

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2022-004 mellom

PARAT

på den ene side

og

NORSK INDUSTRI

på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2022 – Industrioverenskomsten.

Den 28., 29., 30. og 31. mars og 1. og 2. april 2022 ble det avholdt meklingsmøter på Thon Hotel Opera, Oslo under ledelse av mekler Hilde Lund.

Til stede for partene:

Parat:

Kjell Morten Aune, Einar Ove Hukset, Erik Hansen, Kim Gleditsch, Hilde-Marit Rysst, Hogne Hole, Christian Jørgensen, Frode Roberto Rettore, Turid Svendsen, Tonje Krakeli Sneen, Gro Gullhaug, Anneli Nyberg og Tor André Sunde.

Norsk Industri:

Sunniva Berntsen, Trygve Dahle, Linn Cathrine Sjølund og Terje Hovet.

Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppsigelse fra Parat, mottatt 15. mars 2022.
2. Riksmeklerens forbud mot arbeidsstans, datert 15. mars 2022.
3. Parats begjæring om at meklingen avsluttes, datert 27. mars 2022.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Riksmekleren framla forslag i samsvar med vedlegg til møteboka.

Arbeidsgiver aksepterte forslaget.

Arbeidstaker anbefalte forslaget og vil sende det ut til uravstemning.

Svarfrist 6. mai 2022 kl. 12.00.

Meklingen ble avsluttet kl. 00.15.

Hilde Lund

MEKLERENS FORSLAG

i sak 2022-004 mellom

PARAT

på den ene side

og

NORSK INDUSTRI

på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2022 – Industrioverenskomsten.

Vedlegg:

Vedlegg 1 Protokoll OU-fondet

Vedlegg 2 Brev til forsknings- og høyre utdanningsminister Ola Borten Mo

Vedlegg 3 Brev fra forsknings- og høyre utdanningsminister Ola Borten Mo

1.	Lønnstillegg.....	4
2.	Satser Teko.....	4
3.	Innleie	4
4.	Partssammensatt utvalg for gjennomgang av bestemmelser om korte velferdspermisjoner	4
5.	Etter- og videreutdanning for alle	5
6.	Videreutvikling av Industriooverenskomsten og overenskomstens omfang.....	5
7.	Avtaleforhold for batterifabrikker	6
8.	Partssammensatt utvalg for tariffperioden 2022-2024.....	6
9.	Likestilling.....	6
10.	Fellesbilag 3 – OU-fondet	7
11.	Avtaleperiodens lengde	7
12.	Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår	7
13.	Økning av overenskomstens satser.....	7
	Fellesdelen	7
	§ 7.1 Godtgjøring for helligdager og 1. og 17. mai	7
	§ 8.2 Matpenger og forpleining.....	7
	Fellesbilag 11 Varig tilrettelagt i ordinær virksomhet (VTO).....	7
	VO-delen	7
	§ 5.3 Skifttillegg.....	9
	§ 5.4 Deltid	9
	§ 5.5 Særlig smussig arbeid og arbeidstøy	9
	Bilag 1 Tariffavtale for arbeid offshore	9
	TD-delen	10
	§ 3.1 Lønnsnivå og lønnsdifferensiering	10
	Tekodelen.....	10
	§ 2.2 Normallønn	10
	§ 2.4 Ansiennitetstillegg	10
	§ 2.5 Fagopplæring og videreutdanning.....	10
	§ 4.1 Smussig arbeid	10
	Bilag 2 Garantiordningen.....	10
14.	Øvrige overenskomstendringer.....	11
14.1	Fellesdelen	11
	§ 2.2 Faggrupper og øvrige stillinger	11
	§ 3.1 Kompetanseutvikling/opplæring.....	11
	§ 4.1 Likestilling mellom kvinner og menn og ikke-diskriminering.....	11
	§ 4.3 Etniske minoriteter	12
	§ 6.2 Regulering av satser.....	12
	§ 6.12 Likelønn.....	13
	§ 8.3 Arbeidstøy	13
	§ 9.4 Tjenestepensjoner (Ny)	13
	§ 9.5 Lønnsstatistikker (Ny).....	13
14.2	VO-delen	13

§ 1.1 Faggrupper og øvrige stillinger	13
§ 3.6 Bonussystemer	14
Bilag 1 Tariffavtale for arbeid offshore	14
Bilag 3 Rammeavtale for innarbeidingsordninger på land med daglig arbeidstid ut over 10,5 timer med/uten søndagsarbeid.....	19
Bilag 5 (Nytt).....	19
14.3 TD-delen	21
14.4 Tekodelen.....	21
§ 2.2 Normallønn	21
§ 2.7 Lønnssystemer.....	21
2.7.1 2.8 Lokale lønnsfastsettelseforhandlinger	21
§ 4.1 Smussig arbeid	22

1. LØNNSTILLEGG

1. Det gis et generelt tillegg på kr 4,-
2. I tillegg til lønnstillegget under punkt 1, gis det et tillegg på kr 2.00 pr. time til alle arbeidstakere omfattet av Industrioverenskomstens Tekodel
3. Lønnstilleggene under punkt 1 og 2 innarbeides i overenskomsten på vanlig måte.

2. SATSER TEKO

Økningen for de ulike satsene i Teko-delen er en særskilt forhandlingsløsning ved tariffrevisjonen 2022. Ved fremtidige tariffrevisjoner vil størrelsen på satsøkningen og hvilke satser som skal justeres være en del av tarifforhandlingene.

3. INNLEIE

På forespørsel fra en av de lokale parter kan Norsk Industri og Parat gi bistand i drøftinger og forhandlinger om spørsmål knyttet til innleie fra bemanningsforetak.

4. PARTSSAMMENSATT UTVALG FOR GJENNOMGANG AV BESTEMMELSER OM KORTE VELFERDSPERMISJONER

Det skal settes ned et utvalg som skal gjennomgå Industrioverenskomsten fellesdelen § 5.8 Korte velferdspermisjoner. Gjennomgåelsen skal omfatte bestemmelsenes historikk og utvikling samt hvorvidt bestemmelser i lovbestemte ordninger, eller endringer i disse, har konsekvens for bestemmelsene. Slik gjennomgåelse må også ta nødvendig hensyn til bestemmelser om andre velferdsbestemmelser i industrioverenskomsten, eventuelt også andre overenskomster der Norsk Industri og Parat er parter.

Utvalget skal undersøke virkningene av bestemmelsene for den enkelte arbeidstaker, og også beregne bestemmelsenes økonomiske og administrative konsekvenser for bedriftene. Utvalget kan beslutte i fellesskap om slik undersøkelse skal settes ut til tredjepart.

Basert på denne undersøkelsen skal utvalget vurdere forslag til eventuelle endringer i bestemmelsene om korte velferdspermisjoner. Vurderingen skal omfatte både konsekvenser for den enkelte arbeidstaker samt økonomiske og administrative konsekvenser for bedriftene. Utvalget kan beslutte i fellesskap om en vurdering av virkningen for den enkelte ansatte og økonomiske og administrative konsekvenser av eventuelle endringer skal settes ut til tredjepart.

