

PROTOKOLL

År 2022, den 13. juni ble det gjennomført forhandlinger mellom Hovedorganisasjonen Virke og Fellesforbundet om Industrioverenskomsten

Til stede:

*Fra Hovedorganisasjonen Virke:
Ane Nore Nyhus
Ida Blomquist*

*Fra Fellesforbundet:
Terje Samuelson
Cathrine Ulvøy*

--ooOoo--

Lønnstillegg

1. Det gis et generelt tillegg på kr 4,-
2. I tillegg til lønnstillegget under punkt 1, gis det et tillegg på kr 2.00 pr. time til alle arbeidstakere omfattet av Industrioverenskomstens Tekodel
3. Lønnstilleggene under punkt 1 og 2 innarbeides i overenskomsten på vanlig måte.

2. Satser Teko

Økningen for de ulike satsene i Teko-delen er en særskilt forhandlingsløsning ved tariffrevisjonen 2022. Ved fremtidige tariffrevisjoner vil størrelsen på satsøkningen og hvilke satser som skal justeres være en del av tarifforhandlingene.

3. Innleie

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

4. Fellesforbundet holder Virke orientert om partssammensatt utvalg mellom Fellesforbundet og NHO knyttet til velferdspermisjoner, videreutvikling av industrioverenskomsten og overenskomstens omfang og mulige reguleringer av lønns- og arbeidsvilkår for arbeid offshore som ikke er relatert til olje- og gassvirksomheten.

Fellesforbundet holder Virke orientert om avtaleforhold for batterifabriker

5. Likestilling

Partene er enige om viktigheten av at de lokale parter skal utvikle godt samarbeid med likestilling og ikke-diskriminering og vil særskilt fremheve for tariffperioden 2022-24:

Utvikle gode systemer for å forebygge og hindre seksuell trakassering på arbeidsplassene.

Arbeide for bedre kjønnsbalanse på arbeidsplassen, herunder tilrettelegging for gravide samt foreldrepermisjon/omsorgsoppgaver for begge kjønn.

Partene sentralt vil i tariffperioden 2022-24 arbeide sammen for å støtte opp om og gi bistand til det lokale arbeidet.

6. Fellesbilag 3 – OU-fondet

Det vises til vedlegg 1

7. Avtaleperiodens lengde

Denne overenskomsten trer i kraft pr. 1. april 2022 og gjelder til 31. 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

8. Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom VIRKE 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 situasjonen 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 Hovedorganisasjonen Virke. 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).

13. Økning av overenskomstens satser

Fellesdelen

§ 7.1 Godtgjøring for helligdager og 1. og 17. mai

	Ny sats 1.4.2022
7.1.1.8 Helkont. skiftarb. for hvert fulle arbeidete skift	kr 52,57

§ 8.2 Matpenger og forpleining

Matpengesatsen fastsettes til kr 96,00

Fellesbilag 11 Varig tilrettelagt i ordinær virksomhet (VTO)
Satsen heves i tråd med reguleringen av VTA-bilaget i AIB-
overenskomsten

VO-delen

§ 3.1 Minste timefortjeneste

		Ny sats 1.4.2022
3.1.2.1	Fagarbeider	kr 197,01
	Etter 1 års arbeid som fagarbeider	kr 198,82
3.1.2.2	Spesialarbeider	kr 188,04
	Etter 1 års arbeid som spesialarbeider	kr 189,95
3.1.2.3	Hjelpearbeider	kr 179,17
	Etter 1 års arbeid som hjelpearbeider	kr 180,96

§ 5.3 Skifttillegg

		Ny sats 1.4.2022
5.3.1	1. skift: inntil lørdag kl.14.00	Intet
	2. skift	kr 21,16
	Skift etter kl. 14.00 dager før søn- og helligdag	kr 45,22
	Fra 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften	kr 64,83
5.3.2	1. skift: inntil lørdag kl.14.00	Intet
	2. skift	kr 21,81
	3. skift	kr 32,46
	Skift etter kl. 14.00 dager før søn- og helligdag	kr 46,53
	Fra 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften	kr 66,66
5.3.3	1. skift: inntil lørdag kl.14.00	Intet
	2. skift	kr 23,12
	3. skift	kr 34,29
	Skift etter kl. 14.00 dager før søn- og helligdag	kr 49,13
	Fra 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften	kr 70,44

