

INDUSTRI ENERGI og NORSK INDUSTRI har i tariffrevisjonen 2022 for Elektrokjemisk industri kommet til enighet om følgende.

Til stede for partene:

Industri Energi:

Frode Alfheim, Ommund Stokka, Cay Nordhaug, Ronny Kristoffersen, Ørjan Normann, Margunn Sundve, Arve Baade, Ingunn Hønsen, Steinar Syvertsen, Stian Nordal Jensen, Terje-Andre Hanssen, Thomas Eggan, Bjørn Åge Nilsen, Liv-Mette Storelvmo, Bodil Nordnes, Ronnie Salvesen, Tor-Morten Thorsen, Morten Ødegård, Jan Haugen, Gina Haugland, Ivan Brevik, Gard Folkvord, Alexander Andersen og Egil Brandsøy.

Norsk Industri:

Stein Lier-Hansen, Jorunn Elisabeth Nordbø Solvi, Eva Heidi Lund Silseth, Birgitte Stenberg Kravik, Terje Vatne Næss, Kine Høiland Tandberg, Øystein Bråthen, Therese Lægreid, Unni Wilhelmsen, Eivind Sorsell, Svein Bøgwald, Nils Gunnar Gjelsten, Steinar Aarum, Terje Hovet, Carla A.M Botten-Verboven, Hans-Martin Møllhausen og Nora Køber Garvoll.

1. Lønnstillegg

Det gis et generelt tillegg på kr. 4,- fra 01.04.22.

2. Videreutvikling av Elektrokjemisk overenskomst

- Partene viderefører utvalget fra 2020 som ble nedsatt for å se på overenskomstens tilknytting for de av Industri Energi medlemmer som faller utenfor omfangsbestemmelsen i elektrokjemisk overenskomst.
- Det nedsettes et partesammensatt utvalg som skal drøfte bruk av hurtigstatistikk eller annen relevant rapportering av lønnsnivået på overenskomstens område.

3. Avtaleforhold for batterifabriker

Norsk Industri og Industri Energi har drøftet etablering av ny batteriproduksjon. Det er besluttet en rekke store industriprosjekter. Partene er enige om betydningen av at det raskt etableres et godt lokalt partsforhold og en tilpasset avtaleregulering ved de produksjonsstedene som vil være omfattet av elektrokjemisk overenskomst.

4. Tjenestepensjoner

Norsk Industri og Industri Energi vil understreke viktigheten av at de lokale partene en gang i hver tariffperiode gjennomgår de etablerte bedriftsordningene, og hva disse gir i tillegg til de ulike ytelser som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, ved uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å gjøre endringer i de ordninger bedriften har. Fra drøftinger skal det settes opp protokoll.

5. Utvalg 1

Det igangsettes et arbeid mellom Industri Energi (IE) og Norsk Industri (NI) i tariffperioden 2022 – 2024. Arbeidet ledes av en styringsgruppe som består av 2 personer fra hver av organisasjonene.

IE og NI er enige om at lokal sanksjonsrett skal utredes av lokale parter i tariffbundne virksomheter.

Mandat:

Lokal utredning:

Lokale parter skal utrede og vurdere om lokale sanksjonsmuligheter kan gjennomføres i den enkelte bedrift im. uenighet i lokale lønnsforhandlinger. Lokal utredning av mulige sanksjonsmuligheter må se på forholdsmessigheten mellom bedriftens produksjonstap og konsekvenser for ansatte ved bruk av aktuelle sanksjonsmuligheter. Lokale sanksjonsalternativer må ivareta bedriftens egenart, teknologiske utfordringer, HMS-forpliktelser, samt produksjonsutstyret m.m.

Det skal lages en rapport over den gjennomgangen som er foretatt og de konklusjonene som er trukket. Rapporten sendes til styringsgruppen innen 31.12.2023. Status for fremdrift i arbeidet sendes styringsgruppen 01.06.2023.

Styringsgruppe:

Styringsgruppen skal igangsette, drive frem, samt slutføre arbeidet i forkant av tariffoppgjøret 2024. Styringsgruppen skal behandle lokale partsutredninger i tariffperioden, og herunder foreslå endringer i overenskomstens bestemmelser. Styringsgruppen kan på forespørsel fra en av partene påse at det igangsettes og gjennomføres reelle lokale vurderinger.

Dersom de lokale parter er enige om at det er mulig å gjennomføre forsvarlige lokale sanksjoner, har IE og NI til hensikt å tariffeste denne muligheten.