Det utarbeides en rapport fra dette arbeidet. Eventuelle dissenser i utvalget skal beskrives i rapporten. Rapporten skal ferdigstilles innen 30. september 2023.

Utvalget skal bestå like mange representanter fra hver side. En lokal representant fra hver side inngår i utvalget. De overordnede tariffparter (LO og NHO) holdes løpende orientert og skal inviteres inn i arbeidet på det tidspunkt utvalget ser det naturlig, eller dersom Fellesforbundet eller Norsk Industri krever det.

Parat og Norsk Industri er enige om at Parat skal holdes orientert om dette arbeidet. Parat skal videre ha anledning til å fremme sine synspunkter på arbeidet, evt. Gjennom egne møter med Norsk Industri.

5. ETTER- OG VIDEREUTDANNING FOR ALLE

Det vises til vedlegg 2 og 3

6. VIDEREUTVIKLING AV INDUSTRIOVERENSKOMSTEN OG OVERENSKOMSTENS OMFANG

I tariffoppgjøret 2022 for Industriooverenskomsten ble Parat og Norsk Industri enige om å innføre et nytt bilag 5 til Industriooverenskomsten VO-del som angir de generelle tariffbestemmelsene for lønn og arbeidstid for Parats medlemmer som er ansatt i stillinger som omfattes av bilaget.

Partene er enige i at tariffvilkår for Parats medlemmer i stillinger som omfattes av bilaget må være sammenlignbare med øvrige tariffvilkår som er avtalt med andre fagforeninger for denne type stillinger og som er gjort gjeldende i bedriftene. Det forutsettes at lokale parter lager lokale avtaler hvor dette hensyntas. Parat gis med dette ingen særreguleringer i konkurranse med øvrige konkurrerende arbeidstakerorganisasjoner, men skal ha lokal forhandlingsrett på linje med øvrige organisasjoner.

Norsk Industri og Parat ser at det kan oppstå grensespørsmål mellom hvorvidt en arbeidstaker er ansatt i stilling i produksjonen eller om stillingen er tilknyttet produksjonen. I vurderingen må bedrift og tillitsvalgte vurdere hensynet til å beholde samt rekruttere ansatte, arbeidstakers kompetanse, arbeids- og ansvarsområder samt forholdet til andre sammenlignbare stillinger i virksomheten og konkurrerende tariffavtaler. For å få etablert hensiktsmessige løsninger og avgrensninger i lys av dette nye bilaget, er partene enige om at de lokale parter må gis en viss skjønnsmargin i vurderingene. Etablering av bilag 5 i bedriftene for ansatte/grupper i både stillinger tilknyttet produksjonen og stillinger i produksjonen forutsetter i alle tilfelle lokal enighet.

Parat og Norsk Industri er enige i at etableringen av dette bilaget er en særskilt fremforhandlet løsning for industribedriftene. Det er avholdt nødvendig utvalgsarbeid for å belyse behov og utfordringer. Partene er gjennom drøftelser enige i at det er hensiktsmessig med etablering av slikt bilag. Denne løsningen er valgt med grunnlag i de utfordringer som over år har påvirket Industriooverenskomsten og personelt virkeområde grunnet utvikling i kompetansekrav mm. Parat og Norsk Industri presiserer at øvrige overenskomster og overenskomstparter kan finne sine egne hensiktsmessige løsninger på disse forholdene der dette eventuelt skulle være aktuelt.

Medlemmer av Parat som omfattes av bilag 5 omfattes ikke av VO-delens bestemmelser om bl.a. arbeidstidens plassering, lokale lønnsforhandlinger og dagsing.

Med lokal avtale om bruk av bilag 5 til VO-delen gis bedrifter og ansatte fleksibilitet til å arbeide på tvers av etablerte tariffområder innenfor stillinger i produksjonen, og stillinger tilknyttet produksjonen.

Utvalg i tariffperioden 2022-2024:

Fellesforbundet og Norsk Industri vil i tariffperioden 2022-2024 nedsette et utvalg som skal evaluere lokal praksis med innføringen av bilag 5 i VO-bedriftene.

Utvalget skal bidra til felles informasjon om hva som ligger i de nye avtalebestemmelsene og hvilke muligheter og forpliktelser som følger av disse.

Utvalget skal også vurdere om de generelle tariffbestemmelsene i bilag 5 bør videreutvikles med mulige andre overenskomstforpliktelser for denne gruppen arbeidstakere.

Utvalget skal samtidig innhente erfaringer med tillitsvalgtes rolle.

Ved tariffrevisjonen 2024 skal det vurderes en videreføring av utvalgsarbeidet.

Parat og Norsk Industri er enige om at Parat skal holdes orientert om dette arbeidet. Parat skal videre ha anledning til å fremme sine synspunkter på arbeidet, evt. Gjennom egne møter med Norsk Industri.

7. AVTALEFORHOLD FOR BATTERIFABRIKKER

Norsk Industri og Parat 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 Industriooverenskomsten.

I etableringsfasen vil det være særlig viktig å bidra til organisering og etablering av godt lokalt samarbeid.

For øvrig vises til Industriooverenskomsten § 2.4.

8. PARTSSAMMENSATT UTVALG FOR TARIFFPERIODEN 2022-2024

Til protokollen

Det vises til partssammensatt utvalg i tariffperioden 2020-2022 vedrørende mulige reguleringer av lønns- og arbeidsvilkår for arbeid offshore som ikke er relatert til olje- og gassvirksomheten. Partene har igangsatt utvalgsarbeidet, men arbeidet er ikke slutført. Det er enighet om at partene viderefører utvalget for tariffperioden 2022-2024.

Parat og Norsk Industri er enige om at Parat skal holdes orientert om dette arbeidet. Parat skal videre ha anledning til å fremme sine synspunkter på arbeidet, evt. Gjennom egne møter med Norsk Industri.

9. LIKESTILLING

Partene er enige om viktigheten av at de lokale parter skal utvikle godt samarbeid med likestilling og ikke-diskriminering og vil særskilt fremheve for tariffperioden 2022-24:

Utvikle gode systemer for å forebygge og hindre seksuell trakassering på arbeidsplassene.

Arbeide for bedre kjønnsbalanse på arbeidsplassen, herunder tilrettelegging for gravide samt foreldrepermisjon/omsorgsoppgaver for begge kjønn.

Partene sentralt vil i tariffperioden 2022-24 arbeide sammen for å støtte opp om og gi bistand til det lokale arbeidet. Det settes ned et utvalg bestående av tre personer fra hver av partene.

Utvalget skal innen 31. januar 2024 gi råd for neste periode om områder det eventuelt skal fokuseres på i neste tariffperiode.

