

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2022-060 mellom

EL OG IT FORBUNDET
på den ene side

og

ENERGI NORGE
på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2022 – Energiforliket

Den 1., 2. og 3. september 2022 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler, Grensen 3, Oslo, under ledelse av riksmekler Mats Wilhelm Ruland.

Til stede for partene:

EL og IT Forbundet:

Bjørn Fornes, Åge Andersen, Frode Verpeide, Tina Møller, Morten Bildøy, Roger Norland, Per Olav Stokke, Fred Løvli, Geir Aasen, Alejandro Decap og Ingrid Myran.

Energi Norge:

Ståle Borgersen, Aslak Øverås, Arnt Solem, Tone Jørstad, Kristine Alstad Nicolaisen, Janicke Gjestad, Ståle Sando, Per Arne Risanger, Rita-Bettina Fjerstad Ajer og Kristin Reitan.

Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppsigelse fra EL og IT Forbundet, mottatt 31. mai 2022.
2. Riksmeklerens forbud mot arbeidsstans, datert 1. juni 2022.
3. EL og IT Forbundets begjæring om at meklingen avsluttes, datert 29. august 2022.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

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

Arbeidsgiver aksepterte forhandlingsløsningen. Arbeidstaker sender forhandlingsløsningen ut til uravstemning. Svarfrist ble satt til 26. september 2022 kl. 12.00.

Meklingen ble avsluttet kl. 03.30.



Mats Wilhelm Ruland

Protokoll 03.09.2022

Økonomi

Generelt tillegg kr 4 per time, med virkning fra 01.06.2022

Alle kronesatser, inkludert minstelønnsatser, økes med 5,3%.

§1 Overenskomstens omfang

Andre avsnitt endres til:

Denne overenskomsten er vertikal og regulerer de ulike tariffmessige vilkår mellom partene for de arbeidstakere som er medlem av LO/EL og IT forbundet og som avtalen omfatter.

§2 Ansettelse av arbeidstakere

Ved enhver bedrift som omfattes av denne overenskomst skal ingen arbeidstaker innen overenskomstens område ansettes på dårligere vilkår enn de i overenskomsten fastsatte.

Arbeidsavtaler skal inneholde ansettelsessted. Møtested(er) defineres av partene lokalt. Endring av møtested og møtetidspunkt for den daglige ordinære arbeidstids begynnelse og slutt fastsettes ved stedlige avtaler.

Kopi av ansettelsesbevis for de personer som omfattes av overenskomsten sendes EL og IT Forbundets tillitsvalgte ved vedkommende bedrift.

§3 Mangfold, likestilling og inkludering

Erstatter dagens tekst i sin helhet:

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 bilag nr. 9 til overenskomsten og Tilleggsavtale II i Hovedavtalen.

§4 Lærlinger

Ny tekst erstatter dagens tekst i sin helhet:

Lærlingeordningen ved bedriften er en slutføring av en fagopplæring frem til fagbrev. Partene ser viktigheten av inntak av lærlinger for å sikre rekruttering til bransjen og oppdaterte fagarbeidere.

Det er bedriftenes rett og ansvar å styre inntaket av lærlinger, dette skal skje i samråd med de tillitsvalgte.

Vilkår for lærlinger

Opplæring, lærekontrakt og læretid skal være i samsvar med Lov om grunnskolen og den videregående opplæringa og tilhørende forskrifter.

Lærebedriften plikter å legge til rette produksjonen og opplæringen slik at lærlingen kan nå målene i den fastsette læreplanen

En lærebedrift skal ha en eller flere faglige kvalifiserte personer (faglig leder) som har ansvaret for opplæringen, og skal se til at opplæringsloven med forskrifter blir oppfylt. Hver enkelt bedrift skal ha en eller flere instruktører som står for opplæringen av lærlingene.

Bedrifter som har lærlinger, må sørge for at faglig leder(e) og instruktører/montører er skolert og oppdatert i forhold til læreplaner og krav til opplæring av lærlinger.

For å ivareta krav til opplæring og sikkerhet under arbeid, skal lærlingene til enhver tid stå under ledelse av faglig kvalifiserte personer.

