

PROTOKOLL

År 2024 den 13. august ble det ført forhandlinger mellom Forbundet Styrke og Norsk Industri i forbindelse med revisjon av Laerdal Medical AS ved tariffrevisjonen 2024.

Til stede:

Fra Norsk Industri: Martin Jørgen Thorgersen, Astrid Norunn Hustveit, Torbjørn Gjerdevik, May-Linn Grytten og Runar Austrheim.

Fra Forbundet Styrke: Barbro Tverfjell Auestad, Nina Helland, Oddvar Hetland og Frank Johannessen.

Ny overenskomststekst står i understreket kursiv.

Slettet tekst er ~~gjennomstreket~~.

Generelt tillegg

Det gis et generelt tillegg på kr. 7 per time fra den 1.4.2024.

§ 2 Bestemmelser om lønn

Masketillegg.

Der bedriften krever, og det er helsemessig nødvendig å bruke maske for å utføre arbeidet, skal evt. masketillegg drøftes lokalt mellom partene.

Opplæringsansvarlig

Styrke og Norsk Industri oppfordrer de lokale parter til å drøfte kompensasjon for opplæringsansvar i bedrifter der dette ikke gjøres.

Eksamen

Partene er enige om at arbeidstaker får fri med lønn ved eksamen, samt lesedag i tilknytning til denne, forutsatt at utdanningen er relevant for bedriften og at den er avtalt på forhånd med arbeidsgiver.

§4 Eldre og yrkeshemmede arbeidstakere

§4-1 Eldre arbeidstakere

For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, tilrettelagt opplæring/oppdatering innenfor eget arbeidsområde, hvilepauser, hjemme-/fjernarbeid, deltidsarbeid/reduert arbeidstid mv. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

§4-2 Yrkeshemmede arbeidstakere

I de tilfeller en arbeider er blitt hemmet i sitt yrke som følge av ulykke eller sykdom, skal arbeidsgiveren — så langt det er mulig— iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstakeren skal kunne beholde et høvelig arbeide, fortrinnsvis sitt opprinnelige. Forøvrig henvises også i denne sammenheng til Hovedavtalens S 10-2 og 10-3 og til AMLs S 4-6.

Organisasjonene anbefaler at bedriftene der forholdene ligger til rette for det, i samråd med de tillitsvalgte, søker å finne særordninger som sikrer eldre arbeidstagere og skiftarbeidere med lang tjeneste i bedriften — som har fått svekket arbeidsevne eller helse på grunn av mangeårig tungt arbeid, yrkessykdommer, bedriftsskader o.l. — meningsfylt arbeid.

§ 5 Arbeidstid

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke fordelt på ukens 5 første virkedager såfremt saklige grunner ikke tilsier en annen ordning. Den daglige arbeidstid legges mellom kl. 06.00 og kl. 21.00 hvis enighet mellom bedriften og de tillitsvalgte.

Hvis enighet - eventuelt med bistand fra organisasjonene - ikke oppnås, fastsetter bedriften hvorledes arbeidstidsordningen skal gjennomføres innenfor rammen kl. 06.00 - 18.00.

Tilkalling

Hvis en arbeidstaker blir tilkalt til å møte frem etter sin ordinære arbeidstids slutt, skal det betales for minst 2 timers arbeid, selv om arbeidet varer kortere tid. Samme minstebetaling gjelder også om det bare blir fremmøte og vedkommende arbeider blir sendt hjem igjen av bedriftsledelsen. Overtid betales i henhold til overenskomstens § 6.

Telefonsupport

I situasjon hvor arbeidstaker blir oppringt fra arbeidsgiver utenom ordinær arbeidstid, skal det betales som for overtid bestemt for hver påbegynt time. Nye oppringinger innenfor samme time gir ikke rett til ny godtgjøring. Det er frivillig for ansatte uten vaktordning å ta telefonen. Denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere som er omfattet av en lokalt avtalt vaktordning med vaktkompensasjon under vaktperioden.

§ 5-1 Endring av arbeidstidsordning på skift

Endring av arbeidstakers arbeidstidsordning skal om mulig gis med 14 dagers varsel og så langt som mulig drøftes med de tillitsvalgte.

Dersom endringen skjer med kortere varsel enn ~~12~~ 14 dager, betales et engangsbeløp på kr. ~~700~~ 1000,-.

Dersom arbeidstakeren blir tilbakeført innen 14 dager, betales ikke for tilbakeføringen.

Reglene får ikke anvendelse dersom endringen skjer etter arbeidstakers ønske.

§ 7 Matpenger

Satsen for matpenger settes til kr. 107,-.

§ 11 Lokale forhandlinger

Hvert år skal det gjennomføres forhandlinger med de tillitsvalgte om regulering av lønningene. Lokale forhandlinger skal føres på basis av den enkelte bedrifts økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurransevne.

Partene understreker at forhandlingene skal være reelle.

En gang årlig kan en lokalt ta opp prinsipp og den form lønnsfastsettelsen foretas etter. De tillitsvalgte skal etter anmodning utleveres lister som viser timefortjeneste.

