

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2022-040 mellom

FELLESFORBUNDET
på den ene side

og

NORSK INDUSTRI
på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2022 – Miljøbedrifter i Norge

Den 2. og 3. juni 2022 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler i Grensen 3, Oslo under ledelse av riksmekler Mats Wilhelm Ruland.

Til stede for partene:

Fellesforbundet:

Ole Einar Adamsrød, Asle Hauan, Finn Harald Martinussen, Vidar Isaksen, Gard Westgaard, Terje Samuelsen og Bård Jordfall.

Norsk Industri:

Sunniva Berntsen, Terje Hovet, Linn Catrine Sjølund, Linn Strømskroken, Jone Nevøy, Stig Kristiansen og Susanne Schumann.

Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppgivelse fra Fellesforbundet, mottatt 4. mai 2022.
2. Riksmeklerens forbud mot arbeidsstans, datert 5. mai 2022.
3. Fellesforbundets begjæring om at meklingen avsluttes, datert 30. mai 2022.
4. Diverse dokumenter.

Under meklingen nådde partene – med riksmeklerens mellomkomst – frem til en forhandlingsløsning i samsvar med vedlegg til møteboken.

Fellesforbundet sender forhandlingsløsningen ut til uravstemning med anbefaling. Svarfristen ble satt til 23. juni kl. 12.00.

Meklingen ble avsluttet kl. 00.15.



Mats Wilhelm Ruland

Til møteboken:

1. Økonomi

Det gis et generelt tillegg på kr. 4 pr. time gjeldende fra 1. april 2022.

Det gis et ytterligere justeringstillegg på kr. 2 pr. time gjeldende fra 1. april 2022.

§ 5 LØNNBESTEMMELSER SKIFT – OVERTID – DIETT

§ 5.2 Månedslønn – Lønnssatser

Minstelønnssatsen er kr. 31 581,25 pr. mnd. (193,75 kr. pr. time). Gjeldende fra 1. april 2022.

§ 5.10 Diett ved overtid

Diettsats økes til kr. 96.

2. Øvrige endringer i overenskomsten

DEL II

§ 1 Overenskomstens omfang

Ny merknad:

Omfanget gjelder alle som jobber med oppstrøm (innsamling) av varer til gjenvinning, ombruk og resirkulering, og behandling av dette før nedstrøms behandling, herunder også sluttbehandling av avfallsproduktene for videre salg som råvare.

Formålet med merknaden er å presisere at utviklingen innenfor gjenvinningsbransjen ikke i seg selv skal medføre at overenskomsten ikke lenger skal være passende overenskomst.

Endringen i omfangsbestemmelsen § 1 innebærer ikke innskrenkning av omfanget i overenskomsten. Det innebærer at behandling av det innsamlede avfallet og avfallsproduktene fortsatt faller inn under overenskomsten (sirkulære løsninger).

§ 3.2 Beregning av bedriftsansiennitet

Teksten endres slik:

Fast ansatte opparbeider bedriftsansiennitet fra ansettelsesdato. Deltidsansatte og midlertidig ansatte opparbeider bedriftsansiennitet i henhold til faktisk arbeidet tid. ~~Midlertidig ansatte opparbeider ikke bedriftsansiennitet.~~

§ 3.3 Tjenestefri som ikke går til fradrag i bedriftsansiennitet

Andre avsnitt endres slik:

Det gjøres ikke fradrag for pliktig militærtjeneste i inntil 3 måneder, og ved foreldrepermisjoner når det foreligger rett på foreldrepenger etter folketrykkløven.

§ 5.3 Fagbrevtillegg

Andre avsnitt endres slik:

Vilkårene for at en arbeidstaker anerkjennes som fagarbeider er at vedkommende har bestått fagprøve etter lov om opplæring i fagene yrkessjåfør tunge kjøretøyer, gjenvinningsfaget eller renovasjon/miljøarbeid, og logistikkfagbrevet, og maskinførerfagbrevet.

