

## RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2022-043 mellom

EL OG IT FORBUNDET  
på den ene side

og

NORSK INDUSTRI  
på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2022 – Kabelmontøroverenskomsten

Den 7. juni 2022 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler, Grensen 3, Oslo under ledelse av mekler Nils-Henrik Mørch von der Fehr.

### Til stede for partene:

EL og IT Forbundet: Bjørn Fornes, Fred Løvli, Jens Arne Finnstun, Christian Munkhaugen og Henrik Frenningsmoen.

Norsk Industri: Linn Catrine Sjølund, Nora Køber Garvoll, Terje Hovet, Bjørn Kalheim og Erik Gjemdal.

### Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppsigelse fra EL og IT Forbundet, mottatt 9. mai 2022.
2. Riksmeklerens forbud mot arbeidsstans, datert 10. mai 2022.
3. EL og ITs begjæring om at meklingen avsluttes, datert 31. mai 2022.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Under meklingen nådde partene – med meklerens mellomkomst – fram til en forhandlingsløsning.

Arbeidsgiver aksepterte forslaget. Arbeidstaker sender forslaget ut til uravstemning med anbefaling. Svarfrist ble satt til 28. juni 2022 kl. 12.

Meklingen ble avsluttet 24.00.



Nils-Henrik Mørch von der Fehr

Til møteboken:

## 1. Økonomi

Det gis et generelt tillegg på kr. 4,- per time gjeldende fra 1. april 2022.

## 2. Øvrige endringer i overenskomsten

### § 1.4 Likestilling mellom menn og kvinner

Teksten endres slik:

#### § 1.4 Likestilling mellom menn og kvinner, og ikke-diskriminering

- 1.4.1 — Partene er enige om både sentralt og lokalt å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene, slik at kvinner og menn gis like muligheter til å ta del i de forskjellige arbeidsoppgaver innenfor verkstedsindustrien.
- 1.4.2 — Bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

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.

Det vises også til avsnitt 4.1.4.3 om likelønn, Fellesbilag 6 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

#### Protokolltilførsel

Partene på den enkelte bedrift skal i løpet av avtaleperioden foreta nødvendig gjennomgang av sine lokale avtaler for å sikre at disse er i samsvar med likestillingslovens og diskrimineringsloven bestemmelser.

Nåværende pkt. 1.4.3 blir pkt. 1.4.2.

### § 1.5 Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse

Pkt. 1.5.3 endres slik:

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

## § 1.6 Innvandrere

Teksten endres slik:

### § 1.6 ~~Innvandrere~~ Etniske minoriteter

- 1.6.1 Partene er enige om at det både sentralt og lokalt må arbeides for å tilrettelegge forholdene slik at ~~innvandrere~~ etniske minoritetsgrupper i større grad velger å ta arbeid innenfor ~~verktøys~~industrien. På denne bakgrunn bør derfor partene lokalt diskutere bedriftsaktuelle problemstillinger knyttet til rekruttering av ~~innvandrere~~ minoritetsgrupper, som for eksempel praktisk tilrettelegging og holdningsspørsmål.

## Ny § 3.3 Lønnsbestemmelser for lærlinger og unge arbeidstakere

Nåværende tekst i § 3.3 erstattes med følgende:

### 3.3.1 Lærlinger:

- 3.3.1.1 Lærlinger og hjelpemontører lønnes etter egne satser. Med lærlinger forstås alle som har fylt 15 år og med hjelpemontør alle som har fylt 18 år og som ikke tilfredsstiller kravene som fagarbeidere. Opplæringen av kabelmontører skal foregå i overensstemmelse med gjeldende opplæringsplan på bedriften avtalt mellom partene. For å kunne avlegge fagprøve kreves bestått eksamen fra lærlingeskole eller likeverdig utdanning som kreves.

Lærlinger ansettes på samme vilkår som i opplæringslova.

#### Hovedmodellen

Hovedmodellen for yrkes- og fagopplæring har 2 års opplæring i videregående skole (VG 1 og VG 2), pluss 2 års læretid i bedrift med 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapningstid.

Lærlingenes timefortjeneste utgjør en prosentandel av ordinær lønn for nyutdannede fagarbeidere i bedriften. Dette inkluderer eventuell bonus som er en del av fagarbeidernes timefortjeneste.

|           |           |           |           |              |           |           |           |                |
|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------|-----------|-----------|-----------|----------------|
| <u>1.</u> | <u>2.</u> | <u>3.</u> | <u>4.</u> | <u>5.</u>    | <u>6.</u> | <u>7.</u> | <u>8.</u> | <u>halvår</u>  |
|           |           |           |           | <u>30</u>    | <u>40</u> | <u>50</u> | <u>80</u> | <u>prosent</u> |
|           |           |           |           | <u>Skole</u> |           |           |           |                |

### 3.3.1.2 Andre opplæringsløp

Lærlinger i fag som har 3 års opplæring i videregående skole pluss 1 års læretid i bedrift, følger følgende lønsskala:

|           |           |                |
|-----------|-----------|----------------|
| <u>7.</u> | <u>8.</u> | <u>halvår</u>  |
| <u>50</u> | <u>80</u> | <u>Prosent</u> |

