

## PROTOKOLL

År 2022 den 30. mai, 31. mai og 1. juni ble det avholdt forhandlingsmøter mellom Parat og Norsk Industri vedrørende tariffrevisjonen 2022 for overenskomst nr. 488 Oljetransportavtalen.

### For Parat:

Kjell Morten Aune, Thomas Lilloe, Jo Hoel, Sander Svanberg Pedersen, Ove Inge Hagen, Preben Espeland

### For Norsk Industri:

Sunniva Berntsen, Linn Catrine Sjølund, Tomas Jacobsson, Petter A. Winther, Ole Petter Bjørdal, David Adair, Thomas Berger

Etter forhandlinger er partene enige om følgende:

### 1. Økonomi

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

#### § 3.1 Minstelønn/garantilønn

a) Voksne arbeidere over 18 år ny sats kr. 8384,38 pr. uke

For tiden svarende til ny sats kr. 223,58. pr. time  
(37,5 timers uke)

c) Verkstedarbeidere (herunder håndverkere og montører) med minst 4 års læretid og arbeidende formenn ny sats kr. 9071,91 pr. uke  
For tiden svarende til ny sats kr. 241,92 pr. time  
(37,5 timers uke)

#### § 3.5 Grunnlag for beregning av skift og turnus

Grunnlaget for beregning av alle skift – og turnustillegg skal være kr. 283,27 per time.

#### § 5 Arbeidstidsordninger på flyplasser

Satsene for vaktgodtgjøring på hverdag for voksne arbeidere over 18 år, skal være kr. 157,66. Satsen for lørdag og dager før helligdager og søn- og helligdager skal være kr. 472,87.

Satsene for vaktgodtgjøring på hverdag for verkstedarbeidere – herunder håndverkere og montører, skal være kr. 176,25. Satsen for lørdag og dager før helligdager og søn- og helligdager skal være kr. 528,54.

### 2. Øvrige endringer

Det gjøres følgende endringer:

SBe KMA

- **Ikke-arbeidende vaktmenn**

### **§ 2.6. Ikke arbeidende vaktmenn**

Ikke arbeidende vaktmenn har en ukentlig arbeidstid på inntil 47,5 timer, i samsvar med arbeidsmiljølovens § 10—4 (2)

For vaktjeneste på 1. og 2. juledag, nyttårsaften, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og på 1. og 17. mai, betales 100 % tillegg.

### **§ 3.8 Lønnssystem**

Lønnssystemet i det enkelte selskap vil ellers følge de retningslinjer som gjelder for selskapets øvrige ansatte.

Selskapene skal i sin lønnspolitikk ta sikte på å yte konkurransedyktige lønninger og herunder ta hensyn til den tariffmessige utviklingen i bransjen.

Over tariffperioden plikter selskapene å påse at den totale lønnsmasse for de som omfattes av avtalen, stiger i samme utstrekning som den ville ha steget om tariffmessige tillegg var gitt. Tilleggenes ikrafttreden bestemmes av selskapene.

Den enkeltes personlige lønn skal vurderes årlig av bedriften så objektivt og rettferdig som mulig.

Ny § 3.9 (øvrige paragrafer forskyves tilsvarende):

### **§ 3.9 Lokale lønsforhandlinger**

*Lokale forhandlinger skal gjennomføres på grunnlag av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet. Grunnlaget skal være bedriftens økonomi, produktivitet, konkurransevne, og fremtidsutsikter.*

*Regulering/vurdering foretas etter forutgående forhandlinger mellom de lokale parter.*

I tilknytning til den årlige lokale lønsregulering stilles lister over medlemmenes lønn til disposisjon for internt bruk i forhandlingsutvalget. Bedriften kan utover dette vurdere å gi interne lønnsstatistiske opplysninger. Det er en forutsetning at forhandlingsutvalget behandler lønsdataene i henhold til Personopplysningsloven.

Bedriften kan i slike tilfeller gi lønnsopplysninger om det aktuelle lønnsnivå for den stillingskategori arbeidstakeren tilhører.