Bedriften dekker utgifter til lærebøker, skolemateriell, kursavgifter og sørger for nødvendige digitale hjelpemidler og verktøy.

Bedriften betaler etter avtale faktiske merutgifter til reise- og opphold som lærlinger påføres for å tilegne seg nødvendig kompetanse.

§ 5 Fagprøve

Ny tekst erstatter dagens tekst i sin helhet:

Lærlingen skal avlegge fagprøve i løpet av de siste 3 månedene av læretiden og prøven skal normalt holdes før utløpet av læretiden. Dersom fagprøven ikke blir avholdt innen utløpet av læretiden skal det inngås ny arbeidsavtale fram til fagprøven gjennomføres.

Dersom prøven blir avsluttet senere enn 1. måned etter utgått læretid, skal lærlingen få utbetalt bedriftens ordinære lønn for nyutdannet fagarbeider for tiden ut over dette, en forutsetning for dette er at utsettelsen ikke skyldes lærlingen.

Lærlingen skal gis varsel om utløpet av lærlingkontrakten 1 måned før denne utløper.

Bedriften skal stimulere og oppmuntre ufaglærte til å avlegge fagprøve gjennom ordninger som fagbrev på jobb, praksiskandidat og lærekontrakt.

Bedriften skal gi nødvendig fri til å forberede fagprøven, dekke lønn og faktiske utgifter i forbindelse med skole, skolemateriell, kurs og avlegging av fagprøve. Dette skal skje i samråd med tillitsvalgte.

I de tilfeller lærlingen ikke består 1. gangs fagprøve, og dette ikke skyldes lærlingens forhold, skal bedriften tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fagprøve. Lærlingen beholder samme lønn som ved utløp av lærlingperioden. Det vises for øvrig til opplæringsloven.

§ 6 Kompetanseutvikling

Ny tekst erstatter dagens tekst i sin helhet:

Den enkelte bedrift skal i samarbeid med de tillitsvalgte kartlegge og analysere bedriftens overordnede kompetansebehov med bakgrunn i bedriftens forretningsidé og strategi. På bakgrunn av kartleggingen, skal det planlegges og gjennomføres kompetansehevende tiltak.

Partene er enige om at en systematisk kompetanseutviklingsplan skal gjennomføres og regelmessig vedlikeholdes. Planen skal stimulere både til utvikling av spesialkompetanse og til bedre og mer

allsidig faglig kunnskap. Opplæring skal derfor gis både som generelle kurs for alle eller til større grupper av ansatte eller som individuelle kurs.

Det skal ved hver bedrift nedsettes et partssammensatt opplæringsutvalg. Opplæringsutvalget skal ha like mange medlemmer fra ledelsen og de tillitsvalgte.

Opplæringsutvalget skal ha en pådriverfunksjon og i samarbeid tilrettelegge for å holde ved like og utvikle en kompetanseutviklingsplan.

Bedriften og den enkelte har hver for seg - og i fellesskap – en rett og plikt til å ivareta kompetanseutviklingen. Bedriften stiller økonomiske midler til rådighet for gjennomføring av kompetansehevede tiltak.

Opplæring av tillitsvalgte og ledere

Kompetanseutviklingsplanen i den enkelte bedrift kan inkludere opplæring i arbeidslivets lover og avtaler, energibransjens rammevilkår, regulatoriske endringer, generelle markedsutsikter og behov for utvikling og endringer i bransjen.

Rammene for opplæringen utvikles av EL og IT forbundet og Energi Norge i fellesskap.

§ 7 Lønnsbestemmelser

Omregningsfaktor for timelønn

.....,1844 for dem med 35,5 timers uke, og 1747 for dem som har 33,6 timers uke

Minstelønnsatser

Stilling som krever teknisk fagskole/høyskole:	Økes med 5,3%
Fagarbeider med 4 ½ år læretid (f.eks. energimontør / -operatør)	Økes med 5,3%
Medarbeider med andre fagbrev	Økes med 5,3%
Saksbehandlere	Økes med 5,3%
Kundebehandlere	Økes med 5,3%
Unge arbeidstakere (under 18 år) / ferievikar	Økes med 5,3%

§ 12 Oppdrag med nattopphold utenfor hjemmet

§ 12

OPPDAG MED NATTOPPHOLD UTENFOR HJEMMET

Bestemmelsen dekker arbeid på anlegg/oppdrag, og ikke møter/kurs/konferanse.

