

AVTALE NUMMER: 81

PROTOKOLL

År 2022, 2. juni ble det gjennomført forbundsvise forhandlinger mellom NHO Service og Handel og Fellesforbundet på avtale 81 - Tannteknikeroverenskomsten

Til stede

For Fellesforbundet: Kim Kalsås-Carlsen og Stig Lundsbakken

For NHO Service og Handel: Laust K. Poulsen og Anna Hjelle

Partene er enige om følgende:

I GENERELT TILLEGG

Det gis et generelt tillegg på kr. 4 pr. time fra 1. april 2022. Tillegget er inkludert i satshevingene i § 3.1.

II DET GJØRES FØLGENDE ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

§ 2.2.6

Matpengesatsen økes til kr. 96,-

§ 3.1

Nye minstelønnsatser er økt med 5,28 %. Pr. 1. april 2022 er satsene:

		Gammel timesats:	Ny timesats:
3.1.1	Tanntekniker etter et års praksis	Kr. 185,00	Kr. 195,00
3.1.2	Nyutdannet tanntekniker	Kr. 175,50	Kr. 185,00
3.1.3	Tannteknikerassistent over 18 år		
	1 år:	Kr. 150,00	Kr. 158,00
	2 år:	Kr. 158,50	Kr. 167,00
	Deretter:	Kr. 163,00	Kr. 171,50
3.1.4	Tanntekniker med mindre enn 2 års øvelse i faget	Kr. 156,00	Kr. 164,00
	Assistent med 2-4.5 års øvelse i faget	Kr. 162,50	Kr. 171,00
	Assistent med 4,5 års øvelse i faget	Kr. 169,00	Kr. 178,00

3.2 Etter- og videreutdanning

3.2.5

Partene er enige om at etterutdanning av tannteknikere og annet personell, er nødvendig for at tannteknikerbransjen skal ha kvalifiserte arbeidstakere for å løse nye arbeidsoppgaver og møte den nye teknologiutviklingen.

Bedriften og tillitsvalgte skal regelmessig 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 det er hensiktsmessig.

3.2.6

Fag-, etter- og videreutdanning er en oppgave for ulike utdanningsinstitusjoner, bedrifter og de enkelte arbeidstakere. Organisasjonene vil søke å påvirke myndighetene slik at tilbud og videreutdanning kan gis, så vel i arbeidstiden som i fritiden, avhengig av lokale forhold, og 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.

§ 7 Arbeidstøy

Ny § 7.1.4

Ved behov skaffer arbeidsgiver til veie tilpasset ordinært arbeidstøy til kvinner og menn der unisex-modeller ikke er tilfredsstillende. Det er en forutsetning at arbeidstøyet tilfredsstiller nødvendige HMS-krav, og at det 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 ved den enkelte bedrift.

§ 9 Arbeidsmiljø og vernetiltak

9.1.6 likestilling og ikke-diskriminering mellom kvinner og menn

Fellesforbundet og NHO Service og Handel oppfordrer de lokale parter til å drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med tanke på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale. Formålet med en slik avtale skal være å oppnå at alle arbeidstakere – uansett kjønn gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement.

Likestilling er ikke et område som kan ses isolert. Dette arbeidet må drives på alle plan og innenfor alle områder, og det må fokuseres og satses på å få frem helheten i problemstillingene.

Likestillingsavtaler

I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriftene vil NHO Service og Handel og Fellesforbundet bl.a. peke på at

- likestilling er et lederansvar

- likestilling mellom kjønnene omfatter mer enn lønsspørsmål
- likestilling gjelder også holdninger normer, og krever sterk medvirkning fra de tillitsvalgte

▲ likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablerte samarbeidsfora i bedriften

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 den etablerte systemet for samarbeid, informasjon og drøftelser i bedriften.

Protokolltilførsel:

Partene på den enkelte bedrift skal i løpet av avtaleperioden foreta nødvendig gjennomgang av sine lokale avtaler for å sikre at disse er i samsvar med likestilling- og diskrimineringsloven bestemmelser.

9.1.7 utgår

9.1.8

Oppdatering av lovhenvisning til likestillings- og diskrimineringsloven.

Ny 9.3 Tjenestepensjon

NHO Service og Handel 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 10 utgår og om nummerering oppdateres.)

§ 11.1 Varighet og oppsigelse

Denne overenskomst trer i kraft pr. 1. april 2022 og gjelder til 30. mars 2024 og videre 1 - ett - år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel.

§ 11.2 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 NHO. 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).

III ØVRIGE BESTEMMELSER OM IKRAFTTREDELSE

Ingen regulering skal iverksettes før oppgjøret er vedtatt.

Lønnsforhøyelser gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som har sluttet i bedriften før vedtakelsen.

LP

Kim

Det foretas ikke omregning eller etterbetaling av overtidstillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.

**

Partene gis fullmakt til å redigere skrivefeil.

Svarfrist: 23. juni 2022.

NHO Service og Handel



Laust K. Poulsen

Fellesforbundet



Kim Kalsås-Carlson