14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen § 9-3 – 9-6.

1.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

Organisasjonene anbefaler at bedriftene avtaler retningslinjer om arbeidsleie bedriftene imellom for å møte produksjonsmessige svingninger og motvirke oppsigelser og permitteringer. Det forutsettes at arbeidsleien er i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-13 samt øvrige lover og avtaler. Slike avtaler opprettes i forståelse med tillitsvalgte.

Ved slik innleie skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos virksomheten når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomsten virkeområde, jf § 1.

1.3 Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer) gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12. Ved innleie etter § 14-12 (2) skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsvirksomheten (vikarbyrået) når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde, jf § 1.

2. Utsetting av arbeid og entrepriseliggende ordninger

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandør om utsetting av arbeid skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen § 9-3 – 9-6.

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandør bedriften inngår avtale med har arbeidsavtale med sine ansatte i hht forskrift om utsendte arbeidstakere (2005-12-16-1566 § 2). Dersom underleverandør som bedriften har inngått avtale med, benytter seg av underleverandør må denne/disse underleverandører påta seg tilsvarende forpliktelse overfor sine ansatte.

Bedriften skal på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos underleverandør når underleverandørs ansatte arbeider innen overenskomstens virkeområde, jf § 1.

Ved bedrifter som jevnlig benytter underleverandører oppfordres de lokale parter til å utarbeide egne rutiner til bruk i slike sammenhenger.

3. Personvern og taushetsplikt

Det er en forutsetning at de lønns- og arbeidsvilkår som bedriften blir bedt om å dokumentere er tilstrekkelig anonymisert og ikke strider mot lov. Virksomhetens behov, eksempelvis konkurransemessige forhold, kan tilsi at informasjon ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

4. Bo- og oppholdsforhold for arbeidstakere ansatt hos underleverandører som utfører oppdrag i Norge

Bedriften skal på anmodning fra tillitsvalgte informere de tillitsvalgte om hvordan det er tilrettelagt for at arbeidstakere ansatt hos underleverandører som midlertidig utfører arbeid i bedriften har bo- og oppholdsforhold i samsvar med den standard som normalt brukes på oppdragsstedet.

5. Bruk av vikarer

Vikarer, jfr. Arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 1 b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom. Dette gjelder ikke ved bruk av ferievikarer.

I de tilfelle midlertidige ansatte og vikarer har arbeidet sammenhengende i 2 år i bedriften skal bedriftene vurdere mulighetene for fast ansettelse.

6. Andre forhold

I bedrifter som har, eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer vises det i denne sammenheng spesielt til regler om permittering og oppsigelse i Hovedavtalen kap. VIII, Hovedavtalen § 10 – 4 og arbeidsmiljøloven kapittel 15.

§ 15 Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner

For uorganiserte bedrifter som er bundet av denne overenskomst gjennom direkte avtale med forbundet (såkalte *"tiltredelsesavtaler"*, *"hengeavtaler"* eller *"erklæringsavtale"*), 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 med varsling av plassoppsigelse og eventuell plassfratredelse i hht. fristene i Hovedavtalens § 3 -1 nr. 1, 2 og nr. 4, samtidig som det varsles plassoppsigelse/plassfratredelse i hovedoppgjøret. 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 Hovedavtalens § 3-1 nr. 3.

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

§ 16 Generelle bestemmelser

Nedenstående bilag gjøres gjeldende i tillegg til overenskomstens bestemmelser:

1. Avtale om korte velferdspermisjoner

2. Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987
3. Avtale om trekk av fagforeningskontingent
4. Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai - A-ordningen
5. Avtale om Sluttvederlag
6. Avtalefestet pensjon (AFP-ordningen)
7. Avtale om Opplysnings- og utviklingsfond
8. Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste
9. Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstagere
10. Lønnssystemer
11. Utvidet ferie m.v.
12. Likestilling
13. Tjenestepensjoner

§ 17 Overenskomstens varighet

Denne overenskomst gjelder fra 1. mai 2010 til og med 30. april 2012 og videre 1 år ad gangen, hvis den ikke av en av partene skriftlig sies opp med 2 - to - måneders varsel.