Parat og Norsk Industri er enige om at Parat skal holdes orientert om dette arbeidet. Parat skal videre ha anledning til å fremme sine synspunkter på arbeidet, evt. Gjennom egne møter med Norsk Industri.

10. FELLESBILAG 3 – OU-FONDET

Det vises til vedlegg 1

11. AVTALEPERIODENS LENGDE

Denne overenskomsten trer i kraft pr. 1. april 2022 og gjelder til 31. mars 2024 og videre

1 – ett - år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med

2 – to - måneders varsel

12. 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 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 YSs hovedstyre 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 2023).

13. ØKNING AV OVERENSKOMSTENS SATSER

Fellesdelen

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

		Ny sats 1.4.2022
7.1.1.8	Helkont. skiftarb. for hvert fulle arbeidete skift	kr 52,57

§ 8.2 Matpenger og forpleining

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

Fellesbilag 11 Varig tilrettelagt i ordinær virksomhet (VTO)

Satsen heves i tråd med reguleringen av VTA-bilaget i AIB-overnskomsten

VO-delen

§ 3.1 Minste timefortjeneste

		Ny sats 1.4.2022
3.1.2.1	Fagarbeider	kr 197,01
	Etter 1 års arbeid som fagarbeider	kr 198,82

3.1.2.2	Spesialarbeider	kr188,04
	Etter 1 års arbeid som spesialarbeider	kr189,95
3.1.2.3	Hjelpearbeider	kr179,17
	Etter 1 års arbeid som hjelpearbeider	kr180,96

§ 5.3 Skifttillegg

		Ny sats 1.4.2022
5.3.1	1. skift: inntil lørdag kl.14.00	Intet
	2. skift	kr 21,16
	Skift etter kl. 14.00 dager før søn- og helligdag	kr 45,22
	Fra 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseften	kr 64,83
5.3.2	1. skift: inntil lørdag kl.14.00	Intet
	2. skift	kr 21,81
	3. skift	kr 32,46
	Skift etter kl. 14.00 dager før søn- og helligdag	kr 46,53
	Fra 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseften	kr 66,66
5.3.3	1. skift: inntil lørdag kl.14.00	Intet
	2. skift	kr 23,12
	3. skift	kr 34,29
	Skift etter kl. 14.00 dager før søn- og helligdag	kr 49,13
	Fra 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseften	kr 70,44

§ 5.4 Deltid

		Ny sats 1.4.2022
	Deltid	kr 9,70

§ 5.5 Særlig smussig arbeid og arbeidstøy

		Ny sats 1.4.2022
	Særlig smussig arbeid	kr 9,74

Bilag 1

Tariffavtale for arbeid offshore

11.2 Offshoretilllegg

		Ny sats 1.4.2022
	Offshoretilllegg	kr 86,73

11.5 Nattillegg

		Ny sats 1.4.2022
	Nattillegg	kr 47,52

11.6 Tilkomstteknikk

		Ny sats 1.4.2022
	Tilkomstteknikk	kr 52,57

TD-delen

§ 3.1 Lønnsnivå og lønnsdifferensiering

		Ny sats 1.4.2022
3.1.1	Nyansatte	kr 188,04
	Etter 1 års ansettelse	kr 189,95
	Fagarbeider	kr 197,01
	Etter 1 års arbeid som fagarbeider	kr 198,82

Tekodelen

§ 2.2 Normallønn

		Ny sats 1.4.2022
	Gruppe I: Nybegynnere	kr 163,87
	Etter 4 måneders arbeid	
	Etter 1 års arbeid	kr 165,13
	Unge arbeidere under 18 år	kr 135,16
	Etter 4 måneders arbeid	

§ 2.4 Ansiennitetstillegg

		Ny sats 1.4.2022
	Etter 3 års ansettelse	kr 4,58
	Etter 4 års ansettelse	kr 5,11
	Etter 5 års ansettelse	kr 6,11
	Etter 10 års sammenhengende ansettelse	kr 2,11
	- i alt	kr 17,91

§ 2.5 Fagopplæring og videreutdanning

		Ny sats 1.4.2022
2.5.1	Tillegg for fagbrev (minimum)	kr 6,39
2.5.2	Satsen hentes fra 2.5.1	kr 6,39

§ 4.1 Smussig arbeid

		Ny sats 1.4.2022
4.1.1	Særlig smussig arbeid	kr 1,25

Bilag 2

Garantiordningen

		Ny sats 1.4.2022
	Gj.sn. under 80 % av ind.gj.snitt	kr 3,36
	Gj.sn. mellom 80 % og 82,5 % av ind.gj.snitt	kr 2,80
	Gj.sn. mellom 82,5 % og 85 % av ind.gj.snitt	kr 2,24

14. ØVRIGE OVERENSKOMSTENDRINGER

Markering av endringer:

- Ny tekst fremkommer som understreket kursiv
- Tekst som strykes er marker med dobbel gjennomstreking

14.1 Fellesdelen

§ 2.2 Faggrupper og øvrige stillinger

Nytt siste avsnitt:

I bedrifter bundet av Industrioverenskomsten VO-delen, kan bestemmelsene i VO bilag 5 ved lokal enighet gjøres gjeldende for medlemmer av Parat iht bilagets punkt 1.2.

§ 3.1 Kompetanseutvikling/opplæring

Revidert tekst i IO Fellesdelen § 3-1 pkt. 3.1.2 kulepunkt 8, 9 og nytt punkt

3.1.2 Med sikte på at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for nye oppgaver, og kunne oppfylle bedriftens fremtidige krav, er partene enige om:

- at bedriften og de tillitsvalgte regelmessig skal 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.
- 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 eventuelt kan legges til rette for at ~~ufaglærte arbeidstakere~~ får anledning til å ta ~~fagbrev fag, etter- og videreutdanning.~~ 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 det legges til rette for kompetansehevende tiltak gjennom Industrifagskolen eller andre relevante etter- og videreutdanningsløp, i den grad dette ikke er til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift- og personaldisponeringer. Det er en forutsetning at utdanningen øker produktiviteten og omstillingsevnen til bedriften og den enkelte arbeidstaker. Eventuelle tiltak skal avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

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 målsetting om fullføring og at arbeidstaker selv bidrar med nødvendig egeninnsats i fritiden. Øvrige kriterier avtales lokalt.

§ 4.1 Likestilling mellom kvinner og menn og ikke-diskriminering.