§ 5.4 Deltid

		Ny sats 1.4.2022
	Deltid	kr 9,70

§ 5.5 Særlig smussig arbeid og arbeidstøy

		Ny sats 1.4.2022
	Særlig smussig arbeid	kr 9,74

Bilag 1 Tariffavtale for arbeid offshore

11.2 Offshoretilllegg

		Ny sats 1.4.2022
	Offshoretilllegg	kr 86,73

11.5 Nattillegg

		Ny sats 1.4.2022
	Nattillegg	kr 47,52

11.6 Tilkomstteknikk

		Ny sats 1.4.2022
	Tilkomstteknikk	kr 52,57

TD-delen

§ 3.1 Lønnsnivå og lønnsdifferensiering

		Ny sats 1.4.2022
3.1.1	Nyansatte	kr 188,04

	Etter 1 års ansettelse	kr 189,95
	Fagarbeider	kr 197,01
	Etter 1 års arbeid som fagarbeider	kr 198,82

Tekodelen

§ 2.2 Normallønn

		Ny sats 1.4.2022
	Gruppe I: Nybegynnere	kr 163,87
	Etter 4 måneders arbeid	
	Etter 1 års arbeid	kr 165,13
	Unge arbeidere under 18 år	kr 135,16
	etter 4 måneders arbeid	

§ 2.4 Ansiennitetstillegg

		Ny sats 1.4.2022
	Etter 3 års ansettelse	kr 4,58
	Etter 4 års ansettelse	kr 5,11
	Etter 5 års ansettelse	kr 6,11
	Etter 10 års sammenhengende ansettelse	kr 2,11
	- i alt	kr 17,91

§ 2.5 Fagopplæring og videreutdanning

		Ny sats 1.4.2022
2.5.1	Tillegg for fagbrev (minimum)	kr 6,39
2.5.2	Satsen hentes fra 2.5.1	kr 6,39

§ 4.1 Smussig arbeid

		Ny sats 1.4.2022
4.1.1	Særlig smussig arbeid	kr 9,25

Bilag 2 Garantiordningen

		Ny sats 1.4.2022
	Gj.sn. under 80 % av ind.gj.snitt	kr 3,36
	Gj.sn. mellom 80 % og 82,5 % av ind.gj.snitt	kr 2,80
	Gj.sn. mellom 82,5 % og 85 % av ind.gj.snitt	kr 2,24

14. Øvrige overenskomstendringer

Markering av endringer:

- Ny tekst fremkommer som understreket kursiv
- Tekst som strykes er marker med dobbel ~~gjennomstreking~~

14.1 Fellesdelen

§ 2.2 Faggrupper og øvrige stillinger

Nytt siste avsnitt:

I bedrifter bundet av Industriooverenskomsten VO-delen, kan bestemmelsene i VO bilag 5 ved lokal enighet gjøres gjeldende for medlemmer av Fellesforbundet iht bilagets punkt 1.2.

§ 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 heVirkeled til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall eventuelt kan legges til rette for at ~~ufagløste~~ 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.

§ 4.1 Likestilling ~~mellom kvinner og menn~~ og ikke-diskriminering.

4.1.1 ~~Partene er enige om at kvinner og menn skal vurderes etter de samme normer og prinsipper slik likestillingsloven krever. Det vises også til Fellesbilag 6.~~

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 kapitel 6-12 om likelønn, Fellesbilag 5 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

~~4.1.2 Partene er enige om både sentralt og lokalt å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene slik at kvinner og menn gis like muligheter til å ta del i de forskjellige arbeidsoppgaver innenfor industrien~~

~~4.1.3 Bedriften skal slik likestillingsloven krever i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser, forfremmelse og kompetansegivende etter- og videreutdanning, samt fortjenestemessig~~

~~4.1.4 Dersom en av partene krever det, kan det inngås lokal avtale om måten samarbeidet organiseres på. Partene i bedriften kan be om bistand fra organisasjonene ved utforming av lokale avtaler. Skal de lokale parter i tariffperioden drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk 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, samt videre å bidra til at flere kvinner vil finne seg en arbeidsplass i industrien. I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriftene, vil Virke og Fellesforbundet peke på at:~~

- ~~• likestilling er et lederansvar~~
- ~~• likestilling mellom kjønnene omfatter mer enn lønsspørsmål~~
- ~~• likestilling gjelder også holdninger og normer som krever sterk medvirkning fra de tillitsvalgte~~
- ~~• likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablerte samarbeidsfora i bedriften~~

