

## RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2022-044 mellom

INDUSTRI ENERGI

på den ene side

og

NORSK INDUSTRI

på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2022 - Elektrokjemisk industri

Den 11, 12. og 13 august 2022 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler i Grensen 3, Oslo, under ledelse av riksmekler Mats Ruland.

### Til stede for partene:

Industri Energi:

Frode Alfheim, Ommund Stokka, Cay Nordhaug, Ronny Kristoffersen, Ørjan Normann, Margunn Sundve, Arve Baade, Ingunn Hansen, 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 Bråten, Therese Lagreid, Unni Wilhelmsen, Eivind Sørsell, Svein Bogwald, Steinar Aarum, Terje Hovet, Carla A.M Botten-Verboven, Thomas Berger og Hans-Martin Møllhausen.

### Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppgivelse fra Industri Energi mottatt 10. mai 2022.
2. Riksmeklerens forbud mot arbeidsstans datert 10. mai 2022.
3. Industri Energis begjæring om at meklingen avsluttes datert 9. august 2022.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Mekleren framla forslag i samsvar med vedlegg til møteboka. Arbeidstaker forkastet forslaget. Arbeidsgiver aksepterte forslaget.

Meklingen ble avsluttet kl. 17.30.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Mats Ruland', written in a cursive style.

Mats Ruland

## 1. Lønnstillegg

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

## 2. Partssammensatt utvalg

Det nedsettes et partssammensatt utvalg mellom Industri Energi (IE) og Norsk Industri (NI) i tariffperioden 2022 – 2024.

Utvalget skal bestå av inntil 4 representanter fra hver organisasjon.

Utvalget starter sitt arbeid innen 30.09.2022 og avslutter innen 31.12.2023.

### Bakgrunn:

IE er av den oppfatning at det på enkelte bedrifter ikke gjennomføres reelle lokale lønnsforhandlinger i tråd med overenskomstens §2 E, alminnelige lønnsbestemmelser og henvisning til de fire kriteriene. Forbundet mener at de fire kriteriene ikke anvendes i tråd med bestemmelsens formål om lokal lønnsdannelse, og i stedet er erstattet av rammen fra frontfagsoppgjøret.

Norsk Industri er enig i at lokale lønnsforhandlinger skal føres med grunnlag i overenskomstens lønnsbestemmelser og de fire kriterier. NI deler for øvrig ikke forbundets oppfatning.

Partene konstaterer at den sentrale rammen uttrykker et gjennomsnitt, og ikke er bestemmende for resultatet av forhandlinger i den enkelte bedrift, der resultatet kan bli høyere eller lavere basert på de fire kriteriene. Det vises i denne anledning til Holden 3 som har omforent støtte fra LO og NHO fellesskapet.

### Mandat:

Målsettingen med utvalgets arbeid er å kartlegge faktisk gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger i medlemsbedriftene. Det er nødvendig at organisasjonene har oversikt over faktiske og reelle utfordringer som lokale parter erfarer i de lokale lønnsforhandlingene.

Med grunnlag i de faktiske forholdene kan utvalget fremme forslag til utvikling av overenskomstens lønnsbestemmelser, både med tanke på saksbehandling, lokal og sentral tvistebehandling og praktisk veiledning gjennom bedrifts- og tillitsvalgtsopplæring. Utvalget kan også eventuelt foreslå alternative lokale sanksjonsmuligheter ved manglende etterlevelse av overenskomstens bestemmelser om lokal lønnsdannelse. Dette kan for eksempel være temporeduksjon eller lignende.

Utvalget kan også se på utfordringer med hensyn til lønnsstatistikk som er representativ for bransjen.

Utvalget kan i fellesskap be om bistand fra FAFO for å gjennomføre kartlegging av lokale lønnsforhandlinger. Kostnader til slik bistand dekkes med 50% av hver av organisasjonene.