Den sentrale rammens henvisning til lokale forhandlinger, uttrykker et gjennomsnitt, og er ikke bestemmende for resultatet av forhandlingene i den enkelte bedrift, der resultatet kan bli høyere eller lavere basert på grunnlaget av bedriftens fire kriterier.

Følgende prosess anbefales:

- Det bør gjennomføres innledende formøte(r) hvor begge parter fremlegger sin vurdering av de fire kriterier.
- Partene i hver enkel virksomhet må i forkant avklare den praktiske gjennomføringen av den lokale lønnsforhandlingsprosessen, bl.a. tid, sted, deltakere o.l.

Det påligger bedriften og de tillitsvalgte å føre reelle forhandlinger. Lokale parter kan anmode om bistand fra organisasjonene ved gjennomføringen av lokale lønnsforhandlinger.

Det følger av Hovedavtalen § 5-2 nr. 4 at bedriften og arbeidstakernes representanter skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger, se også Hovedavtalen § 5-2 nr.1. Dette innebærer at bedriftens representanter og tillitsvalgte skal møte med fullmakt til å gjennomføre reelle forhandlinger samt fullmakt til å kunne avslå eller godkjenne fremforhandlet resultat.

Oppstår det tvist om de lokale forhandlingene er gjennomført slik overenskomsten forutsetter og det av den grunn ikke oppnås enighet, kommer Hovedavtalen § 2-3 til anvendelse når det gjelder gjennomføring av forhandlingene.

§ 13 Kompetanse og opplæring

Generelt

Industriens framtidige konkurransevne vil i stor grad være avhengig av tilpasning til ny teknologi og arbeidstakernes kunnskaper og kompetanse.

Med sikte på at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for nye oppgaver, og kunne oppfylle bedriftens framtidige krav, er partene enige om:

- Bedriften og tillitsvalgte skal regelmessig drøfte generelle opplæringsmål 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.
- Bedriften og de tillitsvalgte skal jobbe for å treffe tiltak med sikte på å øke interessen og muligheter for fagopplæring ved inntak av lærlinger samt bl.a. ved å søke å legge forholdene økonomisk til rette — f.eks. ved at bedriften eller stedlig skole dekker utgiftene til undervisning og læremateriell.
- At bedriften og de tillitsvalgte skal hvert år drøfte om det er et kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det 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.

- Arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter S 3-5 i opplæringsloven i arbeidslivet – "praksiskandidatordningen", opprettholdes også i fremtiden.
- 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.

§ 16 Arbeidstøy, verneutstyr og annet utstyr

A) Arbeidstøy

Bedriften holder arbeidstakere med arbeidstøy der det faktisk er behov for dette. Arbeidstøyet utdeles etter behov én gang om året, normalt før 1. juni.

Arbeidstøy og fottøy utleveres etter behov. Verneklær / arbeidstøy skal være kjønnstilpasset. Arbeids- og fottøy er bedriftens eiendom. Stedlige avtaler på området opprettholdes.

B) Vernebriller

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.

C) Felles ansvar for det ytre miljø

De lokale parter har et felles ansvar for å søke mer effektiv og bærekraftig ressursbruk, herunder reduksjon av forbruk, overgang til fornybare ressurser, økt gjenbruk og gjenvinning/gjenbruk og bruk av mindre forurensende metoder og materiell. I tråd med det grønne skiftet bør det satses mer på miljøvennlig transport.

Øvrige endringer

§ 20 Varighet

Denne overenskomst trer i kraft pr. 1. juni 2024 og gjelder til 31. mai 2026 og videre 1 – ett – år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

Protokolltilførsler:

2. Reguleringsbestemmelse 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 2025).

Til protokollen:

- **LO-NHO-bilag**
Bilagene oppdateres på vanlig måte i tråd med endringer som er avtalt mellom LO og NHO.
- **Protokolltilførsel fra Styrke:**
Styrke registrerer at arbeidsgiverne ikke ønsker å oppdatere bestemmelsen om lokale forhandlinger i samsvar med Arbeidsrettens dom AR-2024-9 vedrørende innsynsrett i lønnsopplysninger. Innsyn i lønnsopplysninger om andre enn egne medlemmer kan utgjøre en forutsetning for reelle lønnsforhandlinger. Dommen fastslo at tillitsvalgte, innenfor rammene av personopplysningsloven/GDPR, på anmodning har rett til å få utlevert lister med identifiserbare opplysninger om status og fortjeneste for alle ansatte som omfattes av overenskomstens virkeområde, herunder for uorganiserte ansatte og medlemmer av andre fagforeninger uten tariffavtale.

Ikrafttredelsesbestemmelser

Det generelle tillegget gis fra 1. april 2024. Tilleggene 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.

Oppgjøret ble vedtatt 13.08.2024.

Stavanger, den 13. august 2024.

For Norsk Industri

Martin Jørgen Thorgersen

For Forbundet Styrke

Barbro Tverfjell Auestad