4.1.5 Gravide arbeidstakere blir ny 4.1.2

~~§ 4.3 Etniske minoriteter~~

~~Partene er enige om at det både sentralt og lokalt må arbeides for å tilrettelegge forholdene slik at etniske minoritetsgrupper i større grad velger å ta arbeid innenfor industrien. På denne bakgrunn bør derfor partene lokalt diskutere bedriftsaktuelle problemstillinger knyttet til rekruttering av minoritetsgrupper, som for eksempel praktisk tilrettelegging og holdningsspørsmål.~~

§ 6.2 Regulering av satser

Endres i samsvar med det generelle tillegget.

§ 6.10 Lokale lønnsforhandlinger og kriterier for lønnsregulering

Merknad til § 6.10

Gjelder ikke for de bedrifter som benytter normalbestemmelsen i

Tekodelen

§ 6.12 Likelønn

Første avsnitt endres slik:

Partene er enige om at kvinner og menn etter Industriooverenskomsten 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. likestillingslovens- 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.

§ 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 variighet mv., utarbeides på den enkelte bedrift.

§ 9.4 Tjenestepensjoner (Ny)

Virke 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.

Nåværende § 9.4 Kontingenttrekk og § 9.5 Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner flyttes tilsvarende og blir ny § 9.6 og § 9.7.

14.2 VO-delen

§ 1.1 Faggrupper og øvrige stillinger

Partene er enige om at det ikke foretas endringer i bestemmelsen.

§ 3.6 Bonussystemer

Tredje avsnitt i 3.6.3 endres slik:

Også andre kriterier skal kunne avtales, men målekriterier som skadefrekvens og sykefravær ~~bør~~ skal unngås. ---

Bilag 1 Tariffavtale for arbeid offshore

1. Definisjoner

(...)

Merknad

~~Hvis enkelte oppdrag unntaksvis skulle kreve nattekvarter i land, henvises til 2.2, første setning, under hensyntagen til definisjonen av avtalens virkeområde i 2.1~~

2. Virkeområde

(...)

Nytt punkt 2.5:

2.5 Hvis enkelte oppdrag unntaksvis skulle kreve nattekvarter i land, henvises til 2.2, første setning, under hensyntagen til definisjonen av avtalens virkeområde i 2.1

3. Arbeidstid, overtid mv.

3.2 Rotasjonsordninger

(...)

Ved årsavregningen skal først timer utover fullt normalt årsverk (basert på rotasjonsordning 14-21-14-28) godtgjøres som for overtid bestemt etter reglene i pkt. 3.9.1 og 3.9.2.

KommentarMerknad

~~På bakgrunn av kontraktsforpliktelser, rekrutterings- og kapasitetsbehov og nødvendige tilpasninger hos den enkelte bedrift er partene innforstått med at innføring av ny rotasjonsordning 14-28 vil være tidkrevende. Partene understreker at ny rotasjonsordning skal være implementert innen 31.12.2014. Avvik fra dette avtales med tillitsvalgte.~~

Partene er videre enige om at ved eventuelle fremtidige arbeidstidsreduksjoner i industrien/samfunnet som gjennomføres uten reduksjon i lønn, skal slike reduksjoner kompenseres verdimesig økonomisk.

Merknad:

Etter å ha fullført planlagt oppholdsperiode offshore skal arbeidsgiver sikre arbeidstaker sammenhengende arbeidsfri tilsvarende variigheten på siste fullførte oppholdsperiode før det kan foretas ny utreise offshore. Eventuelle avvik fra dette kan avtales med arbeidstaker.

Industrioverenskomsten VO-delen Bilag 1 Tariffavtale for arbeid offshore

Partene er enige i at innføring av 14-28 rotasjon i 2014 ikke innebærer endring av praksis og den forståelse partene har knyttet til offshorebilaget, utover retten til å arbeide redusert årstimetall.

Nytt punkt 3.3:

3.3 Rammer for løpende pluss- og minustid ved oppstart av arbeidsoppdrag

Arbeidstaker skal ha sitt arbeid fordelt så jevnt som mulig gjennom året. Imidlertid anerkjenner partene at uforutsigbarhet i kundeoppdrag også kan medføre uforutsigbarhet for arbeidsoppdrag offshore. Partenes formål med denne presiseringen er gi mer forutsigbarhet for arbeidstid og fritid for ansatte.