Lærlinger i fag som har 3 års opplæring i videregående skole pluss 1,5 års læretid i bedrift, følger følgende lønsskala:

|           |           |           |                |
|-----------|-----------|-----------|----------------|
| <u>7.</u> | <u>8.</u> | <u>9.</u> | <u>halvår</u>  |
| <u>40</u> | <u>50</u> | <u>80</u> | <u>prosent</u> |

For lærlinger som ikke har VG1 og VG2 i videregående skole, avtales lokalt fordelingen av samlet en fagarbeiders lønn i løpet av læretiden. Bedriften skal påmelde lærlinger til den pliktige skoleundervisning

### 3.3.1.3 Overtid for lærlinger over 18 år betales som for hjelpearbeider.

## 3.2 Unge arbeidstakere:

Unge arbeidstakeres fortjeneste skal utgjøre en prosentandel av begynnerlønn eksklusive alle tillegg for bedriftens hjelpearbeidere.

|           |             |           |           |           |           |                |
|-----------|-------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|
| <u>15</u> | <u>15 ½</u> | <u>16</u> | <u>16</u> | <u>17</u> | <u>17</u> | <u>år</u>      |
| <u>53</u> | <u>56</u>   | <u>61</u> | <u>70</u> | <u>80</u> | <u>90</u> | <u>prosent</u> |

### 3.2.1 Dersom bedriften tar imot utplasserte elever fra ungdomsskoler, videregående skoler eller AMO, skal opplegget for utplassering på forhånd drøftes med de tillitsvalgte.

### 3.2.2 Praktikanter lønnes etter lærlingskalaen. Det gis opprykk for grunnkurs og videregående kurs i henhold til fradragsreglene for opplæringsplan

## **§ 6.4 Særlig smussig arbeid og arbeidstøy**

Pkt. 6.4.2 endres slik:

### 6.4.2 Arbeidstøy- og verneutstyr

6.4.2.1 Bedriften holder nødvendig vareklær og arbeidstøy, og besørger dette vasket hvis partene ikke blir enige om en annen ordning. Nærmere retningslinjer for utlevering, vask m.v. avtales på bedriften. Arbeidstøyet skal være bedriftens eiendom. Arbeidstøy utleveres ved tiltredelse i bedriften.

6.4.2.2 Ved behov skaffer arbeidsgiver til veie tilpasset ordinært arbeidstøy til kvinner og menn der unisex-modell ikke er tilfredsstillende. Det er en forutsetning at arbeidstøyet tilfredsstiller nødvendige HMS-krav, og at dette er praktisk mulig og økonomisk forsvarlig.

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

## **§ 7.3.1.4, Betaling for reisetid**

Bestemmelsen endres slik:

### 7.3.1.4 Betaling for reisetid:

Reisetid som faller innenfor den ordinære arbeidstid betales med samlet timelønn.

Reisetid som faller utenfor den ordinære arbeidstid betales som følger:

Med soveplass:

Fra den ordinære arbeidstids avslutning og inntil kl. 2022:00 betales timelønn med faste tillegg.

Uten soveplass:

Timelønn med faste tillegg betales for hele reisetiden. Når soveplass ikke kan skaffes har arbeidstakerne rett til 1.kl. jernbane der dette er mulig når reisen er mer enn 200 km.

~~Søn-, helligdager og avtalte fridager:~~

~~Minimum 50% tillegg for reisetid som faller innenfor tidsrommet lørdag inntil kl. 22.00, og på søndag og andre helligdager og 1. og 17. mai. mellom kl. 07.00 og kl. 22.00. Det samme gjelder for reiser på avtalte fridager. Kan soveplass ikke skaffes gis tillegget for hele reisetiden.~~

**Lørdager, søndager, hellig- og høytidsdager og avtalte fridager**

**Minimum 50% tillegg for reisetid på lørdager, søndager, hellig- og høytidsdager og avtalte fridager.**

**Søndager, hellig- og høytidsdager**

**100 % tillegg for reisetid på søndag- og helligdager iht. Lov om helligdager og helligdagsfred § 2 og høytidsdager iht. Lov om 1. og 17. mai. Det samme gjelder for reisetid på jul-, påske- og pinseften fra kl. 13. Dette gjelder når arbeidsgiver har organisert reisen.**

Reise til og fra oppdragsstedet skal, om mulig, ikke foregå på lørdag og søndag, samt jul-, påske- og pinseften, hellig- og høytidsdager og avtalte fridager.

~~Jul, påske og pinse:~~

~~100% tillegg for reisetid som faller innenfor tidsrommet jul-, påske og pinseften kl. 13.00 til siste helligdag kl. 22.00.~~

Ved fri hjemreise jfr overenskomstens pkt. 7.3.7, ~~ytes ikke betaling for reisetid~~ vises det til Stedlig avtale.

### **§ 9.1 Varighet**

Denne overenskomst trer i kraft per 1. april 2022 og gjelder til og med 31. mars 2024 og videre ett – 1 - år av gangen hvis den ikke sies opp skriftlig av en av partene med to – 2 – måneders varsel.

### **§9.2 Reguleringsbestemmelser 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 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 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 de enkelte tariffavtaler med 14 - fjorten - dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2023).

#### **Ikrafttreddelsesbestemmelser**

Det generelle tillegget på kr. 4,- per time gis fra 1. april 2022. Øvrige endringer i overenskomsten gjelder fra vedtakelsesdato.

Lønnsforhøyelsene gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som er sluttet i bedriften før vedtakelsen. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg mv. for arbeid utført før vedtakelsen.