4.1.1 ~~Partene er enige om at kvinner og menn skal vurderes etter de samme normer og prinsipper slik likestillingsloven krever. Det vises også til Fellesbilag 6.~~

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 kapittel 6-12 om likelønn, Fellesbilag 6 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

- ~~4.1.2 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 industrien~~
- ~~4.1.3 Bedriften skal slik likestillingsloven krever i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser, forfremmelse og kompetansegivende etter- og videreutdanning, samt fortjenestemessig.~~
- ~~4.1.4 Dersom en av partene krever det, kan det inngås lokal avtale om måten samarbeidet organiseres på. Partene i bedriften kan be om bistand fra organisasjonene ved utforming av lokale avtaler. Skal de lokale parter i tariffperioden drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale. Formålet med en slik avtale skal være å oppnå at alle arbeidstakere uansett kjønn gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement, samt videre å bidra til at flere kvinner vil finne seg en arbeidsplass i industrien. I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriftene, vil Norsk Industri og Parat peke på at:~~
- ~~• likestilling er et lederansvar~~
 - ~~• likestilling mellom kjønnene omfatter mer enn lønsspørsmål~~
 - ~~• likestilling gjelder også holdninger og normer som krever sterk medvirkning fra de tillitsvalgte~~
 - ~~• likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablerte samarbeidsfora i bedriften~~

4.1.5 Gravide arbeidstakere blir ny 4.1.2

§ 4.3 Etniske minoriteter

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

§ 6.2 Regulering av satser

Endres i samsvar med det generelle tillegget.

§ 6.10 Lokale lønnsforhandlinger og kriterier for lønnsregulering

Merknad til § 6.10

Gjelder ikke for de bedrifter som benytter normalbestemmelsen i Tekodelen

§ 6.12 Likelønn

Første avsnitt endres slik:

Partene er enige om at kvinner og menn etter Industriooverenskomsten under ellers like forhold skal vurderes likt, så vel fortjenestemessig som faglig. Ved lokale lønnsforhandlinger skal derfor partene gjennomgå både menns og kvinners lønnsforhold og vurdere årsakene til eventuelle lønnsforskjeller, ref. likestillingslovens og diskrimineringslovens bestemmelser.

Nytt siste avsnitt:

I alle bedrifter som etter loven, har plikt til å gjennomføre kjønnsdelt lønnskartlegging annethvert år, skal de tillitsvalgte delta i planlegging og evaluering av lønnskartleggingen.

§ 8.3 Arbeidstøy

Bedriften holder nødvendige vareklær og arbeidstøy, og besørger dette vasket hvis partene ikke blir enige om annen ordning. 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. Nærmere retningslinjer for utlevering, vask mv avtales på den enkelte bedrift. Arbeidstøyet skal være bedriftens eiendom. Arbeidstøyet utleveres ved tiltredelse i bedriften.

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 varighet mv., utarbeides på den enkelte bedrift.

§ 9.4 Tjenestepensjoner (Ny)

Norsk Industri og Parat 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 drøftingene skal det settes opp protokoll.

Fellesbilag 10 utgår

§ 9.5 Lønnsstatistikker (Ny)

Vedrørende lønnsstatistikker for Industriooverenskomsten og de enkelte delene av denne ved hoved- og mellomoppgjør vises til protokoll mellom Parat og Norsk Industri av 15. april 2012 og protokoll mellom YS og NHO av 15. april 2012.

Fellesbilag 9 utgår

Nåværende § 9.4 Kontingenttrekk og § 9.5 Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner flyttes tilsvarende og blir ny § 9.6 og § 9.7.

14.2 VO-delen

§ 1.1 Faggrupper og øvrige stillinger

Partene er enige om at det ikke foretas endringer i bestemmelsen.

§ 3.6 Bonussystemer

Tredje avsnitt i 3.6.3 endres slik:

Også andre kriterier skal kunne avtales, men målekriterier som skadefrekvens og sykefravær bør skal unngås. —

Bilag 1 Tariffavtale for arbeid offshore

1. Definisjoner

(...)

Merknad

Hvis enkelte oppdrag unntaksvis skulle kreve nattekvarter i land, henvises til 2.2, første setning, under hensyntagen til definisjonen av avtalens virkeområde i 2.1

2. Virkeområde

(...)

Nytt punkt 2.5:

- 2.5 Hvis enkelte oppdrag unntaksvis skulle kreve nattekvarter i land, henvises til 2.2, første setning, under hensyntagen til definisjonen av avtalens virkeområde i 2.1

3. Arbeidstid, overtid mv.

3.2 Rotasjonsordninger

(...)

Ved årsavregningen skal først timer utover fullt normalt årsverk (basert på rotasjonsordning 14-21-14-28) godtgjøres som for overtid bestemt etter reglene i pkt. 3.9.1 og 3.9.2.

KommentarMerknad

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.

Merknad:

Etter å ha fullført planlagt oppholdsperiode offshore skal arbeidsgiver sikre arbeidstaker sammenhengende arbeidsfri tilsvarende varigheten på siste fullførte oppholdsperiode før det kan foretas ny utreise offshore. Eventuelle avvik fra dette kan avtales med arbeidstaker.

Industrioverenskomsten VO-delen Bilag 1 Tariffavtale for arbeid offshore

Partene er enige i at innføring av 14-28 rotasjon i 2014 ikke innebærer endring av praksis og den forståelse partene har knyttet til offshorebilaget, utover retten til å arbeide redusert årstimetall.

Nytt punkt 3.3:

3.3 Rammer for løpende pluss- og minustid ved oppstart av arbeidsoppdrag

Arbeidstaker skal ha sitt arbeid fordelt så jevnt som mulig gjennom året.

Imidlertid anerkjenner partene at uforutsigbarhet i kundeoppdrag også kan medføre uforutsigbarhet for arbeidsoppdrag offshore.

Partenes formål med denne presiseringen er gi mer forutsigbarhet for arbeidstid og fritid for ansatte.

Ansatte kan i perioder bli satt på rotasjonsordninger hvor normal friperiode avkortes/ forlenges, eller hvor normal oppholdsperiode ikke kan gjennomføres. Dersom lokale parter ikke har avtalt noe annet, gjelder følgende rammer for pålagt pluss- og minustid gjennom avregningsperioden for arbeid offshore iht. VO-bilag 1 pkt. 3 om arbeidstid m.m.:

- 150 timer plusstid (134,4 offshoretimer)
- 75 timer minustid (67,2 offshoretimer)

Grensetallet på pluss- og minustid gjelder til enhver tid i løpet av årsavregningsperioden.

Pålegg om arbeid utover overnevnte ramme for plusstid godtgjøres som for overtid bestemt. Overtidstillegget går til fortløpende ut- betaling iht. bedriftens rutiner for lønnsutbetaling. Ved den årlige avregningen skal arbeidede timer som allerede er godtgjort som for overtid bestemt iht. rammetallet (150) ikke godtgjøres med nytt overtidstillegg hvis arbeidstaker har plusstid utover fullt årsverk (1582). Det vises til dagens bestemmelse om årsavregning i bilaget punkt 3.2 femte ledd.

Minustid utover nevnte ramme godtgjøres med individuell timefortjeneste og kan ikke kreves innarbeidet.