Ansatte kan i perioder bli satt på rotasjonsordninger hvor normal friperiode avkortes/ forlenges, eller hvor normal oppholdsperiode ikke kan gjennomføres. Dersom lokale parter ikke har avtalt noe annet, gjelder følgende rammer for pålagt pluss- og minustid gjennom avregningsperioden for arbeid offshore iht. VO-bilag 1 pkt. 3 om arbeidstid m.m.:

- 150 timer plusstid (134,4 offshoretimer)
- 75 timer minustid (67,2 offshoretimer)

Grensetallet på pluss- og minustid gjelder til enhver tid i løpet av årsavregningsperioden.

Pålegg om arbeid utover overnevnte ramme for plusstid godtgjøres som for overtid bestemt. Overtidstillegget går til fortløpende ut- betaling iht. bedriftens rutiner for lønnsutbetaling. Ved den årlige avregningen skal arbeidede timer som allerede er godtgjort som for overtid bestemt iht. rammetallet (150) ikke godtgjøres med nytt overtidstillegg hvis arbeidstaker har plusstid utover fullt årsverk (1582). Det vises til dagens bestemmelse om årsavregning i bilaget punkt 3.2 femte ledd.

Minustid utover nevnte ramme godtgjøres med individuell timefortjeneste og kan ikke kreves innarbeidet.

Avvik fra ovennevnte kan avtales mellom arbeidstaker og arbeids- giver.

Arbeidstaker og arbeidsgiver kan avtale at inntil 37,5 timer minustid på årsavregnings kan overføres til neste årsavregningsperiode.

Minustimer som ikke avtales overført, skal strykes uten trekk i lønn.

3.6 *Arbeid utover oppholdsperiode*

Dersom uforutsette hendinger gjør at mannskapsbytte ikke kan gjennomføres til avtalt tid, må de ansatte være forberedt på å fortsette arbeidet. ~~Hvis partene i det enkelte tilfelle ikke blir enige om at arbeidstiden utover normal oppholdsperiode skal betales med overtidsgodtgjørelse, (100 %), skal avspasering finne sted.~~ Arbeid utover normal oppholdsperiode skal kompenseres som for overtid bestemt. Overtidstillegget skal utbetales fortløpende i henhold til bedriftens rutiner for lønnsutbetaling. For ansatte som ved utreise hadde minustid, ifr. pkt. 3.3, kan arbeidet tid utover normal oppholdsperiode inngå i årsverket. Avvik kan avtales lokalt.

Arbeidede timer som allerede er godtgjort som for overtid bestemt skal ikke godtgjøres med nytt overtidstillegg.

(I de tilfeller der man etter avtale velger å kompensere den opparbeidede avspaseringstid med overtidstillegg, skal overtidstillegget beregnes av det beregningsgrunnlag, jf. VO-delens § 5.2, som gjelder på det tidspunkt etterbetaling skjer.)

3.9 *Forskjøvet arbeidstid*

Forskjøvet arbeidstid utenfor den fastlagte arbeidstidsordning for den enkelte arbeidstaker, betales ~~med~~ som for overtidsgodtgjøring bestemt (100 %).

3.10.1 *Avregning av arbeidstiden for personell som arbeider offshore, og vekselvis arbeider offshore, på landanlegg og ved faste driftssteder der arbeidstiden er gjennomsnittsberegnet*

3.10.1 Den enkeltes totale arbeidstid skal avregnes der all arbeidet tid offshore, på landanlegg og ved faste driftssteder skal inngå i den totale arbeidstid og gjøres opp minimum en gang pr. 12 måneder. Årlig avregningstidspunkt avtales lokalt.

I perioden for avregning legges til grunn at den enkelte har startet med en oppholdsperiode offshore eller en arbeidsperiode på land og avsluttet med en fullført avspaseringsperiode.

All arbeidet tid utover tariffestet tid skal avspaseres. Hvis disse timer ikke er påbegynt avspasert ved avregningstidspunktet utbetales disse timer som for overtid bestemt. Partene lokalt kan avtale at den enkelte etter eget ønske kan overføre inntil 200 timer for avspasering på et senere tidspunkt.

