

Norsk Industris krav ved tariffrevisjonen 2022 for Industrioverenskomsten

9. mars 2022, kl. 10.00

Kravene til endringer i overenskomstene er markert slik:

- Norsk Industris innledende krav ved tariffrevisjonen er nummerert og fremkommer i dette dokumentet.
- Alle tarifftekster er *markert i kursiv*.
- Krav om endringer av eksisterende, eller nye tekster er markert med *understreket tekst i kursiv*.
- Tekster som kreves strøket/tatt ut av overenskomsten er markert med ~~*gjennomstrøking i kursiv*~~.

I.	LØNNKOSTNADSVEKST – TARIFFOPPGJØRET 2022	4
1.	Lønnskostnadsvekst 2022	4
II.	KRAV TIL ENDRINGER I INDUSTRIOVERENSKOMSTEN	4
2.	Krav til endringer i Industriooverenskomsten – Fellesdelen (FD).....	4
2.1	FD §6.9, punkt 6.9.2 Individuelle tillegg	4
2.2	FD §6.9, punkt 6.9.3 Oppsigelse av avtaler om lønssystem	5
2.3	FD, §6.10 Lokale lønnsforhandlinger, pkt 6.10.1	5
2.4	FD, fellesbilag 8, punkt 1.3.1 Innleie av arbeidstakere fra vikarbyråer (bemanningsvirksomheter).....	5
2.5	FD, fellesbilag 9 og 10:	6
3.	Krav til endringer i Industriooverenskomsten – VO delen:	6
3.1	VO, §2.1 Ordinær arbeidstid, pkt 2.1.1.....	6
3.2	VO, §3.3, punkt 3.3.4 Uenighet om satsene i lønssystemet	7
3.3	VO, §3.4 Fastsettelse av individuelle tillegg etter drøftinger	7
3.4	VO, §5.3 Skifttillegg, punkt 5.3.5	7
3.5	VO, bilag 1	7
3.6	VO, bilag 2	8
3.7	VO, bilag 3	8
3.7.1	Bilag 3, punkt 1 Omfang	8
3.7.2	Bilag 3, punkt 3 Arbeidstid, 5. avsnitt	8
3.7.3	Bilag 3, punkt 3 Arbeidstid, 7. avsnitt	9
3.7.4	Bilag 3, punkt 5 Godkjenning.....	9
3.7.5	Bilag 3, punkt 9, se også bilag 2, punkt 10.....	10
3.7.6	Bilag 3, nytt punkt 11 Eksempler på godkjente rotasjonsordninger	10
4.	Krav til endringer i Industriooverenskomsten – TD delen.....	10
5.	Krav til endringer i Industriooverenskomsten – TEKO delen.....	10
6.	Avtaleforhold for batterifabrikk	11
III.	ANDRE FORHOLD	11
7.	Oppfølging av Riksmeklerens møtebok 2020-001, punkt 5	11
8.	Partssammensatt utvalg for tariffperioden 2022-2024	11
9.	Til protokollen	11

I. LØNNSKOSTNADSVEKST – TARIFFOPPGJØRET 2022

1. Lønnskostnadsvekst 2022

God konkurranseevne er en nødvendig betingelse for norsk næringsliv og arbeidsplasser. Det er viktig at det legges til rette for omstilling og økt sysselsetting.

For å sikre bedrifter og arbeidsplasser må lønnsutviklingen styrke industriens konkurranseevne.

II. KRAV TIL ENDRINGER I INDUSTRIOVERENSKOMSTEN

2. Krav til endringer i Industrioverenskomsten – Fellesdelen (FD)

2.1 FD §6.9, punkt 6.9.2 Individuelle tillegg

Overskriften i punkt 6.9.2 endres slik:

Punkt 6.9.2 *Individuelle tillegg og individuell lønn*

Første avsnitt endres slik:

Etter dyktighet, kompetanse, praksis, ansvar og jobbinnhold, skal den enkelte betales et tillegg til minste timefortjeneste, alternativt individuelt avlønnes.