Avvik fra ovennevnte kan avtales mellom arbeidstaker og arbeids- giver. Arbeidstaker og arbeidsgiver kan avtale at inntil 37,5 timer minustid på årsavregnings kan overføres til neste årsavregningsperiode.

Minustimer som ikke avtales overført, skal strykes uten trekk i lønn.

3.6 Arbeid utover oppholdsperiode

Dersom uforutsette hendinger gjør at mannskapsbytte ikke kan gjennomføres til avtalt tid, må de ansatte være forberedt på å fortsette arbeidet. Hvis partene i det enkelte tilfelle ikke blir enige om at arbeidstiden utover normal oppholdsperiode skal betales med overtidsgodtgjørelse, (100 %), skal avspasering finne sted. Arbeid utover normal oppholdsperiode skal kompenseres som for overtid bestemt. Overtidstillegget skal utbetales fortløpende i henhold til bedriftens rutiner for lønnsutbetaling. For ansatte som ved utreise hadde minustid, jfr. pkt. 3.3, kan arbeidet tid utover normal oppholdsperiode inngå i årsverket. Avvik kan avtales lokalt.

Arbeidede timer som allerede er godtgjort som for overtid bestemt skal ikke godtgjøres med nytt overtidstillegg.

(I de tilfeller der man etter avtale velger å kompensere den opparbeidede avspaseringstid med overtidstillegg, skal overtidstillegget beregnes av det beregningsgrunnlag, jf. VO-delens § 5.2, som gjelder på det tidspunkt etterbetaling skjer.)

3.9 Forskjøvet arbeidstid

Forskjøvet arbeidstid utenfor den fastlagte arbeidstidsordning for den enkelte arbeidstaker, betales med som for overtidsgodtgjøring bestemt (100 %).

3.10.1 Avregning av arbeidstiden for personell som arbeider offshore, og vekselvis arbeider offshore, på landanlegg og ved faste driftssteder der arbeidstiden er gjennomsnittsberegnet

3.10.1 Den enkeltes totale arbeidstid skal avregnes der all arbeidet tid offshore, på landanlegg og ved faste driftssteder skal inngå i den totale arbeidstid og gjøres opp minimum en gang pr. 12 måneder. Årlig avregningstidspunkt avtales lokalt.

I perioden for avregning legges til grunn at den enkelte har startet med en oppholdsperiode offshore eller en arbeidsperiode på land og avsluttet med en fullført avspaseringsperiode.

All arbeidet tid utover tariffestet tid skal avspaseres. Hvis disse timer ikke er påbegynt avspasert ved avregningstidspunktet utbetales disse timer som for overtid bestemt. Partene lokalt kan avtale at den enkelte etter eget ønske kan overføre inntil 200 timer for avspasering på et senere tidspunkt.

3.10.2 Modell for avregning av arbeidstid

Alle arbeidede timer utenom overtid/ekstra tid som allerede er oppgjort og betalt i henhold til overenskomsten omregnes til 37,5 timer pr. uke jf. VO-delen 2.2.2.

Perioder med ferie og fravær skal det tas hensyn til i avregningen. Ved beregning av korrekt mertid skal det legges til grunn at fravær ikke skal innarbeides.

3.10.3 Behandling av sykefravær og annet legitimt lønnet fravær i avregningen.

Sykefravær og annet legitimt lønnet fravær i forbindelse med permisjoner fra arbeidsperioder, registreres som arbeidet tid unntatt i de tilfeller hvor sykefravær oppstår etter at årstimeverket er oppfylt.

3.10.4 Avregning

De lokale parter kan avtale praktiske løsninger slik at bedriften kan benytte det samme avregningstidspunktet for alle arbeidstakerne, herunder overføring av minus/plusstid for dette formålet.

Merknad:

Innleie fra bemanningsforetak

Parat og Norsk Industri erkjenner at industrien kan ha behov for å supplere egenbemanning med innleie fra bemanningsforetak.

Organisasjonene forutsetter at lokale parter finner nødvendige løsninger for å kunne benytte innleie fra bemanningsforetak, herunder inngår avtaler iht. aml §14-12 (2) der dette er

nødvendig. Det forutsettes videre at lokale parter tar utgangspunkt i bedriftens produksjonsbehov og bemanningssituasjon.

4. Reisebetingelser - Mønstring

4.1 Reise - ventetid - reiseutgifter

(...)

Denne bestemmelse trer i stedet for eventuelle lokale avtaler, med virkning fra og med bedriftens lokale forhandlingsdato 1992.

4.4 ~~Avbrudd, kansellering av offshoreperiode~~

~~Dersom arbeidsgiveren på grunn av uforutsette hendinger må kansellere eller avbryte offshoreperioden, skal de ansatte, og hvis mulig også de tillitsvalgte, varsles så tidlig som mulig. De ansatte kan, etter at nødvendig avspasering er avtalt, tilvises annet arbeid. Retningslinjer for avspasering avtales mellom bedriftsledelsen og arbeidstakernes tillitsvalgte.~~

4.4 Avbrudd, kansellering av oppholdsperiode

Ved avbrudd i oppholdsperioden og kansellering av planlagt oppholdsperiode gjelder følgende:

a. Avbrudd i oppholdsperioden

Dersom arbeidsgiver avbryter oppholdsperioden etter ankomst innretning, betales tapte arbeidstimer med timefortjeneste (maks 12 timer pr. døgn) + 11,61 % + en kompensasjon pr. time tilsvarende offshoretillegget. Arbeidstakeren kan i slike tilfeller anvises annet arbeid for resterende del av oppholdsperioden.

b. Kansellering av planlagt oppholdsperiode

I de tilfeller arbeidsgiver kansellerer planlagt oppholdsperiode etter avreise fra hjemsted, betales timefortjeneste (eksl. 11,61% kompensasjon for redusert arbeidstid og offshoretillegg) for 12 timer. Samlet kompensasjon, inkl. eventuell ventetid iht. pkt. 4.3, skal ikke overstige 12 timer per døgn.

Eventuelle manglende timer grunnet forhold som oppstår etter pkt. b) håndteres etter pkt. 3.3 (rammer for pluss- og minustid) og pkt. 3.10 (avregningsbestemmelsen).

Bilag 3 *Rammeavtale for innarbeidingsordninger på land med daglig arbeidstid ut over 10,5 timer med/uten søndagsarbeid*

Bilag 3 til VO-delen videreføres i tariffperioden 2022-2024.

Bilag 5 (Nytt)

§ 1 Omfang

1.1 Etablering

Dette bilaget kan tas i bruk ved lokal avtale i bedrifter hvor Industriooverenskomsten VO-delen allerede er gjort gjeldende.

Den lokale avtalen skal følge bestemmelsene i Hovedavtalen § 4-2.4.

1.2 Stillinger tilknyttet produksjonen og stillinger i produksjonen

Ved enighet mellom lokale parter kan bestemmelsene i dette bilaget gjøres gjeldende for medlemmer av Parat i stillinger tilknyttet produksjonen som bl.a. ingeniør, teknikker, programmerer, inspektør, arbeidsleder m.m.