3.10.2 *Modell for avregning av arbeidstid*

Alle arbeidede timer utenom overtid/ekstra tid som allerede er oppgjort og betalt i henhold til overenskomsten omregnes til 37,5 timer pr. uke jf. VO-delen 2.2.2.

Perioder med ferie og fravær skal det tas hensyn til i avregningen. Ved beregning av korrekt mertid skal det legges til grunn at fravær ikke skal innarbeides.

3.10.3 Behandling av sykefravær og annet legitimt lønnet fravær i avregningen, Sykefravær og annet legitimt lønnet fravær i forbindelse med permisjoner fra arbeidsperioder, registreres som arbeidet tid unntatt i de tilfeller hvor sykefravær oppstår etter at årstimeverket er oppfylt.

3.10.4 Avregning

De lokale parter kan avtale praktiske løsninger slik at bedriften kan benytte det samme avregningstidspunktet for alle arbeidstakerne, herunder overføring av minus/plusstid for dette formålet.

Merknad:

Innleie fra bemanningsforetak

Fellesforbundet og Virke erkjenner at industrien kan ha behov for å supplere egenbemanning med innleie 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.

4. Reisebetingelser - Mønstring

4.1 Reise - ventetid - reiseutgifter

(...)

Denne bestemmelse trer i stedet for eventuelle lokale avtaler, med virkning fra og med bedriftens lokale forhandlingsdato 1992.

~~4.4 Avbrudd, kansellering av offshoreperiode~~

~~Dersom arbeidsgiveren på grunn av uforutsette hendinger må kansellere eller avbryte offshoreperioden, skal de ansatte, og hvis mulig også de tillitsvalgte, varsles så tidlig som mulig. De ansatte kan, etter at nødvendig avspasering er avtalt, tilvises annet arbeid. Retningslinjer for avspasering avtales mellom bedriftsledelsen og arbeidstakernes tillitsvalgte.~~

4.4 Avbrudd, kansellering av oppholdsperiode

Ved avbrudd i oppholdsperioden og kansellering av planlagt oppholdsperiode gjelder følgende:

a. Avbrudd i oppholdsperioden

Dersom arbeidsgiver avbryter oppholdsperioden etter ankomst innretning, betales tapte arbeidstimer med timefortjeneste (maks 12 timer pr. døgn) + 11,61 % + en kompensasjon pr. time tilsvarende offshoretillegget. Arbeidstakeren kan i slike tilfeller anvises annet arbeid for resterende del av oppholdsperioden.

- b. Kansellering av planlagt oppholdsperiode
I de tilfeller arbeidsgiver kansellerer planlagt oppholdsperiode
etter avreise fra hjemsted, betales timefortjeneste (eksl. 11,61%
kompensasjon for redusert arbeidstid og offshoret tillegg) for 12
timer. Samlet kompensasjon, inkl. eventuell ventetid iht. pkt. 4.3,
skal ikke overstige 12 timer per døgn.

Eventuelle manglende timer grunnet forhold som oppstår etter
pkt. b) håndteres etter pkt. 3.3 (rammer for pluss- og minustid)
og pkt. 3.10 (avregningsbestemmelsen).

Bilag 3 Rammeavtale for innarbeidingsordninger på land med daglig arbeidstid ut over 10,5 timer med/uten søndagsarbeid
Bilag 3 til VO-delen videreføres i tariffperioden 2022-2024.

Bilag 5 (Nytt)

§ 1 Omfang

1.1 Etablering

Dette bilaget kan tas i bruk ved lokal avtale i bedrifter hvor Industrioverenskomsten VO-delen allerede er gjort gjeldende.

Den lokale avtalen skal følge bestemmelsene i Hovedavtalen § 4-2.4.

1.2 Stillinger tilknyttet produksjonen og stillinger i produksjonen

Ved enighet mellom lokale parter kan bestemmelsene i dette bilaget gjøres gjeldende for medlemmer av Fellesforbundet i stillinger tilknyttet produksjonen som bl.a. ingeniør, tekniker, programmerer, inspektør, arbeidsleder m.m.

Ved lokal enighet kan det også fastsettes at vilkårene i bilaget gjøres gjeldende for særskilte ansatte/grupper som har stillinger i produksjonen, jf fellesdelen §2.2 og VO-delen § 1.1

Bilaget omfatter ikke ansatte i administrative/merkantile stillinger.