Andre avsnitt endres slik:

Norsk Industri og Fellesforbundet forutsetter at partene på den enkelte bedrift vurderer om arbeidstakere med spesielle kvalifikasjoner utover det som normalt kreves for stillingsgruppen, herunder arbeidstakere som kvalifiserer seg til de nye arbeidsoppgaver som innføring av ny teknologi fører med seg (jf. Fellesdelen kap. III), skal gis en høyere individuell fortjeneste eller individuelt avlønnes.

Kommentar fra Norsk Industri:

For å tilpasse IO-VO til dagens tariffutfordringer hvor lokale kollektive lønnsavtaler er medvirkende årsak til at operatører gis nye stillinger underlagt funksjonæravtalene med individuell lønnsdannelse, er det behov for å innføre adgang til individuell lønnsfastsettelse også for operatører.

For ansatte som pga. individuelle forhold er aktuelle for individuelle tillegg, vil det også kunne være aktuelt å vurdere individuell lønn.

2.2 FD §6.9, punkt 6.9.3 Oppsigelse av avtaler om lønssystem

Første avsnitt endres slik:

Avtaler om lønssystemer kan, dersom ikke annet er avtalt, sies opp med 1 - en - måneders varsel. De lokale parter skal føre reelle forhandlinger før oppsigelse finner sted. Det forutsettes at partene på bedriften har ført reelle forhandlinger før oppsigelse finner sted.

Annet avsnitt endres slik:

Dersom en av partene krever organisasjonenes medvirkning til utforming av lønssystem eller for å få avklart tolkningsspørsmål vedrørende tariffavtale, skal slikt møte avholdes uten ugrunnet opphold, og senest innen 14 dager etter at krav er fremsatt.

Nytt fjerde avsnitt:

Dersom det er fremsatt krav om møte med organisasjonene løper varslingsfristen først fra avslutning av det organisasjonsmessige møtet.

Siste avsnitt slettes:

~~Oppsigelsen utstår inntil slikt forhandlingsmøte er avholdt.~~

2.3 FD, §6.10 Lokale lønnsforhandlinger, pkt 6.10.1

Fjerde avsnitt i punkt 6.10.1 endres slik:

Konsumprisindeks (KPI), rentenivå, Ekstern lønnsstatistikk, andre bedrifters lønnsnivå eller lønnsutvikling skal ikke kunne påberopes som grunnlag for regulering utover det som fremgår ovenfor.

Kommentar fra Norsk Industri:

Norsk Industri og Fellesforbundet har i fellesskap erfart at lokale tillitsvalgte hjemler krav om lokale lønnstillegg ut fra eksterne faktorer som KPI og rentenivå m.m. Dette er i strid med kriteriene for lokal lønnsdannelse. For å effektivt forhindre tariffstridige krav og tariffstridige begrunnelser må dette konkret adresseres i forbudslisten i avsnittet.

2.4 FD, fellesbilag 8, punkt 1.3.1 Innleie av arbeidstakere fra vikarbyråer (bemanningsvirksomheter)

Nytt annet og tredje avsnitt:

Dersom en av partene krever organisasjonenes medvirkning til utforming av avtale om innleie etter aml. §14-12 (2) skal slikt møte avholdes uten ugrunnet opphold.

Fellesforbundet og Norsk Industri kan inngå innleieavtale etter §14-12 (2) på vegne av lokale parter.

Øvrige avsnitt forskyves tilsvarende.

2.5 FD, fellesbilag 9 og 10:

Fellesbilag 9 og 10 slettes.

Kommentar:

Norsk Industri kan ikke se at nevnte bilag lenger er rettslige eller praktisk relevante.

3. Krav til endringer i Industrioverenskomsten – VO delen:

3.1 VO, §2.1 Ordinær arbeidstid, pkt 2.1.1.

Bestemmelsen endres slik:

2.1.1 Fastleggelse av ordinær arbeidstid

Ved enighet mellom de lokale parter kan ordinær arbeidstid legges innenfor tidsrommet kl. 06.00 og kl. 19.00 mandag til og med lørdag.