Partene er innstilt på at kravet om lokal sanksjonsrett vil få sin tariffmessige avklaring i hovedoppgjøret 2024 selv om det skulle bli et samordnet oppgjør.

Premisser:

Partene er enige om følgende premisser for forsvarlige lokale sanksjoner:

- Det er bare uenighet om lønnsjusteringens størrelse i lokale lønnsforhandlinger som kan gi grunnlag for sanksjonsmulighet.
- Det må være forholdsmessighet mellom de økonomiske konsekvensene som lokal sanksjonsmulighet vil medføre og den uenigheten som er oppstått mellom partene i de lokale lønnsforhandlingene. Her vil blant annet bransjespesifikke, økonomiske, HMS og tekniske forhold

kunne spille inn. Det kan innebære at det for noen bedrifter ikke vil være forsvarlig og/eller forholdsmessig å innføre sanksjonsmulighet lokalt.

- Gjennom styringsgruppens arbeid kan det fremkomme ytterligere premisser.

6. Utvalg 2

Det settes ned et partssammensatt utvalg for å se på kompensierende tiltak for arbeidende nattskift.

Partene er enige om at nattskift skal unngås dersom dette er mulig, da dette ikke er å anse som helsefremmende iht. arbeidsmiljøloven. Partene erkjenner at nattskift ikke er til å unngå innenfor vår bransje, men at det bør utredes muligheter for å begrense dette i størst mulig grad og å finne kompensierende tiltak.

Partene forplikter seg til å sette ned et partssammensatt utvalg for å se på kompensierende tiltak for belastningen med å jobbe nattskift. Utvalget skal ikke vurdere økonomisk kompensasjon som et tiltak.

Industri Energi forplikter seg til å initiere dette arbeidet.

Arbeidet skal foregå i tariffperioden 2022 til 2024 og utvalget skal avgj sin rapport innen 31.12.23.

7. Økning av overenskomstens satser

1. §2A, sats for dagarbeid justeres med 4,5 % inkl. det generelle tillegg. Ny sats er kr 202,13 fra 01.09.22.

Lønnsatser i §2B justeres for uketmetallene med virkning fra 01.09.22.

Lønnsats i §2D justeres med 4,5 % inkl. det generelle tillegg. Ny sats er kr 122,72 fra 01.09.22.

2. §3, Skifttillegg, satser per 01.04.21 justeres med 4,5 % fra 01.09.22.
Bilag 15 justeres tilsvarende.

3. §4 nr. 2 overtid
Lav sats for dagarbeid per 01.04.21 (kr 122,76) økas med kr. 6,- + 4,5% fra 01.09.22.
Høy sats for dagarbeid per 01.04.21 (kr 246,54) økas med kr 3,- + 4,5% fra 01.09.22.

4. § 4B Overtid
Nytt 2. avsnitt under anmerkninger:
Partene erkjenner at det er en belastning å gå dobbeltskift, (j. § 4-2Ba), og henstiller til at bedriftene kun bruker denne muligheten når det er absolutt nødvendig. Ekstraskiftet, skiftet utover skiftplanen, vil i slike tilfeller betales med høy sats, (j. § 4-2Bb).

5. § 5. Tillegg for overganger innen og mellom arbeidstidsordninger per 01.04.21 justeres med 4,5% fra 01.09.2022.

6. § 11. Kantinepersonell/rengjøringsassistenter. Satser i nr. 8 pr. 01.04.21 justeres med 4,5% fra 01.09.22.

7. Matpenger
Matpengesatsen fastsettes til kr 96,00 for tariffperioden 2022 - 2024 i samsvar med protokoll mellom NHO og LO av 23. mars 2022.

8. Øvrige overenskomstendringer

1. § 5. Overganger innen- og mellom arbeidstidsordninger

Punkt 4, avsnitt 3:

Reglene i pkt. 2 gjelder ikke ferievikarer eller ansatte under opplæring.

Dersom grupper av arbeidere eller avdelinger føres tilbake til sin opprinnelige arbeidsplan eller ny arbeidsplan innen 12 uker, kommer reglene om kompensasjon til anvendelse.

Endringen gjøres gjeldende fra 01.09.22.

2. § 6. Kompetanse

Bestemmelsens første ledd får ny tredje og fjerde setning:

Bedriften og de tilfetsvalgte skal regelmessig drøfte generelle opplærings spørsmål med tanke på å øke de ansattes kompetansenivå. Partene skal drøfte effektiv og fleksibel tilrettelegging for opplæring, herunder bruk av digital opplæring der dette er hensiktsmessig.

