

# PROTOKOLL

År 2022 den 23. og 24. mai  
ble det ført forhandlinger  
mellom Fellesforbundet og Norsk Industri  
i forbindelse med revisjon av  
Overenskomst for bølgepappfabrikker,  
kartonasjefabrikker,  
konvolutt-, pose-, papp- og papirvarefabrikker og  
plast- og foliefabrikker ("kartonasjeoverenskomsten")  
ved tariffrevisjonen 2022.

## Til stede:

**Fra Norsk Industri:** Nora Køber Garvoll, Knut Helge Lundeby, Kjetil Sjøeng, Ingrid Johansen, Steinar Moholdt, Bjarne Hordnes, Christian Børresen, Magnus Dybendal Foldvik og Hans-Martin Møllhausen

**Fra Fellesforbundet:** Niels Edvard Killi, Lene Rognstad, Per Sturla Selnesaune, Tor Erik Nilsen og Henning Steen

### Generelt tillegg og bransjetillegg

Det gis et generelt tillegg på kr. 150 pr. uke (kr. 4 per time) fra den 1.4.2022.  
Det gis et bransjetillegg på kr. 75 pr. uke (kr. 2 per time) fra den 1.4.2022.

### Nye minstelønnsatser

Faglærte, lønn pr uke kr.	6836
Ikke faglærte uten ansiennitet, lønn pr uke kr.	6450
Ikke faglærte med to års ansiennitet, lønn pr uke kr.	6546

De nye satsene for minstelønn er inkludert det generelle tillegget og bransjetillegget.

### Kompensasjonstillegg

For skift-/nattarbeid som iverksettes i henhold til denne bestemmelse, betales det for arbeid mellom kl. 24.00 og kl. 07.00, kr. i tillegg per arbeidet time

	66,38
--	-------

### Nye skiftsatser

Kroner pr arbeidet time mellom kl. 16:00 og 24:00	39,06
Kroner pr arbeidet time mellom kl. 24:00 og 07:00	47,10
Kroner pr time før søn- og helligdager fra kl. 14:00 og fram til søn- eller siste helligdag kl. 24:00	106,71

Skiftsatsene er regulert med 2,7 %.

### Andre satser i overenskomsten

Satsen for matpenger settes til kr. 96,-.

## Øvrige endringer

### Endringer i § 25 Kompetanse og opplæring

2. Industriens fremtidige 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 fremtidige krav, er partene enige om:

- 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 *ufaglærte 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 partene skal drøfte effektiv og fleksibel tilrettelegging for opplæring, herunder bruk av digital opplæring, der dette er hensiktsmessig,*
- at 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,
- i fellesskap å arbeide for en kontinuerlig oppdatering av fagopplæring, slik at denne til enhver tid er mest mulig i samsvar med industriens behov,
- at "Faglig råd for teknikk og industriell produksjon (TIP) *Teknologi- og industrifag*" søker å utarbeide opplæringstilbud for ajourføring av fagarbeidernes kvalifikasjoner, som endrede arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi m.v. vil kreve,
- å anbefale at de lokale parter tilpasser sin arbeidsorganisasjon og sine bedriftsinterne avtaler med tanke på de krav ny teknologi vil medføre,
- å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i Opplæringslova (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i fremtiden,
- ved innføring av et etterutdanningsprogram skal en plan for innhold, behov og gjennomføring drøftes med de tillitsvalgte. Ved enighet inngås en avtale om felles ansvar for gjennomføring mellom bedriften og de tillitsvalgte,
- *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.*

### Endringer i § 29 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 § 11 om likelønn, bilag 5 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.*

Partene er enige om at arbeid som utføres skal vurderes etter de samme prinsipper. For øvrig vises også til bilag 5.

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 kartonasjeindustrien.

Bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelse, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

#### **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 Likestillingslovens bestemmelser.

I tariffperioden bør de lokale parter 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 kartonasjeindustrien. I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriftene, vil Norsk Industri og Fellesforbundet bl.a. peke på at:

- Likestilling er et lederansvar.
- Likestilling mellom kjønnene omfatter mer enn lønsspørsmål.
- Likestilling gjelder også holdninger og normer og krever sterk medvirkning fra de tillitsvalgte.
- Likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablerte samarbeidsfora i bedriften.