Generelt

Reisebestemmelsene gjelder for fagarbeidere, lærlinger og ufaglærte som arbeider kortere eller lengre tid på anlegg/oppdrag innenlands, og der dette medfører nattopphold utenfor hjemmet.

Bestemmelsene gjelder hvis oppdrag med nattopphold utenfor hjemmet ikke er regulert eller avtalt lokalt.

Varsel om oppdrag

Aktuelle arbeidstakere skal varsles om planlagt reiseoppdrag så tidlig som mulig.

Dersom varsel ikke gis minimum 3 virkedager før avreise, gis 50 % tillegg på ordinær timelønn per arbeidet time inntil fristen på 3 virkedager er oppnådd. Dette gjelder ikke ved oppdrag der det ikke har vært praktisk mulig å varsle tidligere, som ved beredskapsoppdrag o.l.

Protokolltilførsel: Virkedagsbegrepet følger av lov 29. april 1988 nr 21 om ferie § 5.

Reiser til og fra anlegg/oppdrag

Reisetid i forbindelse med oppstart og avslutning av anlegg/oppdrag, betales med ordinær timelønn beregnet for den enkelte. Bedriften dekker reiseutgifter og fastsetter transportmiddel.

Hjemreise

Generelt

Det gis en fri hjemreise hver annen uke, eller i henhold til inngått rotasjonsplan, forutsatt at det enkelte oppdrag forventes å vare i minst tre uker til sammen. Med fri hjemreise menes at bedriften dekker reiseutgifter og fastsetter transportmiddel.

Reisen kan foregå på fritid.

Hjemreisene tilpasses jul, nyttår, påske og ferie ifølge ferieplan. Der det for eksempel er innført gjennomsnittsberegning av arbeidstid må hjemreisene tilpasses arbeidstidsordningen.

Kompensasjon for reisetid

Arbeidsgiver kompenserer for reisetid opp til 4 hjemreiser per kalenderår. Der disse reisene gjennomføres utenom ordinær arbeidstid, skal reisetiden godtgjøres med ordinær timelønn beregnet for den enkelte. Reisetiden beregnes med hjemsted som utgangspunkt.

Partene lokalt kan avtale å kompensere for ytterligere hjemreiser per kalenderår, samt for reise på fridager, helg og helligdager.

§ 13 Transportmidler- arbeidstøy og verneutstyr

Nytt andre avsnitt:

Ved bruk av tjenestebil skal det foreligge retningslinjer lokalt som regulerer bruk -og skattemessige forhold.

Arbeidstøy og verneutstyr

Nytt fjerde og femte avsnitt, siste avsnitt forskyves tilsvarende.

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.

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.

§ 17 Forskjellige bestemmelser

Garderobeforhold

Første setning beholdes, resterende strykes.

§ 17 Forskjellige bestemmelser

Tilgjengelighetsteknologi (nytt siste punkt)

Tilgjengelighetsteknologi kan påvirke forholdet mellom arbeidstid og fritid. Partene oppfordres derfor til å drøfte rammene for anvendelse av slik teknologi. Slike drøftelser kan blant annet inneholde:

- Arbeidsgivers forventninger
- Hvordan teknologiene benyttes

§ 22 Varighet

Denne overenskomst trer i kraft 1. juni 2022 og gjelder til 31. mai 2024 og videre for ett år ad gangen hvis den ikke av en av partene sies opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel.

Bilag 12

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)

Partssammensatt utvalg: Tjenestebil, elbil, lading

Partene nedsetter et utvalg med mandat til å utrede og foreslå tariffavtaletekst eller en veileder som avklarer utfordringene ved at arbeidstaker har med seg tjenestebil hjem. Utvalget skal spesielt ta for seg utfordringene med elbil og lading, samt skatteregler ved bruk av tjenestebil.