



Frontfaget

- **Ramme: 3,7 %**

- **1,3 %** i sentrale tillegg
 - 4 kroner i generelt tillegg
 - 2 kroner i TEKO-tillegg (tekstil, trikotasje, konfeksjon)
- **0,9 %** i overheng
- **1,5 %** i glidning (lokale tillegg)

Andre tariffspørsmål i frontfaget

- Lønns- og arbeidsforhold for industriarbeidere som jobber offshore
- Etter- og videreutdanning
- Overenskomstens omfangsbestemmelser
- Likestilling



FRONTFAGET 2022

Teams, 04. april 2022

Enighet, 23 timer på overtid

- Meklingsfrist torsdag 31. mars 2022 kl 2400
- Enighet fredag 1. april kl 23.00, dessverre ny rekord for overtid...
- Fellesforbundet har frist for uravstemming til 6. mai d.å.



Industrioverenskomsten

Kort om de viktigste endringene:

FD §2.2 Nytt bilag 5 til VO som trer i kraft ved lokal enighet, (funksjonærbestemmelser)

FD §3.1 Kompetanseutvikling
- 7,5 timer betalt arbeidstid for EVU ved lokal enighet
- EVU reform for fagarbeidere

FD §4.1 Likestilling og ikke-diskriminering

VO §8.3 Arbeidstøy og vernebriller med styrke
Rett på tilpasset arbeidstøy hvis unisex-modeller ikke er tilfredsstillende og dette i tillegg er praktisk og økonomisk forsvarlig
Hvis dokumentert behov så rett på vernebriller med styrke hvis vanlige vernebriller ikke gir hensiktsmessig vern. Partene avtaler lokalt nærmere retningslinjer.

Nærmere om kompetanseutvikling

FD § 3.1 Kompetanseutvikling/opplæring

Revidert tekst i IO Fellesdelen § 3-1 pkt. 3.1.2 kulepunkt 8, 9 og nytt punkt:

3.1.2 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 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 ~~ufaglærte~~ **arbeidstakere** får anledning til å ta ~~fagbrev~~ **fag-, etter- og videreutdanning**. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens behov ~~for fagarbeidere~~ 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 Industrifagskolen eller andre 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

Nærmere om likestilling

FD § 4.1 Likestilling og ikke-diskriminering

Ny tekst

Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permission 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 kapittel 6-12 om likelønn, fellesbilag 6 og Hovedavtalens tilleggssavtaler II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

Nærmere om likelønn

FD § 6.12 Likelønn

Første avsnitt endres slik:

Partene er enige om at kvinner og menn etter Industrioverenskomsten 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.

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.

Nærmer om arbeidstøy og vernebriller

VO § 8.3 Arbeidstøy

Bedriften holder nødvendige vareklær og arbeidstøy, og besørger dette vasket hvis partene ikke blir enige om annen ordning. 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. Nærmere retningslinjer for utlevering, vask mv avtales på den enkelte bedrift. Arbeidstøyet skal være bedriftens eiendom. Arbeidstøyet utleveres ved tiltredelse i bedriften.

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.

Industrioverenskomsten-VO delen

§1-1 Avtalt endring i virkeområde fra 2020 oppgjøret og som skulle ha trådt i kraft fra 2022 reverseres.

Opprinnelig bestemmelse blir stående, dvs lokal avtaleadgang om å gjøre VO-delen gjeldende hvis midlertidige stillinger som funksjonær/ arbeidsleder.

§3.6 Forbud mot målekriterier som skadefrekvens og sykefravær ved lokale bonussystemer.

Nytt Bilag 5 (funksjonærbilag) hvis lokal enighet i bedrifter bundet av IO-VO delen

Kort om VO bilag 5

- Hvis VO delen allerede er gjort gjeldende for ansatte i stillinger i produksjonen, kan lokale parter bli enige om å etablere nytt bilag 5 for følgende personer/grupper:
 - Medlemmer av Fellesforbundet ansatt i stillinger tilknyttet produksjonen.
 - Medlemmer av Fellesforbundet ansatt i stillinger i produksjonen likevel begrenset til særskilte ansatte/grupper.
- Bilag 5 stadfester individuell lønn, og gjennomsnittlig 37,5 t/u. VO delens tariffbestemmelser (eks kollektiv lønn, dagsingsrett, arbeidstid m.m) vil ikke gjelde for ansatte som ved lokal enighet skal reguleres av bilaget.
- Etablering av bilag 5 gir fleksibilitet for å arbeide på tvers av tariffområder.
- Det forutsettes lokal enighet, og lokale avtaler om lønns- og arbeidsvilkår.
- Norsk Industri vil komme tilbake med mer informasjon og veiledning om bruken av VO bilag 5

Kort om VO bilag 1, tariffavtale for arbeid offshore

- Partsforståelse fra tariffoppgjøret 2020 blir nå tatt inn som del av tariffbestemmelsene i bilag 1:
 - Rammetall for pluss og minustid på hhv minus 75 og pluss150
 - Arbeidstaker skal ha sitt arbeid fordelt så jevnt som mulig gjennom avregningsperioden
- Arbeidsgivers behov for fleksibilitet er ivaretatt innenfor rammetallene.
- **Ny** bestemmelse som vil gi mer forutsigbarhet for arbeidsfri:
 - Etter å ha fullført planlagt oppholdsperiode offshore skal arbeidsgiver sikre arbeidstaker sammenhengende arbeidsfri tilsvarende varigheten på siste fullførte oppholdsperiode før det kan foretas ny utreise offshore. Eventuelle avvik fra dette kan avtales med arbeidstaker.

Kort om innleie fra bemanningsforetak

- I møteboken er det inntatt følgende bestemmelse:

På forespørsel fra en av de lokale parter kan Norsk Industri og Fellesforbundet gi bistand i drøftinger og forhandlinger om spørsmål knyttet til innleie fra bemanningsforetak.

- VO bilag 1, omforent erkjennelse fra tariffoppgjøret 2020 tas inn som merknad i tariffavtalen for arbeid offshore:

Innleie fra bemanningsforetak

Fellesforbundet og Norsk Industri erkjenner at industrien kan ha behov for å supplere egenbemanning fra bemanningsforetak.

Organisasjonene forutsetter at lokale parter finner nødvendige løsninger for å kunne benytte innleie fra bemanningsforetak, herunder inngår avtaler iht aml. §14-12 (2) der dette er nødvendig. Det forutsettes videre at lokale parter tar utgangspunkt i bedriftens produksjonsbehov og bemanningssituasjon.

- Etter- og videreutdanning

- Avtale om opplæringstiltak for industrien – ikke normgivende for andre sektorer
- Forutsetninger for evt. fag-, etter- og videreutdanning:
 - øke produktiviteten og omstillingsevnen
 - ikke til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift- og personaldisponeringer
- Kan gi kompetansehevende tiltak av inntil 7,5 timers varighet pr. år, betalt med ordinær lønn
- Ber Regjeringen etablere en treparts etter- og videreutdanningsreform for industrien

Vertikalisering

- Handler om tariffavtalens virkeområde på bedriften
- Norsk Industri og Fellesforbundet har blitt enige om at Fellesforbundet også kan organisere funksjonærgrupper
- Ordningen skal evalueres i perioden
- **Gjelder bare for industrien**