§ 6.5 Opparbeidet lønnsansiennitet ved omsorgspermisjon

Bli ny § 6.4 (ikke nødvendig å forskyve øvrige bestemmelser tilsvarende, er ved en inkurie to § 6.5 i overenskomsten i dag).

Ny § 6.6 Kompetanseutvikling/opplæring

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

- 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 variighet 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

§ 8 Arbeidstøy

Nytt siste avsnitt:

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.

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 hensiktsmessigvern. Nærmere retningslinjer for ordningens praktisering. f.eks. utgiftsdekning, arbeidets variighet mv., utarbeides på den enkelte bedrift.

§ 10 Ikrafttreden og varighet

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

DEL IV

Bilag 13, 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 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).

Ikrafttredelsesbestemmelser

Det generelle tillegget og justeringstillegget gis med virkning fra 1. april 2022, men utbetales ikke før oppgjøret er vedtatt. Lønnsforhøyelsene gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som er sluttet i bedriften før vedtakelsen. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av skifttillegg, overtidstillegg mv for arbeid utført før vedtakelsen.

3. Til protokollen

Oppdatert tariffavtale

I tariffperioden har partene gjort en tekstredigering av avtalen for å få avtalen oppdatert og lettere å finne frem i og bruke for begge parter. Dette for å sikre at vi bruker samme henvisninger til paragrafer ved tariffrevisjonen og ved mekling.

Den avtalen som partene har revidert i perioden er gjeldende fra og med 1.april 2022, ref. vedlagte protokoll, med endringene som følger ovenfor.

Norsk Industri og Fellesforbundet er enige om at endringene som er foretatt i forbindelse med utvalgsarbeidet bare er av redaksjonell art. Ny avtale medfører ingen materielle endringer, eventuelle tvister som måtte oppstå om tolkning eller forståelse av øvrige bestemmelser i avtalen må baseres på den ordinære overenskomst for perioden 2020 - 2022.

Kompetanse etter og videreutdanning

Partene viser til regjeringens svar til partene i frontfaget om den varslede kompetansereformen. Fellesforbundet og Norsk Industri vil sammen følge dette arbeidet med sikte på at det kan utvikles bedre relevante tilbud til etter- og videreutdanning for fagarbeidere innenfor næringen.

Sikkert arbeid

Partene presiserer at ved lovpålagt krav om gjennomføring av kurs "Arbeidsvarsling 1", skal ansatte ha dekket kurskostnader, eventuelle nødvendige reisekostnader, og ordinær lønn for medgått kurstid. Dekning av reisekostnader skjer iht. bedriftens praksis.

Tjenestepensjoner

Etter anmodning fra tillitsvalgte vil lokale parter gjennomgå 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.

Lokale lønnsforhandlinger

Partene har i år fremforhandlet en særskilt heving av overenskomstens minstelønnsats, i tillegg til avtalt generelt tillegg og justeringstillegg. Det forutsettes at lokale parter også ser hen til dette ved gjennomføringen av lokale lønnsforhandlinger.

Utvalgsarbeid

Fellesforbundet fremmet følgende krav under forhandlingene:

Ny § 5.2 Ansiennitetstillegg

Hvis ikke annet er avtalt lokalt, skal det som minimum gis et ansiennitetstillegg opparbeidet i bransjen på kr. 1 pr time etter 12 mnd, deretter kr 1 pr time etter 24 mnd, og kr 1 pr time etter 36 mnd.

Selskaper som i dag har ansiennitetsstige, har ikke anledning til å fravike satsene i første avsnitt til ugunst for arbeidstaker.

Opptjening av ansiennitet etter denne bestemmelsen starter fra 1.4.22. Arbeidstakere som har individuelle tillegg som gir tilsvarende eller bedre kompensasjon, skal ikke omfattes.

Partene er enige om å nedsette et utvalg som gjennomgår og vurderer dette kravet i tariffperioden.