#### **§ 3.910 Individuelle lønstilleggvurdering**

Spørsmål vedrørende vurderingen av i forbindelse med individuelle lønstillegg skal den ansatte det gjelder ta opp med sin nærmeste overordnede. Hvis den enkelte ansatte likevel mener urimeligheter er til stede som gir grunnlag for fornyet vurdering av den individuelle lønnen, kan den lokale tillitsvalgte på den ansattes vegne ta saken opp i konferanse med bedriftsledelsen.

Merknad: Det vises til bilag 10.

SBe 

### Ny § 3.11 Ansiennitetstillegg

Hvis ikke annet er avtalt lokalt, skal det som minimum gis et ansiennitetstillegg på kr. 1 pr time etter 12 mnd, deretter kr 1 pr time etter 24 mnd, og kr 1 pr time etter 36 mnd.

Selskaper som i dag har ansiennitetsstige har ikke anledning til å fravike satsene i første avsnitt til ugunst for arbeidstaker.

Opptjening av ansiennitet etter denne bestemmelsen starter fra 1.4.22. Arbeidstakere som har individuelle tillegg som gir tilsvarende eller bedre kompensasjon, skal ikke omfattes.

### **§ 4.6 Matpenger**

Arbeidere som har arbeidet ordinær dagtid, og som samme dag blir tilsagt til overtidsarbeid i tilslutning til den ordinære arbeidstids slutt, betales - hvis bedriften ikke skaffer mat - kr. 90,- 96,- i matpenger dersom overtids-arbeidet varer minst 2 timer.

Ved overtidsarbeid som vil vare utover 5 timer, forutsettes at bedriften sørger for ytterligere forpleining, eventuelt at det avtales et beløp til dekning av matutgifter.

### **§ 10 Arbeidstøy og vernebriller**

#### § 10.1 Arbeidstøy

Bedriften holder arbeidstakerne med nødvendig arbeidstøy. Vask, rens av arbeidstøy, besørages av bedriften. Personlig verneutstyr og vernefottøy tildeles arbeidstaker etter behov når dette er nødvendig, jfr. arbeidsmiljølovens § 3-2 (2). 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 tilfredsstillende HMS-krav, og at dette er praktisk mulig og økonomisk forsvarlig.

#### **Ny § 10.2. Vernebriller med styrke**

Der hvor arbeidstaker utfører arbeid som 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.

### **§ 12 Kompetanseutvikling/opplæring**

**§ 12.1** Fagopplæring, etterutdanning og videreutdanning skjer i samsvar med opplæringsloven og de bestemmelser som til enhver tid blir gitt i henhold til denne loven og til hovedavtalens bestemmelser.

**§ 12.21** Den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse.

Virksomhetenes fremtidige konkurransevne vil blant annet være avhengig av tilpassning til ny teknologi og tilgang på fagarbeidere og annen kvalifisert arbeidskraft.

Med sikte på at arbeidstakerne som omfattes av overenskomsten skal kunne kvalifiseres til de nye arbeidsoppgaver som utviklingen fører med seg, og kunne oppfylle de krav som i fremtiden vil bli stilt til dem, er partene enige om:

- \* at det er av stor betydning å øke interessen og mulighetene for fagutdanning, samt å legge forholdene til rette slik at bedrifter som har forutsetning for det, i større utstrekning tar inn lærlinger.

SBe KMA

- at det mellom bedriften og tillitsmennenevalgte drøftes behovet for inntak av lærlinger og oppdatering av ansatte.
- i fellesskap å arbeide for en kontinuerlig oppdatering av fagopplæring, slik at denne til enhver tid er mest mulig i samsvar med virksomhetenes behov.
- å arbeide for ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i opplæringsloven, "praksiskandidatordningen" (tidligere § 20 i lov om fagopplæring) opprettholdes også i fremtiden.
- Parat og Norsk Industri skal hver for seg og i fellesskap medvirke til at antall lærlinger innen næringen øker.
- De ansatte bør oppmuntres til å ta fagbrev som praksiskandidater (tidl. § 20-kandidater) etter opplæringsloven § 3-5. Forholdene bør legges til rette for at den enkelte arbeidstaker oppnår nødvendige allsidig praksis for å komme inn under ordningen, og for at den enkelte kan delta i praksisopplæringen.