Ved fastsettelse av arbeidstid bør det legges vekt på ansattes ønsker og på bedriftens behov for å utnytte produksjonsutstyr effektivt. Hvis enighet - eventuelt med bistand fra organisasjonene - ikke oppnås, fastsetter bedriften arbeidstiden innenfor kl. 07.00 - kl. 17.00 mandag til og med lørdag.

~~Den daglige arbeidstid legges i tiden mellom kl. 06.00 og kl. 17.00 de første 5 virkedager i uken. Hvor saklige grunner gjør det nødvendig, kan ordinær arbeidstid legges til lørdager mellom kl. 06.00 og kl. 12.00.~~

~~Ved fastsettelse av arbeidstid bør det legges vekt på ansattes ønsker og på bedriftens behov for å utnytte produksjonsutstyr effektivt. Hvis enighet - eventuelt med bistand fra organisasjonene - ikke oppnås, fastsetter bedriften arbeidstiden innenfor kl. 07.00 - kl. 16.00.~~

~~Partene peker på at det av hensyn til effektiv utnyttelse av produksjonsutstyr vil være av stor betydning å praktisere fleksible arbeidstidsordninger, herunder hvilepauser. Det anbefales derfor med utgangspunkt i Riksmeklingsmannens forslag ved tariffoppgjøret i 1986, avsnitt C, punkt 5, at det på de enkelte bedrifter inngås avtale om slike ordninger innenfor tidsrommet kl. 06.00 til kl. 18.00.~~

Kommentar fra Norsk Industri:

Av hensyn til investeringer og effektiv utnyttelse av produksjonsutstyr er det nødvendig med en noe utvidelse av perioden for fastleggelse av ordinær arbeidstid.

Utvidelse av tidsrommet for plassering av ordinær arbeidstid er også nødvendig av hensyn til samordning av arbeidstid med bl.a. bedriftens funksjonærgrupper.

3.2 VO, §3.3, punkt 3.3.4 Uenighet om satsene i lønssystemet

Nytt siste avsnitt:

Bestemmelsen omfatter ikke ansatte som er individuelt avlønnet.

3.3 VO, §3.4 Fastsettelse av individuelle tillegg etter drøftinger

Overskriften endres slik:

§3.4 Fastsettelse av individuelle tillegg og individuell lønn etter drøftinger

Første avsnitt endres slik:

Individuell lønn eller individuelle ~~±~~ tillegg for dyktighet, kompetanse, praksis, ansvar og jobbinnhold ~~kan~~ fastsettes etter avtale mellom bedriftens leder eller dennes representant og hver enkelt arbeidstaker, og eventuelt etter konferanse med de tillitsvalgte.

Hvis den enkelte arbeidstaker eller de tillitsvalgte mener at det er urimeligheter til stede som gir grunnlag for fornyet vurdering, kan saken tas opp i konferanse med bedriftsledelsens representant.

Tredje avsnitt endres slik:

For å fremme mest mulig objektiv vurdering av den enkelte arbeidstaker, ~~skal~~ kan det drøftes retningslinjer for fastsettelse av disse tillegg.

3.4 VO, §5.3 Skifttillegg, punkt 5.3.5

Første avsnitt endres slik:

Ved overgang fra vanlig dagarbeid til skiftarbeid og fra 2-skift til 3-skift, betales for de første 6 dager som for overtid bestemt. (5 dager når lørdag ikke er arbeidsdag.) Dette gjelder likevel ikke dersom bedriften har varslet slik overgang med minst 14 dagers varsel.

3.5 VO, bilag 1

Kommentar fra Norsk Industri:

Eventuelle krav til endringer i bilag 1 må ta hensyn til supplerende offshorebetingelser som følger av lokale særavtaler.

Dagens utfordringer er i all hovedsak knyttet til bedrifter hvor det ikke er inngått lokale særavtaler i tilknytning til bilaget.

Felles partsforståelse og veileder fra tariffoppgjøret 2020 har foreløpig hatt ønsket effekt. Større nødvendige omlegginger av bedriftenes elektroniske systemer har imidlertid tatt noe tid. Norsk Industri er opptatt av at endringer må gis tid til å virke.