Nytt sjette ledd:

For at den enkelte skal motiveres og gis mulighet til etter- og videreutdanning, kan det etter enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker gis anledning til å gjennomføre kompetansehevende tiltak som nevnt over av inntil 7,5 timers varighet pr. år, betalt med ordinær lønn. Innvilgelse av dette krever en målsætning om fullføring og at arbeidstaker selv bidrar med nødvendig egeninnsats i fritiden. Øvrige kriterier avtales lokalt.

3. § 7. Lærlinger

"Etter Reform 94" strykes fra overskriften.

Nytt siste avsnitt til § 7 skal lyde:

Det åpnes for mulighet til at partene lokalt kan avtale alternativ fordeling av den totale avtalte lønn for lærlinger.

4. § 10. Beskyttelsesmidler og vareklær

Nytt annet ledd i bokstav A skal lyde:

Der arbeidstaker utfører arbeid som krever vernebriller, skal bedriften tilby vernebriller med styrke og synstest til arbeidstakere som har et dokumentert behov for dette. Forutsetningen er at vernebriller som benyttes utenpå ordinære briller ikke gir hensiktsmessig vern. Nærmere retningslinjer for ordningens praktisering, f.eks. utgiftsdekning, arbeidets varighet mv., utarbeides på den enkelte bedrift.

5. § 12. Gravide arbeidstakere omsorgspermisjon

Dagens andre og fjerde ledd opprettholdes.

§ 12 første ledd skal lyde:

Gravide arbeidstakere har krav på overflytting til annet arbeid i bedriften under graviditeten dersom arbeidet kan være skadelig for fosteret eller arbeidstakeren. Tilsvarende gjelder dersom graviditeten vanskeliggjør arbeidet.

Gravide arbeidstakere skal fritas fra nattarbeid fra det tidspunkt de opplyser om graviditeten.

§ 12 tredje ledd skal lyde:

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

6. § 13. Sykepenger

Nytt annet ledd skal lyde:

Ansatte i bedrift som forskutterer sykepenger opptjener feriepenger i tilsvarende periode, med feriepengegrunnlag begrenset til det beløp som blir refundert i henhold til folketrykkløven.

7. § 14. Diverse protokollførsler

Nytt 6. ledd skal lyde:

Likestilling og ikke diskriminering

Partene gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Eller en kombinasjon av grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Arbeidsgiver har ansvar for bedriftens lovpålagte likestillingsarbeid, men begge parter har ansvar for å ta initiativ i likestillingsspørsmål. Der det ikke inngås lokal avtale, skal likestillingsarbeidet gå inn i det etablerte systemet for samarbeid, informasjon og drøftelser i bedriftene.

Nytt 7. ledd skal lyde:

Utenfor arbeidslivet

Norsk Industri og Energi oppfordrer partene lokalt til å sette i gang tiltak for at mennesker utenfor utdannings- eller arbeidslivet skal få mulighet til å komme i arbeid. Industrien har et ansvar for å gi eksempelvis langtidsarbeidsledige muligheter til å kvalifisere seg gjennom tiltak på arbeidsplasser.

Nytt 8. ledd skal lyde:

Ansatte som i tidsrommet fra påbegynt til halvveis fullført matpause, må avbryte pausen etter pålegg fra arbeidsgiver, har krav på ny full matpause. Hvis ny matpause ikke tilbys betales denne med ordinær timelønn.

8. § 17. Avtaleperiodens lengde

Denne overenskomsten gjelder fra 1.april 2022 til og med 31.mai 2024 og videreføres 1 år om gangen, dersom den ikke av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel.

9. § 17. Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

Før utløpet av 1.avtaleår skal det opprettes 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 situasjonen på forhandlingsstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår. Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs representantskap eller det organ LO 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 den enkelte tariffavtale med 14 - fjorten - dagers varsel (dog ikke til utløp før 1.april 2023).

Ikrafttredelsesbestemmelse

Det generelle tillegget gir med virkning fra 1. april 2022, men utbetales ikke før oppgjøret er vedtatt. Øvrige endringer gjelder fra avtalt dato, evt. fra tidspunktet for vedtakelse.

Lønnsforhøyelse gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som er sluttet i bedriften før vedtakelsen.

Vedtakelse

Oppgjøret og resultatet er vedtatt av begge parter.

Oslø, 24.08.2022



Frode Alfheim
Industri Energi



Stein Lier-Hansen
Norsk Industri