Ved lokal enighet kan det også fastsettes at vilkårene i bilaget gjøres gjeldende for særskilte ansatte/grupper som har stillinger i produksjonen, jf fellesdelen §2.2 og VO-delen § 1.1

Bilaget omfatter ikke ansatte i administrative/merkantile stillinger.

Bilaget omfatter ikke medlemmer av Parat som utgjør bedriftens øverste ledelse. Det samme gjelder medlemmer av Parat som er bedriftens representanter ved fastleggelse av generelle lønns- og arbeidsvilkår.

1.3 Varsel

De tillitsvalgte skal skriftlig varsle bedriften om hvilke medlemmer av Parat i stillingskategorier som skal være omfattet av bilaget. De ansatte omfattes av bilaget først når bekreftelse fra bedriften foreligger.

Kravet fremsettes for navngitt(e) person(er).

1.4 Tillitsvalgte

Parats tillitsvalgte skal kunne representere medlemmer av Parat omfattet av dette bilaget, jf HA kapittel 4.

Merknad:

Parat viser til forbundets vedtekter, der det fastsettes at bare medlemmer som omfattes av en lønnsforhandling (lønnsavtale) har stemmerett om resultatet.

§ 2 Arbeidstid

Den ordinære effektive arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke i gjennomsnitt. Det vises til bilag om "Nedsettelse av arbeidstiden fra 1/1-1987", se bilag 5 til fellesdelen.

§3 Lønn

3.1 Individuell lønnsfastsettelse

Lønnen for den enkelte arbeidstaker fastsettes som månedslønn.

Bedriften skal fastsette den enkeltes lønn individuelt etter en saklig vurdering av kompetanse, dyktighet, resultatoppnåelse og stillingens ansvars- og arbeidsområde. Ytterligere kriterier fastsettes av bedriften etter drøftinger med de tillitsvalgte. Det skal ikke faktisk eller reelt forskjellsbehandles på grunnlag av kjønn.

I forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene skal bedriften også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon og langvarig sykdom.

Individuell lønnsfastsettelse forutsetter dialog, for eksempel lønssamtale, mellom leder og medarbeider. Lederen skal gi medarbeideren tilbakemelding om den vurdering som er gjort i henhold til fastsatte vurderingskriterier, begrunnelsen for denne og eventuelle lønsmessige konsekvenser. Medarbeideren må gis anledning til å kommentere vurderingen.

Ved vurderingen av de individuelle lønninger skal det tas hensyn til så vel den utvikling i lønningene generelt som må forventes det enkelte år, som til den endring som er skjedd med hensyn til den enkeltes kompetanse.

Lønnsdifferensieringen i en bedrift skal tilstrebes foretatt så rettferdig som mulig under hensyntagen til de ovenfor fastsatte retningslinjer for individuell lønnsfastsettelse.

I den utstrekning tillitsvalgte i det enkelte år finner det nødvendig for å rette opp oppståtte skjevheter, skal den kunne foreta en tilleggsregulering til et annet tidspunkt enn ovenfor bestemt. Bedriften kan også ta opp slike spørsmål med tillitsvalgte.

3.2 Lokale lønnsforhandlinger

Tidspunkt for lokale lønnsforhandlinger avtales lokalt på bedriften.

Hvis lønssystemet ikke gir oversikt over den enkelte arbeidstakers lønnsforhold, skal de tillitsvalgte på forespørsel få utlevert ajourførte lister som viser status og fortjeneste for alle ansatte medlemmer av Parat som omfattes av bilaget.

Forhandlingene gjennomføres i henhold til Fellesdelen § 6.10. Oppnås ikke lokal enighet om rammen for regulering av fortjenestenivået kan saken bringes inn for Parat som tar stilling til om saken tas opp med Norsk Industri. I alle tilfelle skal bedriften gjennomføre reguleringene.

Hvis Parat ber Norsk Industri om forhandlingsmøte om lønnsforholdene, skal nødvendige opplysninger, herunder protokoller, vedlegges. Målsetningen med det organisasjonsmessige møtet vil være å finne en løsning på den lokale lønnsvist.

Eventuell iverksettelse av tempreduksjon (dagsing) etter VO §3.3, punkt 3-3-4 gjelder ikke for arbeidstakere som omfattes av dette bilaget. De skal heller ikke pålegges andre arbeidsoppgaver enn normalt i en slik situasjon.

§4 Øvrige lønns- og arbeidsvilkår

Partene er enige om at Industrioverenskomstens fellesdel kapittel III, IV, V, §§5.2, 5.3, 5.6–5.9, VIII, §§8.2 – 8.4, IX, X og XI, §11.3 fellesbilag 1-7 gjelder.

Det forutsettes at lokale parter ved enighet om etablering av dette bilaget også sammenligner lønns- og arbeidsvilkår for Parats medlemmer opp mot det som gjelder for andre sammenlignbare stillinger på bedriften og avtaleregulere dette på en hensiktsmessig måte.

14.3 TD-delen

De endringer som gjøres i VO-delen med bilagene, gjøres tilsvarende i TD-delen der denne har sammenfallende bestemmelser.

14.4 Tekodelen

§ 2.2 Normallønn

Arbeidere over 18 år

Gruppe I

Nybegynnere:	kr 149,49 pr. time
Etter 4 måneders arbeid	kr 155,66 pr. time
Etter 1 års arbeid	kr 156,86 pr. time
Unge arbeidere under 18 år:	kr 123,41 pr. time
Etter 4 måneders arbeid:	kr 128,38 pr. time

§ 2.7 Lønssystemer

Nytt siste ledd:

Det vises også til Tekodelen bilag 1

~~2.7.1~~ 2.8 Lokale lønnsfastsettelseforhandlinger

~~For bedrifter som har anvendt Tekooverenskomsten som en minstelønnsoverenskomst i mer enn 5 år gjelder. En gang hvert år skal de lokale parter komme sammen for å foreta en eventuell regulering av lønnsnivået i bedriften.~~

~~Vurderingen skal legges til grunn den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet. Dette innebærer at partene lokalt skal legges til grunn bedriftens økonomi, fremtidsutsikter, konkurranseevne og produktivitet.~~

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

~~Det vises også til Tekodelens bilag 1.~~

~~Partene er enige om at forhandlingene skal foregå i tidsrommet 01.04 til 30.06, dog slik at forhandlingene ikke skal starte før de sentrale/forbundsvisse oppgjør er avsluttet.~~

~~Dersom partene lokalt ikke kommer frem til enighet, gjennomfører bedriften sitt siste tilbud som bedriftens lokale tillegg. Parat kan ta et omtvistet lokalt oppgjør opp i forhandlinger med Norsk Industri. Dersom det ikke heller etter et slikt organisasjonsmessig møte oppnås enighet, fastsettes tilleggene endelig av bedriften. Det vises i denne forbindelse til Hovedavtalen § 2-2.~~

~~Etter lokal avtale kan også andre bedrifter slutte seg til ordningen med lokale lønnsforhandlinger. Avtalene om dette må godkjennes av Parat og Norsk Industri.~~

Se også Fellesdelen § 6.10

Der de lokale parter er enige om det, kan det benyttes ordningen med lokale lønnsforhandlinger.