For å ivareta dette skal de lokale parter i samarbeid utarbeide opplæringsplaner, slik at tilrettelegging og opplæring skjer innen rimelig tid og tilpasset bedriftens behov og daglige drift.

Ansatte som oppfyller kriteriene og er med i bedriftens opplæringsplaner skal få tilbud om praksisopplæring etter opplæringsloven § 3-5. For disse arbeidstakere dekker bedriften utgifter til eventuelle kursavgifter, læremateriell og prøveavleggelse samt ordinær lønn ved prøveavleggelsen.

## § 12.32

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

- at 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 fagskoler 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.

Virksomhetenes fremtidige konkurransevne vil blant annet være avhengig av tilpassning til ny teknologi og tilgang på fagarbeidere og annen kvalifisert arbeidskraft.

SBe WMA

Med sikte på at arbeidstakerne som omfattes av oljetransport-overenskomsten skal kunne kvalifiseres til de nye arbeidsoppgaver som utviklingen fører med seg, og kunne oppfylle de krav som i fremtiden vil bli stilt til dem, er partene enige om:

- at det er av stor betydning å øke interessen og mulighetene for fagutdanning, samt å legge forholdene til rette slik at bedrifter som har forutsetning for det, i større utstrekning tar inn lærlinger eller gi ansatte fagopplæring som etterutdanning
- at det mellom bedriften og tillitsmennene drøftes behovet for inntak av lærlinger og oppdatering av ansatte.
- i fellesskap å arbeide for en kontinuerlig oppdatering av fag-opp-læring, slik at denne til enhver tid er mest mulig i samsvar med virksomhetenes behov.
- å arbeide for ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3-5 i opplæringsloven, "praksiskandidatordningen" (tidligere § 20 i lov om fagopplæring) opprettholdes også i fremtiden.
- Parat og Norsk Industri skal hver for seg og i fellesskap medvirke til at antall lærlinger innen næringen øker.
- De ansatte bør oppmuntres til å ta fagbrev som praksiskandidater (tidl. § 20-kandidater) etter opplæringsloven § 3-5. Forholdene bør legges til rette for at den enkelte arbeidstaker oppnår nødvendige allsidige praksis for å komme inn under ordningen, og for at den enkelte kan delta i praksisopplæringen.

For å ivareta dette skal de lokale parter i samarbeid utarbeide opplæringsplaner, slik at tilrettelegging og opplæring skjer innen rimelig tid og tilpasset bedriftens behov og daglige drift.

Ansatte som oppfyller kriteriene og er med i bedriftens opplæringsplaner skal få tilbud om praksisopplæring etter opplæringsloven § 3-5.

For disse arbeidstakere dekker bedriften utgifter til eventuelle kursavgifter, læremateriell og prøveavleggelse samt ordinær lønn ved prøveavleggelsen.

### § 12.3 Den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse

### **§ 14 .1 Likestilling mellom kvinner og menn- og ikke-diskriminering.**

14.1 Partene er enige om at kvinner og menn skal vurderes etter de samme normer og prinsipper slik likestillingsloven krever.

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.

SBe KlerA

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

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

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

Partene på den enkelte bedrift skal i løpet av avtaleperioden foreta nød-vendig gjennomgang av sine lokale avtaler for å sikre at de er i samsvar med Likestillingslovens bestemmelser.

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, oppløring 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 Norsk Industri og Parat 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

**Nåværende punkt 14.3 slettes:**

#### **14.3 — 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.

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.

### **3. Til protokollen**

#### **1. Oppdatert tariffavtale**

SBe KMA



I tariffperioden har partene gjort en tekstredigering av avtalen for å få avtalen oppdatert og lettere å finne frem i og bruke for begge parter. Dette for å sikre at vi bruker samme henvisninger til paragrafer ved tariffrevisjonen.

Den avtalen som partene har revidert i perioden er gjeldende fra og med 1.april 2022, ref. vedlagte protokoll, med endringene som følger ovenfor.

Norsk Industri og Parat er enige om at endringene som er foretatt i forbindelse med utvalgsarbeidet bare er av redaksjonell art. Ny avtale medfører ingen materielle endringer, eventuelle tvister som måtte oppstå om tolkning eller forståelse av øvrige bestemmelser i avtalen må baseres på den ordinære overenskomst for perioden 2020 - 2022.