\*\*\*

### **3. Videreutvikling av Elektrokjemisk overenskomst**

Partene viderefører utvalget fra 2020 som ble nedsatt for å se på overenskomsttilknytning for de av Industri Energis medlemmer som faller utenfor omfangsbestemmelsen i Elektrokjemisk overenskomst.

### **4. 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.

### **5. Korte velferdspermisjoner**

Partene holdes orientert/oppdatert om utvalgsarbeidet mellom Norsk Industri og Fellesforbundet.

### **6. Likestilling og ikke-diskriminering**

#### **Nytt 6. ledd skal lyde:**

Partene skal 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.

### **7. Avtaleperiodens lengde**

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

### **8. Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår**

Før utløpet av 1.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 situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i 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).

## 9. Økning av overenskomstens satser

1. §2A, sats for dagarbeid justeres med 4 % inkl. det generelle tillegget. Ny sats er kr 201,17 fra 01.04.22

Lønnsatser i §2B justeres for uketimetallene med virkning fra 01.04.22.

Lønnsats i §2D justeres med det generelle tillegget på kr 4,-. Ny sats er kr 121,44 fra 01.04.22

2. §3. Skifttillegg, satser per 01.04.21 justeres med 4 % fra 01.06.22.

Bilag 15 justeres tilsvarende.

3. §4 nr. 2 Overtid

Lav sats for dagarbeid per 01.04.21 (kr 122,76) økes med kr. 4,- + 3% fra 01.09.22.

Høy sats for dagarbeid per 01.04.21 (kr 245,54) økes med kr 2,- + 3% fra 01.09.22.

4. § 4B Overtid

Nytt 2.avsnitt under anmerkninger:

Partene erkjenner at det er en belastning å gå dobbeltskift, jf. § 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, jf. § 4-2Bb). Dette gjelder der arbeidstaker blir pålagt å arbeide to skift sammenhengende. Bestemmelsen kommer ikke til anvendelse for ferievikarer.

5. §5. Tillegg for overganger innen og mellom arbeidstidsordninger per 01.04.21 justeres med kr 4 + 3% fra 01.09.22.

6. §11. Kantinepersonell/rengjøringsassistenter. Sats i nr. 8 per 01.04.21 justeres med 3% fra 01.09.22.

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

## 10. Øvrige overenskomstendringer

## § 5. Overganger innen og mellom arbeidstidsordninger

§ 5 nr. 4 tredje avsnitt skal lyde:

Reglene i pkt. 2 gjelder ikke ferievikarer eller ansatte under opplæring eller i forbindelse med omlegging av arbeidstiden for grupper av arbeidere eller avdelinger. Med grupper av arbeidere forstås i denne forbindelse arbeidstakere som normalt utgjør et arbeidsfellesskap, som for eksempel et skiftlag.

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

## § 6 Kompetanse

Bestemmelsens første ledd får ny tredje og fjerde setning:

Bedriften og de tillitsvalgte skal regelmessig drøfte generelle opplæringsspørsmål 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.

## § 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 på individuell basis for lærlinger.

## § 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.

## § 12 Gravide arbeidstakere og 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, så sant dette er praktisk mulig å gjennomføre. Tilsvarende gjelder dersom graviditeten vanskeliggjør arbeidet.

Gravide arbeidstakere skal fritas fra nattarbeid fra det tidspunkt de opplyser om graviditeten så sant dette er praktisk mulig å gjennomføre i bedriften.

§ 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.

### § 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 henholdt til folketrygdloven.

### § 14 Diverse protokolltilførsler

#### **Nytt 7. ledd skal lyde:**

##### Utenfor arbeidslivet

Norsk Industri og Industri 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:**

##### Deltagelse på bransjevise samarbeidskomiteer:

Hovedtillitsvalgte eller dennes stedfortreder, skal ikke uten tvingende grunn nektes fri for å delta i møter i samarbeidskomiteer for bransjen. Arbeidsgiver dekker tapt arbeidsfortjeneste for inntil fire dager per år fordelt på to møter.