Bilaget omfatter ikke medlemmer av Fellesforbundet som utgjør bedriftens øverste ledelse. Det samme gjelder medlemmer av Fellesforbundet som er bedriftens representanter ved fastleggelse av generelle lønns- og arbeidsvilkår.

1.3 Varsel

De tillitsvalgte skal skriftlig varsle bedriften om hvilke medlemmer av Fellesforbundet i stillingskategorier som skal være omfattet av bilaget. De ansatte omfattes av bilaget først når bekreftelse fra bedriften foreligger.

Kravet fremsettes for navngitt(e) person(er).

1.4 Tillitsvalgte

Fellesforbundets tillitsvalgte skal kunne representere medlemmer av Fellesforbundet omfattet av dette bilaget, jf HA kapittel 4.

Merknad:

Fellesforbundet viser til forbundets vedtekter, der det fastsettes at bare medlemmer som omfattes av en lønnsforhandling (lønnsavtale) har stemmerett om resultatet.

§ 2 Arbeidstid

Den ordinære effektive arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke i gjennomsnitt.

Det vises til bilag om "Nedsettelse av arbeidstiden fra 1/1-1987", se bilag 3 til fellesdelen.

§3 Lønn

3.1 Individuell lønnsfastsettelse

Lønnen for den enkelte arbeidstaker fastsettes som månedslønn.

Bedriften skal fastsette den enkeltes lønn individuelt etter en saklig vurdering av kompetanse, dyktighet, resultatoppgjør og stillingens ansvars- og arbeidsområde. Ytterligere kriterier fastsettes av bedriften etter drøftinger med de tillitsvalgte. Det skal ikke faktisk eller reelt forskjellsbehandles på grunnlag av kjønn.

I forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene skal bedriften også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon og langvarig sykdom.

Individuell lønnsfastsettelse forutsetter dialog, for eksempel lønnsamtale, mellom leder og medarbeider. Lederen skal gi medarbeideren tilbakemelding om den vurdering som er gjort i heVirke til fastsatte vurderingskriterier, begrunnelsen for denne og eventuelle lønsmessige konsekvenser. Medarbeideren må gis anledning til å kommentere vurderingen.

Ved vurderingen av de individuelle lønninger skal det tas hensyn til så vel den utvikling i lønningene generelt som må forventes det enkelte år, som til den endring som er skjedd med hensyn til den enkeltes kompetanse.

Lønnsdifferensieringen i en bedrift skal tilstrebes foretatt så rettferdig som mulig under hensyntagen til de ovenfor fastsatte retningslinjer for individuell lønnsfastsettelse.

I den utstrekning tillitsvalgte i det enkelte år finner det nødvendig for å rette opp oppståtte skjevheter, skal den kunne foreta en tilleggsregulering til et annet tidspunkt enn ovenfor bestemt. Bedriften kan også ta opp slike spørsmål med tillitsvalgte.

3.2 Lokale lønnsforhandlinger

Tidspunkt for lokale lønnsforhandlinger avtales lokalt på bedriften.

Hvis lønnsystemet ikke gir oversikt over den enkelte arbeidstakers lønnsforhold, skal de tillitsvalgte på forespørsel få utlevert ajourførte lister som viser status og fortjeneste for alle ansatte medlemmer av Fellesforbundet som omfattes av bilaget.

Forhandlingene gjennomføres i henhold til Fellesdelen § 6.10. Oppnås ikke lokal enighet om rammen for regulering av fortjenestenivået kan saken bringes inn for Fellesforbundet som tar stilling til om saken tas opp med Virke. I alle tilfelle skal bedriften gjennomføre reguleringene.

Hvis Fellesforbundet ber Virke om forhandlingsmøte om lønnsforholdene, skal nødvendige opplysninger, herunder protokoller, vedlegges.

Målsetningen med det organisasjonsmessige møtet vil være å finne en løsning på den lokale lønnsnivået.

Eventuell iverksettelse av tempreduksjon (dagsing) etter VO §3.3, punkt 3-3-4 gjelder ikke for arbeidstakere som omfattes av dette bilaget. De skal heller ikke pålegges andre arbeidsoppgaver enn normalt i en slik situasjon.

§4 Øvrige lønns- og arbeidsvilkår

Partene er enige om at Industriooverenskomstens fellesdel kapittel III, IV, V, §§5.2, 5.3, 5.6– 5.9, VIII, §§8.2 - 8.4, IX, X og XI, §11.3 fellesbilag 1- 4 gjelder.