#### **Gravide arbeidstakere**

Der overflytting er mulig, har gravide arbeidstakere krav på overflytting til annet arbeid i bedriften under graviditet, dersom arbeidet kan være skadelig for fosteret eller arbeidstakeren. Slik overflytting skal, om mulig, også skje dersom graviditeten vanskeliggjør arbeidet.

Ved midlertidig overflytting til annet arbeid skal lønnen ikke reduseres.

#### **Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse.**

Fellesforbundet og Norsk Industri er enige om både sentralt og lokalt å arbeide for at det legges til rette for en personalpolitikk slik at eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse, kan fortsette å arbeide frem til ordinær pensjonsalder.

Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift diskuterer arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse. Det bør særlig tas hensyn til at tunge løft, skift, overtid, reiseoppdrag og særlig smussig arbeid kan medføre belastninger som kan være spesielt uheldige for disse arbeidstakere. Av denne grunn bør eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse så vidt mulig ut fra en leges vurdering eller etter eget ønske, kunne fritas for slike arbeidsoppgaver.

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

#### **Nedsatt arbeidsevne**

Ved ansettelse av arbeidstakere som ikke kan anses fullt arbeidsdyktige, lønnes vedkommende etter avtale mellom den enkelte arbeidstaker, tillitsvalgte og arbeidsgiver. Slik avtale meddeles snarest til organisasjonene.

Ovenstående bestemmelse kommer ikke til anvendelse ved fastsettelse av lønn for yrkeshemmet arbeidstaker som i henhold til AML § 4-6(1) skal sikres fortsatt beskjeftigelse i bedriften.

#### **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 kartonasjeindustrien. På denne bakgrunn bør derfor partene lokalt diskutere bedriftsaktuelle problemstillinger knyttet til rekruttering av minoritetsgrupper, som for eksempel praktisk tilrettelegging og holdningsspørsmål.

#### **§ 11 Likelønn**

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.*

#### **§ 16 Arbeidstøy**

Bedriften holder arbeidstakerne med ett sett arbeidstøy i året og vernesko etter behov. *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 utenpå ordinære briller ikke gir hensiktsmessig vern. Nærmere retningslinjer for ordningens praktisering, f.eks utgiftsdekning, arbeidets varighet mv., utarbeides på den enkelte bedrift.*

#### **Ny § Tjenestepensjoner**

*Norsk Industri og Fellesforbundet vil understreke viktigheten av at de lokale parter en gang hver tariffperiode gjennomgår de etablerte bedriftsordningene, og hva disse gir i tillegg til de ulike ytelsene 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 ordningene bedriftene har. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll.*

#### **Bilag 7 – Tjenestepensjoner utgår**

#### **§ 31 Varighet**

Denne overenskomst 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.

#### **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 2023).

#### **Til protokollen:**

##### **LO-NHO-bilag**

Bilagene oppdateres på vanlig måte i tråd med endringer som er avtalt mellom LO og NHO.

### **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 2022-2024 arbeide sammen for å støtte opp om og gi bistand til det lokale arbeidet.

- Partene har i år fremforhandlet et særskilt bransjetillegg. Det forutsettes at lokale parter også vektlegger dette ved gjennomføringen av lokale lønnsforhandlinger.
- Partene anerkjenner skiftordninger som nødvendige for hensiktsmessig drift. Bruk av skiftordninger har stor betydning for bedriftenes økonomi, planlagte investeringer og konkurransekraft, og påvirker derfor også arbeidstakernes lønnsdannelse.
- Partene har under forhandlingene diskutert Utdanningsfondet for grafisk emballasje. Partene er enige om at dette ikke fungerer etter sin hensikt. Partene oppfordrer styret i fondet til å gjennomgå vedtektene for å se på muligheter for å revitalisere bruken av fondet.
- Norsk Industri har i forhandlingene fremholdt at Fellesforbundets krav om en bestemmelse om arbeid i høyden og kompensasjon for slikt arbeid kun har betydning for én bedrift, og derfor eventuelt hører hjemme i lokale forhandlinger. Fellesforbundet tar dette til etterretning.

### **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, med svarfrist til Norsk Industri 23. juni.

Oslo, den 24. mai 2022

For Norsk Industri

  
Nora Køber Garvoll

For Fellesforbundet

  
Niels Edvard Killi