Lokale lønnsforhandlinger omfatter alle stillinger som er omfattet av overenskomsten. Ved avtale om lokale lønnsforhandlinger vil lønssatsene i § 2.2 være minstelønssatser. For fagarbeidere med krav på fagbrevtillegg, kommer satsen etter §2.5 i tillegg. § 2.4 og Bilag 2 gjelder i bedrifter med lokale lønnsforhandlinger.

§ 4.1 Smussig arbeid

4.1.1 "Særlig smussig arbeid" – andre avsnitt endres slik:

For arbeid som anses som særlig smussig skal bedriften holde nødvendig beskyttelsesutstyr.

~~For fiskeredskaftsfabrikker, ullvarefabrikker, spinnerier og shoddyfabrikker skal det for særlig smussig arbeid betales et tillegg på kr 1,19 pr. time.~~

Dersom partene lokalt ikke blir enige om noe annet betales for særlig smussig arbeid et tillegg på kr 9,25 pr. time.

Protokoll

År 2022, den 31. mars ble det avholdt møte mellom Fellesforbundet og Norsk Industri vedrørende avtalt arbeid om å foreta gjennomgang av bruken av OU-fondets midler, jf Riksmeklers møtebok 2020-001.

Tilstede:

Fellesforbundet: Kine Asper Vistnes

Norsk Industri: Carla Botten-Verboven

I anledning frontfagsoppgjøret 2022 viser Fellesforbundet og Norsk Industri til Riksmekleres møtebok fra frontfagsoppgjøret 2020 hvor partene var enige om å foreta en gjennomgang av bruken av OU-fondets midler.

9. FELLESBILAG 3 – OU-FONDET

Partene anerkjenner behovet for å sikre en god opplæring av tillitsvalgte på bedriftene og ser det formålstjenlig med en gjennomgang av bruken av OU-fondets midler. Norsk Industri og Fellesforbundet vil invitere NHO og LO inn i dette arbeidet.

Partene tar sikte på å igangsette dette arbeidet senest innen 1. juni d.å. Videre fremdrift og mandat for arbeidet avtales ved oppstart av arbeidet. Partene viser til at både LO og NHO er invitert samt har akseptert å delta i dette arbeidet sammen med Fellesforbundet og Norsk Industri.

Fellesforbundet



Kine Asper Vistnes

Norsk Industri

Cornelia
Antonia Maria
Botten
Carla Botten-Verboven

Digitalt signert av Cornelia
Antonia Maria Botten
Dato: 2022.03.31 12:42:49
+02'00'

Til forsknings- og høyere utdanningsminister Ola Borten Moe

Frontfaget 2022 – Behov for en reform som sikrer etterutdanning for fagarbeidere

Industrioverenskomstens kapittel III slår fast at industriens fremtidige konkurranseevne i stor grad vil være avhengig av tilpasning til ny teknologi og arbeidstakernes kunnskaper og kompetanse.

Industrien er inne i en omfattende omstilling. For at norsk næringsliv skal kunne opprettholde et høyt aktivitetsnivå med innovasjon og bærekraft, er vi avhengige av fagarbeidere, både med og uten formelt fagbrev, i verdensklasse. Fremtidens fagarbeider må utdannes gjennom livslang læring.

Tariffbestemmelser om kompetanseutvikling og opplæring

Dagens bestemmelser i Industrioverenskomsten slår blant annet fast at videreutdanning er en oppgave for ulike utdanningsinstitusjoner, bedrifter og den enkelte arbeidstaker, samt at partene vil søke å påvirke myndighetene slik at tilbud om videreutdanning kan gis så vel i arbeidstiden som i på fritiden, avhengig av lokale forhold.

Videre slår overenskomstens bestemmelser fast at bedrift og tillitsvalgte hvert år skal drøfte hvilke kompetansegap bedriften har og tilrettelegge for fagbrev. I tariffoppgjøret i 2020 kom det inn en ny bestemmelse om at det ved innføring av et etterutdanningsprogram som for eksempel Industrifagskolen, skal en plan for innhold, behov og gjennomføring drøftes med de tillitsvalgte. Ved enighet inngås det en avtale om felles ansvar for gjennomføring mellom bedriften og de tillitsvalgte.

Erfaringer med kompetansereformer og veien videre

Våre erfaringer med tidligere kompetansereformer viser at det kan være krevende å nå fagarbeidere i industrien med kompetanseheving på en systematisk og målrettet måte. Årsakene til det er sammensatte. Det kan blant annet handle om at terskelen for å sette seg ved skolebenken er høy, at tilbudene er lite tilgjengelige, at de økonomiske barrierene er for høye. For mange, særlig skiftarbeidere, kan barrieren handle om en opplevelse av at det å bli tatt ut av produksjonen gir uheldige forstyrrelser i produksjonen.

Treparts-bransjeprogrammet, som siden ble videreutviklet med Industrifagskolen etter Frontfaget 2020, har, der det har blitt gjennomført, vært en suksess. Tilbudene er gode og stadig flere gjennomfører etter- og videreutdanning. Like fullt ser vi at etterspørselen ikke høy nok. Det tyder på at barrierene for å etter- og videreutdanning for en del arbeidstakere fortsatt kan være høye.

For å gjøre terskelen lavere, trengs det lett tilgjengelige og relevante tilbud. Mest mulig av opplæringen bør skje i bedrift og ved hjelp av ulike former for digital undervisning. Tilbudet om opplæring ved hjelp av digitale plattformer har over flere år økt betydelig og ytterligere

blitt forsterket gjennom pandemiperioden. Digital opplæring representerer en stor mulighet for industrien til å gjennomføre kompetansehevende tiltak.

Økonomiske barrierer for den enkelte må så langt som mulig fjernes, slik at den ansatte kan håndtere normale privatøkonomiske forpliktelser. Økonomi og tilrettelegging for deltakelse er helt avgjørende. Og det må utvikles tilbud og tilrettelegges for lokale og regionale tilpasninger og som hensyntar virksomhetenes produksjon og egenart.

Trepartssamarbeid for etter- og videreutdanningsreform

Vi viser til at Regjeringen i Hurdalsplattformen tar til orde for å:

- Gjennomføre ei brei kompetansereform for arbeidslivet og legge fram ein langtidsplan for livslang læring.
- Sikre at staten bidrar til finansieringa av kompetansereforma som del av eit trepartssamarbeid, og vurdere å opprette eit kompetansefond for å finansiere livslang læring.

