

PROTOKOLL

År 2022 den 30. mai ble det avholdt forhandlingsmøter mellom Fellesforbundet og Norsk Industri vedrørende tariffrevisjonen 2022 for overenskomst nr. 54 Sandtakoverenskomsten.

For Fellesforbundet:

Terje Johansen og Kjell Sørлие

For Norsk Industri:

Magnus Dybendal Foldvik, Stig Skarbø 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.

Det gis et ytterligere bransjetillegg på kr. 0,2 pr. time med virkning fra 01.04.2022.

Ny matpengesats er kr. 96.

Nye minstelønnsatser (§ 2):

Arbeidstakere ansatt 0-6 mnd.	kr. 200,06 pr. time
Arbeidstakere ansatt 6 mnd.-5 år	Kr. 204,24 pr. time
Arbeidstakere ansatt minst 5 år	kr. 210,56 pr. time
Unge arbeidstakere (under 18 år)	kr. 131,62 pr. time

Satsene inkluderer det generelle tillegget og bransjetillegget.

Ny sats for fagarbeidertillegg (§ 2):

Kr. 11,50 pr. time.

2. Andre endringer

Endringer i § 2:

Likelønn

Partene er enige om at kvinner og menn etter Sandtakoverenskomsten 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.

Bonussystem

Dersom bedriften har et bonussystem, skal målekriterier som skadefrekvens og sykefravær unngås.

Tjenestepensjon

Nytt siste avsnitt:

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 12 utgår. Nummerering av øvrige bilag flyttes tilsvarende.

Endringer i § 8:

Likestilling og likeverd Seniorpolitiske tiltak

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 § 2 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 § 10:

Nytt 2. og 3. avsnitt:

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 uten på 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 § 11:

Dagens tekst endres til:

Kompetanseutvikling/opplæring

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 tilleggssavtalen 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 Industrifagskolen eller andre 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.

Endringer i § 12:

Punkt 12 – Tjenestepensjoner – slettes.

Endringer i § 13:

Varighet og oppsigelse:

Denne overenskomst trer i kraft pr. 1. april ~~2020~~ 2022 og gjelder til og med 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 og bransjetillegget 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.

Til protokollen:

Det gjennomføres et utvalgsarbeid i tariffperioden. Utvalget skal se på muligheten for å slå sammen Sandtakoverenskomsten med en annen passende overenskomst, eller eventuelt gå over til en annen passende overenskomst. Utvalgsarbeidet skal være ferdigstilt senest ved utgangen av desember 2023.

Oslo, 30. mai 2022.

Norsk Industri


Magnus Dybendal Foldvik

Fellesforbundet


Terje Johansen