3.6 VO, bilag 2

Norsk Industri tar forbehold om evt. krav til endringer.

3.7 VO, bilag 3

Norsk Industri krever at bilag 3 til VO videreføres i tariffperioden 2022-2024, dog med de endringer som følger nedenfor.

3.7.1 Bilag 3, punkt 1 Omfang

Nytt 4. avsnitt.

For bedrifter som har arbeid på flere geografiske anleggs steder og hvor det er enighet mellom tillitsvalgte og bedriften om å benytte innarbeidingsordninger iht bilag 3, kan det inngås en felles innarbeidingsordning og godkjenning i bedriften som gjelder for alle anleggene

Øvrige avsnitt forskyves.

Kommentar fra Norsk Industri:

Ordninger etter bilag 3, dvs. 14-21 ordninger er nå en etablert ordning som er ønsket av både ansatte og bedriften og bruk av alternative ordninger eks 12-9 eller 13-15 har vist seg å være lite attraktive. Det er videre forholdsvis arbeidskrevende for bedrifter som er på mange anlegg å utarbeide protokoller for hvert anlegg. Det vill være både tidsbesparende og forutsigbart for alle parter å avtale en ordning som kan benyttes i bedriften generelt.

3.7.2 Bilag 3, punkt 3 Arbeidstid, 5. avsnitt

Femte avsnitt endres slik:

Ordninger med to fridager i oppholdsperioden kan ~~ikke~~ benyttes/avtales.

Kommentar fra Norsk Industri:

Endringen vil medføre at arbeidstakere gis mulighet for å kunne ha to hele helger hjemme.

3.7.3 Bilag 3, punkt 3 Arbeidstid, 7. avsnitt

Syvende avsnitt endres slik:

Overtid skal, som hovedregel, ikke benyttes i forbindelse med slike rotasjonsordninger. ~~Ved behov for øvertid i særlige tilfeller, skal dette kun skje etter avtale mellom tillitsvalgt valgt iht. Hovedavtalen og stedlig representant for arbeidsgiver.~~ Ved behov for overtid kan det etter avtale med bedriftens tillitsvalgte og etter samtykke fra den ansatte tillates overtidsarbeid i friperioden i hht aml 10-6(4) og (5) (uten å måtte søke og få godkjenning av forbundet sentralt)

Kommentar fra Norsk Industri:

En må erkjenne at det til tider er behov for overtid på anleggene, enten fordi at overlappende skift uteblir pga sykdom etc eller at en står i slutfasen av ett arbeidet og ønsker å slutføre arbeidet med kjent personell. Ved dagens ordning er det tidkrevende å få forlenget mannskapet, også i de tilfeller den enkelte har sagt seg villig til å arbeide. Det er således ønskelig at det kan åpnes for noe overtid i den avtalte friperioden da etter avtale med den enkelte og innenfor begrensningene i aml 10-6

3.7.4 Bilag 3, punkt 5 Godkjenning

Overskriften i punkt 5 endres slik:

5. Godkjenning og saksbehandling

Bestemmelsene endres slik:

Den enkelte arbeidstidsordnings varighet knyttes til prosjektets eller oppdragets lengde, eller maksimalt 2 år av gangen.

Søknader godkjennes for inntil 4 2 år av gangen.

~~Bedriften skal ha svar så raskt som mulig.~~

Søker skal ha svar fra Fellesforbundet om søknaden er avslått eller anbefalt innvilget så raskt som mulig, og senest innen 3 dager fra søknaden er mottatt av forbundet.

Søker skal ha endelig svar på om søknaden er avslått eller innvilget senest innen 6 dager fra søknaden er mottatt av forbundet.

Dersom det foreligger svar fra Fellesforbundet om at søknaden er anbefalt innvilget, har søker rett til å igangsette arbeidstidsordningen frem til endelig svar foreligger fra LO.

Siste avsnitt beholdes.

