

PROTOKOLL

År 2022 den 02. juni ble det avholdt forhandlingsmøter mellom Fellesforbundet og Norsk Industri vedrørende tariffrevisjonen 2022 for Steinindustrioverenskomst nr. 53.

For Fellesforbundet:

Joakim Gebhardt og Øystein Paulsrud

For Norsk Industri:

Magnus Dybendal Foldvik, Rolf Nilsen, Audun Glemmestad og Nora Køber Garvoll

Partene ble enige om følgende:

1. Økonomi

Det gis et generelt tillegg på kr. 4 pr. time med virking fra 01.04.2022.

Ny matpengesats er kr. 96.

Nye minstelønnsseter (§ 3 pkt. 3.1):

Voksne arbeidstakere over 18 år	kr. 188,57 pr. time
Øvede arbeidere, minst 5 år i faget	kr. 197,59 pr. time
Unge arbeidstakere under 18 år	kr. 133,31 pr. time

Satsene inkluderer det generelle tillegget.

Ny sats for fagarbeidere (§ 3 pkt. 3.1.4):

Kr. 12,75 pr. time

Ny sats for arbeid med ornament og skulptur (§ 3 pkt. 3.1.7 første avsnitt):

Kr. 6,08 pr. time.

Ny sats for arbeid med inskripsjon (§ 3 pkt. 3.1.7 annet avsnitt):

Kr. 4,42 pr. time

2. Andre endringer

Endringer i § 3 pkt. 3.8:

§ 3.8 Likestilling og likeverd Seniorpolitikk

Likestilling 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 bestemmelsen i § 3 pkt. 3.9 siste avsnitt om likelønn, Fellesbilag 6 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

Eldre arbeidstakere

Fellesforbundet og Norsk Industri er enige om at de lokale parter skal oppta drøftelser om seniorpolitiske retningslinjer, slik at alle arbeidstakere skal kunne ha en mulighet til å være lengre i arbeid. De lokale parter skal i den forbindelse drøfte elementer som gir ansatte større trivsel og bedre arbeidssituasjon.

Endringer i § 3 pkt. 3.9:

3.9 Lokale lønnsforhandlinger

Partene er enige om at kvinner og menn etter Steinindustrioverenskomstens bestemmelser 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. likestillings- og diskrimineringslovens bestemmelser.

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.

Ny § 3 pkt. 3.10:

3.10 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.

Bilag 14 utgår. Nummerering av øvrige bilag flyttes tilsvarende.

Ny § 3 pkt. 3.11:

3.11 Bonussystem

Målekriterier som skadefrekvens og sykefravær skal unngås.

Endringer i § 5 pkt. 5.2 første avsnitt og nytt andre avsnitt:

5.2 Arbeidstøy

Arbeidsgiver holder nødvendig utstyr som innbefatter arbeidstøy, vernetøy, fottøy og personlig verneutstyr. Utstyret skal være av god norsk eller tilsvarende god kvalitet. 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 hensiktsmessig vern. Nærmere retningslinjer for ordningens praktisering, f. eks utgiftsdekning, arbeidets varighet mv. utarbeides på den enkelte bedrift.

Øvrige avsnitt forskyves tilsvarende.

Endringer i § 10, dagens tekst endres til:

§ 10 Fag-, etter- og videreutdanning

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 opplærings spørsmål 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.
- at 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 tilleggsavtalen IV til Hovedavtalen. Opplæringen innenfor den enkelte arbeidstakers ordinære arbeidstid skal skje uten tap av fortjeneste.
- Partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet, og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur.

- at det legges til rette for kompetansehevende tiltak gjennom 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.

Ved nedbemanning som medfører oppsigelser bør bedriften og den tillitsvalgte drøfte eventuelle tiltak som kan bedre den enkelte arbeidstakers muligheter for å skaffe seg nytt arbeid.

Endringer i § 13:

Bilag 14 – Tjenestepensjoner – slettes.

Endringer i § 12:

Denne overenskomst trer i kraft pr. 1. april ~~2020~~ 2022 og gjelder til 31. mars ~~2022~~ 2024 og videre 1 - ett - år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel.

Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår:

Før utløpet av første 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 ~~2021~~ 2023).

Ikrafttredelsesbestemmelser

Det generelle tillegget gis med virkning fra 1. april 2022, men utbetales ikke før oppgjøret er vedtatt. 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 skifttillegg, overtidstillegg mv for arbeid utført før vedtakelsen.

Uravstemning

Fellesforbundet gjennomfører uravstemning for overenskomsten 22. juni 2022 med svarfrist til Norsk Industri 23. juni 2022.

Oslo, 02. juni 2022.

Norsk Industri

Fellesforbundet

Magnus Dybendal Foldvik

Joakim Gebhardt