Det forutsettes at lokale parter ved enighet om etablering av dette bilaget også sammenligner lønns- og arbeidsvilkår for Fellesforbundets medlemmer opp mot det som gjelder for andre sammenlignbare stillinger på bedriften og avtaleregulere dette på en hensiktsmessig måte.

14.3 TD-delen

De endringer som gjøres i VO-delen med bilagene, gjøres tilsvarende i TD-delen der denne har sammenfallende bestemmelser.

14.4 Tekodelen

§ 2.2 Normallønn

Arbeidere over 18 år

Gruppe I

Nybegynnere:	kr 149,49 pr. time
Etter 4 måneders arbeid	kr 155,66 pr. time
Etter 1 års arbeid	kr 156,86 pr. time
Unge arbeidere under 18 år:	kr 123,41 pr. time
Etter 4 måneders arbeid	kr 128,38 pr. time

§ 2.7 Lønnsystemer

Nytt siste ledd:

Det vises også til Tekodelen bilag 1

~~2.7.1~~ 2.8 Lokale lønnsfastsettelseforhandlinger

~~For bedrifter som har anvendt Tekooverenskomsten som en minstelønnsoverenskomst i mer enn 5 år gjelder. En gang hvert år skal de lokale parter komme sammen for å foreta en eventuell regulering av lønnsnivået i bedriften.~~

~~Vurderingen skal legge til grunn den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet. Dette innebærer at partene lokalt skal legge til grunn bedriftens økonomi, fremtidsutsikter, konkurranseevne og produktivitet.~~

~~Bedriftene skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.~~

~~Det vises også til Tekodelens bilag 1.~~

~~Partene er enige om at forhandlingene skal foregå i tidsrommet 01.04 til 30.06, dog slik at forhandlingene ikke skal starte før de sentrale/forbundsvis oppgjør er avsluttet.~~

Dersom partene lokalt ikke kommer frem til enighet, gjennomfører bedriften sitt siste tilbud som bedriftens lokale tillegg. Fellesforbundet kan ta et omtvistet lokalt oppgjør opp i forhandlinger med Virke. Dersom det ikke heller etter et slikt organisasjonsmessig møte oppnås enighet, fastsettes tilleggene endelig av bedriften. Det vises i denne forbindelse til Hovedavtalen § 2-2.

~~Etter lokal avtale kan også andre bedrifter slutte seg til ordningen med lokale lønnsforhandlinger. Avtalene om dette må godkjennes av Fellesforbundet og Virke.~~

Se også Fellesdelen § 6.10

Der de lokale parter er enige om det, kan det benyttes ordningen med lokale lønnsforhandlinger.

Lokale lønnsforhandlinger omfatter alle stillinger som er omfattet av overenskomsten. Ved avtale om lokale lønnsforhandlinger vil lønnssetningene i § 2.2 være minstelønnssetninger. For fagarbeidere med krav på fagbrevtillegg, kommer satsen etter §2.5 i tillegg. § 2.4 og Bilag 2 gjelder i bedrifter med lokale lønnsforhandlinger.

§ 4.1 Smussig arbeid

4.1.1 "Særlig smussig arbeid" – andre avsnitt endres slik:

For arbeid som anses som særlig smussig skal bedriften holde nødvendig beskyttelsesutstyr.

~~For fiskeredsfaktorer, ullvarefabrikker, spinnerier og shoddyfabrikker skal det for særlig smussig arbeid betales et tillegg på kr 1,19 pr. time.~~

Dersom partene lokalt ikke blir enige om noe annet betales for særlig smussig arbeid et tillegg på kr 9,25 pr. time.

15. GJENNOMFØRING

Alle nye satser i overenskomsten gjelder fra 1.april 2022

Tillegg gis ikke til arbeidstakere som har sluttet før vedtakelsen 13. juni 2022.

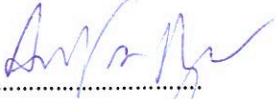
Ingen reguleringer skal iverksettes før oppgjøret er vedtatt

16 SVARFRIST


Virke og Fellesforbundet har godkjent resultatet ved signering.

Oslo, 13.juni 2022

For Hovedorganisasjonen Virke


.....
Ane Nore Nyhus

For Fellesforbundet


.....
Terje Samuelsen