## 2. Utvalgsarbeid omfangsbestemmelse

Partene er enige om at det settes ned et utvalg som skal se på eksisterende omfangsbestemmelse og nytt fremlagt krav fra Parat til omfangsbestemmelse.

### 1. Eksisterende omfangsbestemmelse

#### § 1 Omfang

Transportselskapene i Oljeselskapenes nedstrømsvirksomhet anses som Parats tariffområde

Selskapene forplikter seg til å følge overenskomsten for samtlige arbeidere - dog slik at innbetalinger til LO/NHO-ordningene bare gjennomføres på arbeidssteder og installasjoner det etter Hovedorganisasjonenes generelle regler foreligger grunnlag for opprettelse av tariffavtale.

Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens omfang.

### 2. Krav omfangsbestemmelse levert i forhandlingene 2022

Parat fremmet følgende krav:

Transportsektorene i Avtalen er gjeldende for oljeselskapenes nedstrøms virksomhet anses som Parats tariffområde som innbefatter følgende områder: Oljeterminaler(depoter) og i transportselskaper som transporterer

og som fyller drivstoff til bruk på vei, fly marine, og på/i anlegg samt brenselolje. Avtalen gjelder også for tilsvarende selskaper som driver med biodrivstoff og hydrogendrivstoff.

Selskapene forplikter seg til å følge overenskomsten for samtlige arbeidere - dog slik at innbetalinger til LO/NHO-ordningene bare gjennomføres på arbeidssteder og installasjoner det etter Hovedorganisasjonenes generelle regler foreligger grunnlag for opprettelse av tariffavtale.

SBe *AWA*

Denne overenskomst kan skal gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå og kontraktørfirmaer som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens omfang.

### **3. Mandat utvalg omfangsbestemmelse**

Partene er enige om at det grønne skiftet vil kunne medføre endringer som kan få konsekvenser for bransjen i fremtiden.

Partene er enige om å nedsette et utvalg som skal gjennomgå Parats krav om endringer av omfangsbestemmelsen i overenskomst 184 og 488.

Parat er særlig opptatt av at avtalens omfangsbestemmelse skal stemme overens med det bransjen skal drive med i fremtiden.

Partene er enige om at utvalgsarbeidet ikke skal medføre en utvidelse av omfangsbestemmelsen som medfører utvidelse av tariffområdets nedslagsfelt eller berører andre avtalers omfang.

Utvalgsarbeidet skal ta utgangspunkt i Parats krav, og NHO sitt skriftlige avslag.

Om nødvendig skal utvalget innhente nødvendige fullmakter til å fremlegge forslag til ny omfangsbestemmelse.

Blir man ikke enige innen utgangen av april 2023, plikter utvalget å involvere overordnede parter for å søke å finne en omforent innstilling.

Utvalget skal bestå av 1 representant fra Fellesforbundet og 1 representant fra Parat, og 2 representanter fra Norsk Industri.

## **§ 16 Varighet og reguleringsbestemmelser for annet avtaleår**

### **1. Ikrafttreden og varighet**

Denne overenskomst trer i kraft 1.april 2022 og varer til 31.mars 2024 – og videre 1 år av gangen hvis ikke en av partene sier den opp skriftlig med 2 – to måneders varsel.

### **2. Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår:**

SBE 



Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO og YS eller det organ YS 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 YS eller det organ YS bemyndiger og NHOs hovedstyre. 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).

### **Ikrafttredelsesbestemmelser**

Det generelle tillegget gis med virkning fra 1. april 2022, men utbetales ikke før oppgjøret er vedtatt. Øvrige endringer i overenskomsten gjelder fra 1. april 2022.

Lønnsforhøyelsene gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som er sluttet i bedriften før vedtakelsen. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg mv for arbeid utført før vedtakelsen.

\*\*\*


Opgjøret sendes til avstemning med vedtakelsesfrist 22.juni kl.16:00.

Oslo, 1. juni 2022.

Norsk Industri

Parat

  
Sunniva Berntsen

  
Kjell Morten Aune

