

PROTOKOLL

År 2022 den 10. og 11. mai ble det avholdt forhandlingsmøter mellom Industri Energi og Norsk Industri vedrørende tariffrevisjonen 2022 for overenskomst nr. 109 for farmasøytiske bedrifter.

For Industri Energi:

Barbro Tverfjell Auestad, Charlotte Dyrkorn, Iselin F. Olsen, Tone G. Thon, Jan Øyvind Åvik, Kristine Sillerud, Jørn-Henning Isaksen, Anita Nystad, Petter Sørensen, Espen Lia Gregoriussen, Siw-Hege Christiansen, Villemo Marie Svendsen, Jan Godfrey

For Norsk Industri:

Linn Catrine Sjølund, Anita Standal, Elin Røneid Myhre, Marit Ulfsby Rensmoen, Ann Cathrin Steen Sundby, Terje Spilling, Monica Driveklepp de Flon, Vegard Heggem, Terje Hovet, Nora Køber Garvoll

Etter forhandlinger er partene enige om følgende:

1. Økonomi

Det gis et generelt tillegg på kr. 4 fra 1. mai 2022.

Minstelønn pkt. 3.1.1:

Ny sats kr. 185.

Ny sats inkluderer det generelle tillegget.

Fagtillegg pkt. 3.1.4:

Ny sats kr. 15.

Heving av skifttillegg:

Pkt. 5.1 Ettermiddagsskifttillegg: ny sats kr. 20,45.

Pkt. 5.1 Nattskifttillegg: ny sats kr. 34,93.

Pkt. 5.2 Ordinært søndagsskift: ny sats kr. 80,53.

Pkt. 5.3 Skiftarbeid ifm. hellig- og høytidsdager: ny sats kr. 157,12.

Pkt. 6.9 Midlertidig forskjøvet arbeidstid og overgang til annen arbeidstidsordning. Nye satser:

Når forhold i bedriften nødvendiggjør midlertidig forskjøvet arbeidstid eller overgang til annen arbeidstidsordning, utbetales engangskompensasjon på kr. ~~850~~ 1300,- i tillegg til de satser som for øvrig er bestemt. Hvis varsel om endring i arbeidstid som ovenfor nevnt gis med minst 14 dagers varsel, betales en engangskompensasjon på kr. ~~575~~ 600,- i tillegg til de satser som for øvrig er bestemt.

2. Øvrige endringer

Pkt. 2.4 Omklledning

Ny merknad:

Sentrale parter oppfordrer lokale parter til å avholde drøftelser om hvorvidt tid til omklledning ifm. arbeidsgivers krav til renromsprosedyrer skal regnes som arbeidstid.

Pkt. 3.4 Arbeidsklær

Bedriften utleverer nødvendige kjeledresser, frakker, forklær, hetter, håndklær, vernesko og gummistøvler etter behov. Tøyet er bedriftens eiendom. 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.

Bedriften bekoster vask og reparasjoner av ovennevnte arbeidstøy og håndklær.

Ny pkt. 3.5 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.

Pkt. 5.3 Skiftarbeid i forbindelse med hellig- og høytidsdager

Ny merknad:

For skiftarbeidere som arbeider på helligdager som faller på en ordinær ukedag, eller som mister skift på dager før helligdager, vises det til bilag 9.

Pkt. 6.5 Matpenger

Matpengene økes til kr. 96,-

§ 8 Gravide arbeidstakere og omsorgspermisjon

Nytt siste avsnitt:

Nyansatte skal informeres om forhold i arbeidsmiljøet som kan være skadelig ved graviditet og amming, og om retten til overføring til annet arbeid hvis det er nødvendig.

Ny § 8 b) 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 likestillings spørsmål. Der det ikke inngås lokal avtale, skal likestillingsarbeidet gå inn i det etablerte systemet for samarbeid, informasjon og drøftelser i bedriften. Det vises til bilag 15 og Hovedavtalens tilleggssavtaler II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

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 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 30. april 2023).

Ikrafttredelsesbestemmelser

Det generelle tillegget gis med virkning fra 1. mai 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.

Protokolltilførsler:

- Partene ber om å bli holdt orientert om utvalgsarbeid vedrørende vertikaliserings mellom Norsk Industri og Industri Energi på avtale nr. 101 Elektrokjemisk overenskomst.
- Partene skal holde seg orientert om utvalgsarbeidet vedrørende bilag om korte velferdspermisjoner mellom Fellesforbundet og Norsk Industri.
- Det nedsettes et utvalg i tariffperioden 2022-2024 med representanter fra hver av tariffpartene for å se på forståelsen av overenskomsten §§ 5 og 6.

Oppgjøret ble vedtatt 11. mai 2022.

Oslo, 11. mai 2022.

Norsk Industri

Linn Catrine Sjølund

Industri Energi

Barbro Tverfjell Auestad

