

# **Mellomoppgjøret 2021**

**Samfunnsbedriftene**

**og**

**EL og IT Forbundet, Fagforbundet, Delta og Parat**

**Energiavtale I**

**Samfunnsbedriftenes tilbud nr. 3**

**7. juni kl. 17:00**



Samfunnsbedriftene vil gjennom forhandlingene tilstrebe mest mulig samsvar mellom de to avtalene på punkter der de i utgangspunktet har store likheter, og der eventuelle endringer har relevans for begge avtaler. Dette kan innebære at avklaringer på punkter i den ene avtalen gis som tilbud også på den andre avtalen.

Det tas forbehold om feilskrift og endrede tilbud under forhandlingenes gang. Ingen tilbud er i prinsippet gitt før partene er enige om en anbefalt løsning.

## 1. Økonomi

A) Det gis et generelt tillegg på kroner 10300,- med virkning fra 1. juli 2021.

B) Endringer av kronesats i minstelønn i avtalens punkt 3.2, tilbys som vist i tabellen under, med virkning fra 1. juni 2021:

Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Ny minstelønn fra 01.06.2021
4001	Arbeider	401 300
4002	Arbeidsleder	421 100
4005	Elektromaskinist / Energioperatør	447 500
4007	Energimontør	447 500
4008	Fagarbeider	415 600
4014	Merkantilmedarbeider	413 400
4016	Maskinmester	444 200
4017	Sekretær	418 900
4018	Servicemedarbeider	401 300
4020	Unge arbeidstakere/ferievikarer	263 100
4022	Fagarbeider med fagskoleutdanning	436 600
4023	Fagarbeider med fagskoleutdanning (særaldersgrense)	436 600



## 2. Partssammensatt utvalg, - kompetanseutvikling

### *Bakgrunn*

I tariffoppgjøret 2020 ble partene i Energiavtale II enige om følgende protokolltilførsel; «Dersom en av partene krever det, kan behovet for nedsettelse av et PSU om kompetanseutvikling tas opp som tema i mellomoppgjøret 2021».

Samfunnsbedriftene mener, i likhet med NITO, at vi bør benytte muligheten til å nedsette et slikt partssammensatt utvalg. Energibransjen står i en transformasjonsprosess der kraftbransjens virksomheter innehar en nøkkelrolle. Elektrifisering og kutt av klimautslipp er ikke bare et spørsmål om å ta i bruk ny teknologi. Virksomhetene og ansattes vilje og evne til å drive og medvirke i omstillingen vil etter vår oppfatning være avgjørende for å lykkes. Da er det ikke minst viktig at de sentrale partene bidrar til at bedriftene kan møte fremtiden med riktig kompetanse. Vi foreslår derfor et mandat som først og fremst er rettet inn mot de sentrale partenes bidrag til kompetanseutvikling i energibedriftene.

Vi mener et partssammensatt utvalg bør vurdere behovene til fremtidens energibransje og hva vi som sentrale parter kan bidra med for å gjøre bedrifter og arbeidstakere i stand til å møte morgendagens krav til energi-/it-bedrifter.

### *Forslag til mandat og tidsplan*

Det partssammensatte utvalget skal komme fram til en felles situasjonsforståelse av kompetansesituasjonen i energibedriftene i dag, og av utfordringsbildet for bedriftene framover. Ut fra denne situasjonsforståelsen skal partene først og fremst foreslå hva de sentrale partene kan bidra med for å lette omstillingsarbeidet lokalt. Utvalget står fritt til å foreslå konkrete og relevante tiltak.

Det partssammensatte utvalget møtes første gang høsten 2021. Arbeidet med en felles situasjonsforståelse og utfordringsbilde skal sammenfattes i en rapport som skal være ferdigstilt innen 1. april 2022.

Utvalget bes i tillegg foreslå retningslinjer for hvordan et videre samarbeid mellom partene kan utformes for å sikre oppdatert situasjonsforståelse og dermed mulighet til å sette inn nødvendige tiltak i tide. Felles initiativer i forhold til myndighetene for å sikre utdanningsløp tilpasset bedriftenes behov kan være et av flere temaer for samarbeidet.

Mulige finansieringsløsninger fra staten, arbeidsgivere eller arbeidstakere ligger utenfor mandatet.



.

### **3. Til protokoll**

#### **Lokale forhandlinger**

Partene sentralt vil vise til §3-4, hvor det fremgår at tarifforhandlingene består av et sentralt og et lokalt oppgjør. Det understrekes at den totale årslønnsveksten skapes med disse forhandlingsbestemmelsene, og at de lokale forhandlingene er et vesentlig element i lønnsdannelsen.