Dersom LOs Representantskap vedtar å gjennomføre tariffrevisjonen som et samordnet eller kartellvist oppgjør, har Representantskapet også myndighet til å beslutte å si opp de enkelte tariffavtaler med 1 – en – måneds varsel til felles utløp 1. april, uavhengig av de enkelte tariffavtalers avtalte utløpstid.

Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

Før utløpet av første avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO, eller det organ LO 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 og kostnader knyttet til innføring av tjenestepensjon.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og NHOs Hovedstyre.

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 30.april 2011).

Oslo, september 2010

Rolf Negård (sign.)

Kristian Tangen (sign.)

Næringslivets Hovedorganisasjon

Landsorganisasjonen i Norge

Bjarne Brunæs (sign.)

Egil Kristiansen (sign.)

Norsk Industri

Industri Energi

Bilag:

Denne overenskomst omfatter følgende forbundsvise bilag :

1. Trekk av fagforeningskontingent
2. Lønnssystemer

Overenskomsten omfatter i tillegg følgende generelle bilag, jf. protokoll mellom LO og NHO av 25.mai 2010:

3. Nedsettelse av arbeidstiden pr.1.januar 1987
4. Avtale om korte velferdspermisjoner
5. Godtgjørelse for helligdager smat 1. og 17. mai A –ordningen
6. Avtale om Sluttvederlag
7. Avtalefestet pensjon (AFP – ordningen)
8. Avtale om Opplysnings - og utviklingsfond
9. Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste
- 10.Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere
- 11.Utvidet ferie m.v.
- 12.Likestilling m.v.

Bilag 1 til overenskomst av 2010

**Avtale om trekk av fagforeningskontingent
til Industri Energi og tilsluttede fagforeninger**

1. Grunnlaget for avtalen om trekk av prosentkontingent bygger på bestemmelsene i Hovedavtalen mellom LO / NHO §11.3.
2. Det er en forutsetning at de opplysninger som blir tilgjengelige vedrørende den enkelte arbeidstaker og den enkelte bedrift ikke blir benyttet i annen sammenheng enn i forbindelse med trekk av fagforeningskontingent.
3. Kontingenten trekkes av bedriften ved hver lønnsutbetaling. Det trukne beløp skal straks sendes Industri Energi og avdelingen. Forbundet er ansvarlig for å holde bedriften à jour med hvem som skal trekkes kontingent.
4. Beregningsgrunnlaget er den organiserte arbeidstakers brutto lønn som oppgis i kode 111A samt trekkpliktige utgiftsgodtgjørelser og lignende i lønns- og trekkoppgaven. (Med brutto lønn forstås bl.a. ordinær lønn, overtid, skifttillegg, ubekvemstillegg, stillingstillegg og feriepenger, i tillegg til div. bonusordninger m.v.) Unntatt er honorar utover vanlig fortjeneste som medlem av styre og bedriftsforsamling, erkjentlighetsgaver og honorar i forbindelse med forslagsvirksomhet.
5. Kontingenttrekket foretas av hele det opptjente beregningsgrunnlag i hver enkelt lønnsperiode. Trekket til forbundet fastsettes i prosent, og eller kroner. Det er bare forbundskontingenten som skal sendes forbundet.
Taket på månedskontingenten kan endres av forbundet.
Den beregnede kontingent trekkes med prioritet etter pålagt trekk, slik som pensjonspremie, bidragstrekk samt forskudds- og påleggstrekk for skatt. Dersom det ikke er dekning for den beregnede kontingent, trekkes beløpet i en senere lønnsperiode.
6. Bedriften sørger for å gi opplysninger på skjema til NAV, at kontingenttrekk skal foretas ved sykemelding, barsel- eller omsorgspermisjon.
7. Den enkelte avdeling har anledning til å vedta egen kontingent, (pt. 0,25% eller avdelingen kan fastsette høyere eller lavere kontingent for eksempel ved innføring av tak). Kontingenten til den enkelte avdeling skal trekkes sammen med den vanlige kontingent ved at trekkprosenten i punkt 5 økes. Bedriften fordeler i så fall kontingenten mellom forbundet og avdelingen Partene kan også avtale andre ordninger ved trekk av kontingent til den enkelte avdeling. Tidspunkt for etablering eller endring av denne kontingent følger reglene i punkt 5.
8. Trukket beløp, som skal avrundes til nærmeste hele krone, overføres straks trekket har funnet sted. Ved overføring skal det brukes tilsendt kid for aktuell måned.
9. Det skal sendes 2 elektroniske trekkliste pr mnd. en til forbund og en til avdeling
Elektronisk trekkliste til forbundet skal inneholde:
Fødselsnr, navn, trukket beløp (forbund), samt melding

