

PROTOKOLL

År 2022, den 14.- og 15. juni, ble det avholdt tarifforhandlinger mellom Norsk Arbeidsmandsforbund og Norsk Industri vedrørende hovedoppgjøret 2022 for Bergindustrioverenskomsten, avtale nr. 327.

Til stede:

For Norsk Arbeidsmandsforbund:

Brede Edvardsen, Arne Presterud, Ole-Johnny Zeylon, Frank Toks, Arve Larsen, Stian Ollila, og Tor Egil Johansen

For Norsk Industri:

Linn Catrine Sjølund, Sunniva Berntsen, Lars Raymond Sondresen, Anne Tjordan og Mai Britt Danielsen

* * *

Etter forhandlinger ble partene enige om følgende:

1. Lønnstillegg

Det gis et generelt tillegg på kr 4 per time (37,5 t/uke) fra 1. april 2022.

2. Endring av overenskomstens lønnsatser:

Henvisning		Dagens satser (2021)	Nye satser fom vedtakelse 1. april 2022
§ 3	Minstelønnsatser		Økning med kr 9,77 på 2021- sats (37.5 t/u). Ny minstelønnsats er inkludert generelt tillegg i årets oppgjør
§ 3 a)	Voksne arbeidstakere		
	37,5 timers uke	Kr. 173,61 pr. time	Kr. 183,38 pr. time
	36,5 timers uke	178,37 pr. time	Kr. 188,40 pr. time
	35,5 timers uke	183,38 pr. time	Kr. 193,70 pr. time
	33,6 timers uke	193,75 pr. time	Kr. 204,65 pr. time
§ 3 b)	Unge arbeidstakere	Kr. 112,25 pr. time	Kr. 117,25 pr. time
Ny §3 c)	Arbeid under dagen	kr 10,00	Kr. 12,00

§ 3 h)	Fagbrev	Kr.14,25 pr. time	Kr. 15,25
§ 6 e)	Matpenger	Kr. 90,00	Kr. 96,00

3. Endringer i overenskomstens øvrige bestemmelser:

§ 3 Minstelønnsatser

j) Verneutstyr. Nytt siste 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 variighet mv., utarbeides på den enkelte bedrift.

k) Arbeidstøy

Bedriften holder arbeidstøy og vareklær og er ansvarlig for vask.

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. Antall sett som maksimalt skal stilles til den enkelte arbeiders disposisjon innen de ulike arbeidsgrupper, avtales på den enkelte bedrift.

§ 15 Etter- og videreutdanning

Bestemmelsen endres slik:

Partene i bedriften bør jevnlig diskutere behovet for etter- og videreutdanning, jf. Hovedavtalens § 18.

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 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 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 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 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

- bedriften og tillitsvalgte bør drøfte hvordan man på best mulige måter kan benytte kompetansen til eldre arbeidstakere.

Ny § 16 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 fellesbilag 13 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

De andre paragrafene forskyves tilsvarende

§ 17 Varighet

Denne overenskomst gjelder fra 1. april 20202 til 31. mars 2024 og videre ett år av gangen hvis den ikke sies opp skriftlig av en av partene med to – 2 – måneders varsel.

Reguleringsbestemmelser 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).

4. Til protokollen:

Partene er enige om at utvalgsarbeid fastsatt i protokoll fra 2020 videreføres i tariffperioden.

5. Ikrafttredelsesbestemmelser

Det generelle tillegget på kr 4 per time gis fra 1. april 2022.

Øvrige endringer i satser og overenskomstbestemmelser gjøres gjeldende med virkning fra og med vedtakelse. Lønnsforhøyelsene gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som er sluttet i bedriften før vedtakelsen. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg mv. for arbeid utført før vedtakelsen.

* * *

Partene er kommet til enighet. Forhandlingsresultatet vil bli anbefalt av Norsk Arbeidsmandsforbund i forbindelse med uravstemningen. Frist for tilbakemelding til Norsk Industri er 4. juli 2022.

Brede Edvardsen

Linn Catrine Sjølund