Kommentar fra Norsk Industri:

Norsk Industri erfarer at dagens saksbehandlingsrutiner og saksbehandlingstid hos LO og Fellesforbundet medfører en vesentlig og unødig produktivitetshinder for bedriftene. I de siste årene har det vært gjentatte tilfeller hvor manglende eller lang saksbehandlingstid på søknader som har vært innsendt i god tid har medført at ansatte ikke har fått startet arbeidet iht prosjektplaner. Dette har medført unødige lønnskostnader for bedriftene. Arbeidstidsordning etter Bilag 3 (15-20) er ved arbeid utenfor hjemmet en etablert og ønsket ordning av både ansatte og bedrifter. Når en først har fått godkjent ordningen på bedriften er denne gjennomgått både med hensyn til HMS og økonomiske betingelser, og en ser ingen god begrunnelse for at avtalen kun skal godkjennes for 1 år av gangen. Hvis en ønsker å sikre seg kan en heller legge inn 1. mnd. oppsigelsesfrist i avtalen

3.7.5 Bilag 3, punkt 9, se også bilag 2, punkt 10

Norsk Industri ønsker en drøftelse av tariff forståelsen av bestemmelsene i punkt 9:

Gjeldende bestemmelser:

9 Godtgjørelse for bevegelige hellig- og høytidsdager

a) For arbeid på hellig- og høytidsdager betales lønn + 100 % (som for overtid bestemt) + tilsvarende godtgjørelse som for hellig- og høytidsdager i henhold til arbeidsplan.

b) Ved fri i oppholdsperioden betales godtgjørelse for hellig- og høytidsdager i henhold til arbeidsplan.

c) I friperioden betales godtgjørelse for hellig- og høytidsdager for 7,5 timer

Norsk Industri vil med bakgrunn i drøftelsene vurdere å fremsette tariffkrav til endringer.

3.7.6 Bilag 3, nytt punkt 11 Eksempler på godkjente rotasjonsordninger

De rotasjonsplaner som er synliggjort i bilaget er eksempler på arbeidstidsordninger som kan godkjennes etter søknader. Også andre rotasjonsplaner kan godkjennes av Fellesforbundet.

4. Krav til endringer i Industrioverenskomsten – TD delen

Norsk Industri tar forbehold om å fremme konkrete tariffkrav knyttet til TD-delen under tariffforhandlingene.

5. Krav til endringer i Industrioverenskomsten – TEKO delen

Til forhandlingsprotokollen:

Lavlønns tillegg/normallønns tillegg tilkommer ikke bedrifter som har lokale lønnsforhandlinger.

Norsk Industri tar forbehold om å fremme konkrete tariffkrav knyttet til TEKO-delen under tarifforhandlingene.

6. Avtaleforhold for batterifabriker

Norsk Industri ønsker å drøfte spørsmålet om avtaleforhold for batterifabriker under tariffoppjøret 2022.

Norsk Industri tar forbehold om å fremme tariffkrav i denne anledning.

III. ANDRE FORHOLD

7. Oppfølging av Riksmeklerens møtebok 2020-001, punkt 5

Norsk Industri tar forbehold om å fremme krav til nødvendige tilpasninger av IO-VO i lys av allerede avtalt endring av dagens siste avsnitt i §1.1 i VO, tidligere §2.2.

8. Partssammensatt utvalg for tariffperioden 2022-2024

Norsk Industri fremsetter krav om fortsatt partssammensatt utvalgsarbeid for tariffperioden 2022-2024 for å utarbeide forslag til tilpassede lønns- og arbeidsvilkår for arbeid offshore på norsk kontinentalsokkel som ikke er relatert til olje og gassvirksomhet. Det vises til kommende satsing på offshore havbruk og offshore havvind.

9. Til protokollen

Krav om protokolltekst:

Norsk Industri og Fellesforbundet er enige om at Industriovertenskomsten -VO med nødvendige lokale tilpasninger skal benyttes av bedriftene for installasjon, service og vedlikeholdsarbeid på alle vindturbiner frem til ny og endelig tariffavtale er fremforhandlet mellom partene.

Norsk Industri tar forbehold om å presisere eller endre krav, eventuelt å fremme nye krav under tariffrevisjonen 2022.