Elektronisk trekkliste til avdeling:
Fødselsnr, navn, trukket beløp (avdeling), samt melding.

Merknad:

Arbeidsgiverne har under forhandlingene reist spørsmål om det er lovlig å sende ukrypterte elektroniske lister inneholdende fødselsnummer.

Partene er enige om at sending av trekkliste skal foregå innen gjeldende lovverk. Partene ber hovedorganisasjonene avklare spørsmålet.

Det skal sendes melding om følgende: tilmeldt i perioden, sluttet i perioden, til eller fra førstegangstjeneste/siviltjeneste og overgang til uføretrygd, alderspensjon og AFP

Der elektronisk behandling av lønnsdataene gjør det mulig, eller de lokale parter er enige om at det ikke kompliserer urimelig mye, kan også følgende data tas med: til eller fra permisjon uten lønn, til eller fra utlønning fra NAV og permitteringer.

Uansett type fravær eller permisjon, skal enhver organisert arbeidstaker som omfattes av denne avtale, stå på enhver kontingenttrekkliste så lenge ansettelsesforholdet ved bedriften varer.

Formatet på elektronisk trekkliste skal være av typen tekstfil eller Microsoft Excel.

10. Det må gis rom for tilpasninger i bedrifter som av tekniske grunner ikke kan følge retningslinjene fullt ut. Oppnås ikke enighet forelegges saken for hovedorganisasjonene til avgjørelse.
11. Denne avtalen trer i kraft fra 1. april 2010 og følger deretter overenskomstene.

Lønnssystemer

I den senere tid er det innen enkelte bransjer registrert en økende interesse for fastlønnssystemer som ofte kombineres med produktivitetstillegg i form av bonus, produksjonspremier eller lignende. Bakgrunnen kan bl.a. ha vært at de praktiserte lønnssystemer ikke har virket hensiktsmessig, at man har ønsket større ensartethet i lønnssystemene innenfor bedriften eller ønsket om en tilnærming mellom de lønnssystemer som praktiseres for arbeidere og funksjonærer, for eksempel ved utlønninger pr. måned (4 uker).

Hovedorganisasjonene understreker betydningen av å finne frem til de mest hensiktsmessige lønnssystemer og vil bistå med råd og veiledning hvis partene på den enkelte bedrift med godkjenning av tariffpartene tar opp til drøftelse gjennomføring av nye lønnssystemer. Man er i denne forbindelse klar over at valg av lønnssystem, enten det gjelder fastlønn eller akkord, må vurderes på grunnlag av en rekke faktorer. Det gjelder bransjene og bedriftens teknologi, arbeidets art, kravet til produktivitet og andre forhold som partene i det enkelte tilfelle ønsker å tillegge vekt. Hvis drøftelser som nevnt i disse bestemmelser fører til forslag om nytt lønnssystem, må dette godkjennes av tariffpartene før dette settes i verk.

ooOoo