Vi frykter at en generell statlig ordning for etter- og videreutdanning ikke vil gi det kompetanseløftet Norge trenger for å møte morgendagens utfordringer på konkurransekraft, digitalisering og det grønne skiftet. Erfaringene fra etableringen av bransjeprogrammene og Industrifagskolen viser hvordan trepartssamarbeidet kan gi effektive og treffsikre etter- og videreutdanningsløp. Dette må vi bygge videre på.

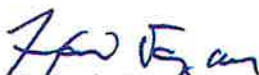
Den viktigste lærdommen vi kan ta med fra arbeidet med bransjeprogrammene, er hvordan samarbeidet mellom partene og myndighetene, gav nye etter- og videreutdanningstilbud som treffer den målgruppen som er omtalt i dette brevet.

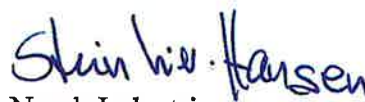
Videre trengs det en god rollefordeling mellom partene og myndighetene. Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HKDIR) må få en sekretariatsrolle tilsvarende den utdanningsdirektoratet har for yrkesfagutdanningen, og partene må ha avgjørende innflytelse.

Fellesforbundet og Norsk Industri ber Regjeringen etablere en treparts etter- og videreutdanningsreform for industrien i Norge, hvor vi deltar.

- En slik reform skal ta utgangspunkt i samarbeidsmodellene som ble benyttet ved utarbeidelsen av bransjeprogrammene for industri og byggenæringen, og Industrifagskolen.
- Målet med reformen er at mest mulig opplæring skjer på en fleksibel og effektiv måte i bedrift, blant annet gjennom å videreutvikle og legge til rette for økt bruk av digitale verktøy i undervisningen.
- Det skal utvikles tilbud som fremmer lokale og regionale tilpasninger og som hensyntar virksomhetenes produksjon og egenart.
- Det er viktig at staten bidrar til finansiering av kompetansereformen, herunder også bidra med økonomiske insentiver som reduserer barrierene for både ansattes og bedriftenes deltakelse.

Oslo, 1. april 2022


Fellesforbundet


Norsk Industri



**DET KONGELIGE
KUNNSKAPSDEPARTEMENT**

Forsknings- og høyere utdanningsministeren

Norsk industri v/adm.dir Stein Lier-Hansen
Fellesforbundet v/forbundsleder Jørn Eggum

Deres ref

Vår ref
22/1827-

Dato
1. april 2022

Frontfagoppgjøret 2022

Jeg viser til felles brev fra forbundsleder i Fellesforbundet og administrerende direktør i Norsk Industri datert 1. april 2022, som Riksmekleren har formidlet som del av meklingen.

Behovet for etter- og videreutdanning i industrien

Regjeringen merker seg beskrivelsen av at treparts-bransjeprogrammet, som siden ble videreutviklet med Industrifagskolen etter Frontfaget 2020, har vært en suksess, der det har blitt gjennomført. Regjeringen ser det som positivt at tilbudene oppfattes som gode og at stadig flere gjennomfører etter- og videreutdanning.

Regjeringen deler også partenes ambisjon om å gjøre terskelen lavere for å ta etter- og videreutdanning, gjennom lett tilgjengelige og relevante tilbud. Det er en naturlig utvikling at mer av opplæringen vil skje i bedrift og ved hjelp av ulike former for digital undervisning fremover. Her bør vi ta med oss og bygge videre på de erfaringene som er gjort med den kraftige økningen i bruken av digitale plattformer gjennom pandemiperioden.

Det er grunn til å tro at behovet for fleksibel etter- og videreutdanning vil bli større, ikke mindre, i fremtidens industri. Etter regjeringens syn vil samarbeid med partene for å dekke dette behovet være viktig både for å opprettholde arbeidsplasser i industrien i Norge, og for å ivareta konkurransekraften for norske bedrifter.

Regjeringens ambisjoner for kompetansepolitikken

I Hurdalsplattformen varsler regjeringen en bred kompetansereform for arbeidslivet. Regjeringen er opptatt av å løfte kompetansen i hele arbeidslivet. Vi vil derfor legge frem en melding til Stortinget som synliggjør arbeidslivets kompetansebehov på kort og lang sikt og som blant annet vektlegger hvordan fleksible og desentraliserte etter- og videreutdanningstilbud kan bidra til å møte industriens behov.

Regjeringen oppfatter at partene i industrien deler regjeringens ambisjoner om et bedre etter- og videreutdanningstilbud. Regjeringen er opptatt av at trepartssamarbeidet gir et godt grunnlag for å oppnå felles målsettinger sammen. Vi ser derfor positivt på initiativet fra Fellesforbundet og Norsk industri om en treparts etter- og videreutdanningsreform for industrien i Norge, og vil se på hvordan en kompetansereform kan gjennomføres med særskilt vekt på de utfordringer industrien vil stå overfor i tiden fremover.

Videre prosess for trepartssamarbeid med en kompetansereform

Samarbeid med partene og god rollefordeling mellom partene og myndighetene er et viktig utgangspunkt for utvikling av gode og relevante tilbud. Det er i dag et omfattende trepartssamarbeid i kompetansepolitikken. Regjeringen ønsker å videreutvikle samarbeidet, og Kompetansepolitisk råd er en arena for dette.

Regjeringen vil videreføre Kompetansepolitisk råd og utvide det med Fagskolerådet og Kompetanseforbundet. Konstituering av rådet og mandat vil være tema på første møte i rådet. Jeg vil invitere partene til et møte for å diskutere hvordan det videre arbeidet med en helhetlig kompetansereform kan møte de særskilte utfordringene industrien står overfor.

Innenfor trepartssamarbeidet vil det være naturlig å sammenstille kunnskapen om hva som fungerer godt innenfor dagens etter- og videreutdanningstilbud, herunder viktige erfaringer fra partene om samarbeidsmodellene som ble benyttet ved utarbeidelsen av bransjeprogrammene for industri og byggenæringen, samt Industriefagskolen.

En fremtidsrettet reform bør ha mål om å legge til rette for at mer opplæring skjer på en fleksibel og effektiv måte i bedrift, blant annet gjennom å videreutvikle og legge til rette for økt bruk av digitale verktøy i undervisningen. Dette kan også gjøre det lettere å foreta nødvendige lokale og regionale tilpasninger.

I tråd med Hurdalsplattformen, vil staten bidra til finansiering av kompetansereformen som del av et trepartssamarbeid. På hvilke måter dette kan skje må utredes nærmere i det videre arbeidet og vurderes i de årlige budsjettene.

Regjeringen ser frem til et godt og konstruktivt samarbeid med partene om hvordan etter- og videreutdanningstilbudet for industrien skal bli lettere tilgjengelig og mer relevant for flere arbeidstakere og bedrifter.

Med hilsen



Ola Borten Moe