

9. juni 2022 ble det avholdt forhandlingsmøte mellom Fellesforbundet og Norsk Industri om tariffrevisjon av avtale nr. 50 – Wallboardoverenskomsten for perioden 2022 - 2024.

Til stede:

For Fellesforbundet: Terje Johansen og Trond Harald Stray
For Norsk Industri: Sunniva Berntsen og Knut Nilsen

Partene har etter drøftinger i fellesmøter og særmøter blitt enige om følgende:

I Generelt:

Generelt tillegg:

Det gis et generelt tillegg på kr 4 per time med virkning fra 1. mai 2022.
Det gis et bransjetillegg på kr 1 per time med virkning fra 1. mai 2022
Partene er enige om at det er satt av kr 0,40 av sentral ramme til lokale forhandlinger.

Skifttilleggene økes med 3,17%
Øvrige satser er økt med 3,17%

II Endringer i Wallboardoverenskomsten:

§ 2-1 Lønninger

Pkt. 1 Voksne arbeidstakere

Satser for minste timefortjeneste:

Begynnerlønn heves til kr. 181,30 pr. time (37,5 t/u).
Etter 1 år: Kr. 193,82 pr. time (37,5 t/u).

Pkt. 2 Unge arbeidere

Satser for minste timefortjeneste:

Under 18 år kr. 142,13 pr. time

§ 2-3 Tariffestede tillegg

Nye satser:

§2-3.1: kr 6,38 (37,5 t/u)

§ 2-3.2 kr 2,17 (37,5 t/u)

§ 2-5 Lokal vurdering

Det forutsettes at partene har ført ~~drøftelser~~ reelle forhandlinger i bedriften, eventuelt med organisasjonens hjelp – hvis en av partene krever det, og at det settes opp protokoll fra forhandlingene.

Det fremmes krav om følgende endring i 3. avsnitt:

Lokale ~~drøftelser~~ forhandlinger skal gjennomføres på grunnlag av.....

Det fremmes krav om følgende endring i 4. avsnitt:

Partene er enige om at ~~drøftelsene~~ forhandlingene skal foregå i tidsrommet

§ 2-6 Likelønn

Siste setning gjeldende overenskomst endres slik:

Ved lokale lønnsforhandlinger skal derfor partene gjennomgå både menns og kvinners lønnsforhold og vurdere årsakene til eventuelle lønnsforskjeller, ref. likestillings- 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.

§ 3-2 Pkt. 7

Skiftsatsene reguleres på følgende måte:

7. For 2-skift betales kr. **18,35** pr. time. For 3-skift betales kr. **24,81** pr. time.
For nattskift til søn- og hellig- og høytidsdag erholder helkontinuerlige skiftarbeidere, når produksjonen i deres avdeling er i gang, kr. **13,39** pr. time i tillegg til det ordinære skifttillegg. Skiftarbeidere i de helkontinuerlige avdelinger får for skiftene mellom kl. 14.00 dag før søn- og helligdag og siste helligdag kl. 22.00 et tillegg på kr. **82,12** pr. time som inkluderer kompensasjon for 33,6 timers uke.

§ 3-4 Overtidsarbeid

Under «Protokolltilførsel:» slettes de to første setningene under denne overskriften.

Pkt. 5 Matpenger

Matpengesatsen endres til kr. **96,00**.

Ny § 4-3 Bonussystem

Dersom bedriften har et bonussystem skal målekriterier som skadefrekvens og sykefravær unngås.

§ 4-4 Tjenestepensjon

Ny § 4-4 – Tjenestepensjon:

Norsk Industri og Fellesforbundet 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.

Overenskomstens bilag 13 om tjenestepensjon strykes.

KAPITTEL 5 Arbeidsmiljø, vernearbeid, arbeidstøy

§ 5-1 Arbeidstøy og verneutstyr

Følgende setning tilføyes i første 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 tilfredsstillende nødvendige HMS-krav, og at dette er praktisk mulig og økonomisk forsvarlig.

Følgende setning tilføyes som nytt tredje avsnitt:

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.

§ 6-4 Likestilling mellom kvinner og menn og ikke-diskriminering

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 § 2-6 om likelønn, Fellesbilag 6 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

KAPITTEL 8 Generelle avtaler

Listen over overenskomstens bilag i § 8-1 korrigeres i tråd med de bilag som strykes.

KAPITTEL 9 Spesielle bestemmelser

Dagens tekst i pkt. 1.1 – Krav til kompetanse og pkt. 1.2 – Industri-skolen strykes, og erstattes med følgende tekst:

1.1 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 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 intern kompetanseoverføring og 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 arbeidstakere får anledning til å ta fag-, etter- og videreutdanning. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens 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.
- ved innføring av ny teknologi skal berørte arbeidstakere gis nødvendig opplæring. Opplæringens karakter og omfang skal drøftes mellom partene i det enkelte tilfellet, jf. Kap. V i tilleggavtalen IV til Hovedavtalen. Opplæringen innenfor den enkelte arbeidstakers ordinære arbeidstid skal skje uten tap av fortjeneste.
- 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 drifts- 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

Øvrige punkter forskyves tilsvarende.

Overskriften «1.3 Reform 94» endres til 1.2 Læretiden i bedrift, og første avsnitt under dette punktet slettes.

§ 10-1 Ikrafttreden og varighet

Denne overenskomsten trer i kraft per 1. mai 2018 2022 og gjelder til 30. april 2020-2024, og videre 1 – ett – år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

§ 10-2 Regulering 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det optas 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. mai 2017 2023)

BILAG 8 Godtgjøring for helligdager og 1. og 17. mai
Satsen i bilagets kapittel 1, Merknader pkt. a, første avsnitt, økes til kr. 52,57.

BILAG 12 Brev fra statsministeren
Bilaget strykes.

III Til forhandlingsprotokollen

Til protokollen:

- Det gjennomføres et utvalgsarbeid i tariffperioden. Utvalget skal se på muligheten for å slå sammen Wallboardoverenskomsten med en annen passende overenskomst. Utvalgsarbeidet skal være ferdigstilt senest ved utgangen av desember 2023.

Ikrafttredelsesbestemmelser

De økonomiske utslagene av de forbundsvise forhandlinger gis med virkning fra 1. mai, 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 overtidstillegg eller skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.

Uravstemning

Forslaget sendes til uravstemning for Fellesforbundets medlemmer med svarfrist 23. juni 2022 kl. 12.00. Norsk Industri meddelte at de vedtok oppgjøret.



Terje Johansen
Fellesforbundet



Sunniva Berntsen
Norsk Industri