

PROTOKOLL

År 2022 den 1. september ble det ført forhandlinger mellom Parat og Norsk Industri i forbindelse med revisjon av Overenskomst for trykkerier og grafiske bedrifter (nr. 540) ved tariffrevisjonen 2022.

Til stede:

Fra Norsk Industri: Nora Køber Garvoll

Fra Fellesforbundet: Kjell Morten Aune

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 fra den 1.4.2022

Overenskomst for Trykkeri og grafiske bedrifter

Faglærte og grafiske designere, lønn pr uke kr.	7151
Ikke faglærte med inntil ett års relevant erfaring i bransjen, lønn pr uke kr.	6441
Ikke faglærte med mellom ett og to års relevant erfaring i bransjen, lønn pr uke kr.	6527
Ikke faglærte med mer enn to års relevant erfaring i bransjen, lønn pr uke kr.	6635

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

Nye skiftsatser

Kroner pr arbeidet time mellom kl. 16:00 og 24:00	42,24
Kroner pr arbeidet time mellom kl. 24:00 og 07:00	70,32

Skiftsatsene er regulert med 2,7 %.

Andre satser

Satsen for matpenger settes til kr.	96,-
-------------------------------------	------

Øvrige endringer:

Kompetanse § 36

...

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,
- ved innføring av et etterutdanningsprogram skal en plan for innhold, behov og gjennomføring drøftes med de tillitsvalgte.
- **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.

Likestilling og ikke-diskriminering - § 26

For å fremme likestilling mellom kvinner og menn og oppfylle aktivitetsplikten i henhold til likestillingsloven, skal det utarbeides lokal tilpasset likestillingsavtale. Utarbeidelsen skjer i samarbeid mellom bedriftens ledelse og de tillitsvalgte

Slik avtale skal inneholde retningslinjer for at kvinner og menn gis lik lønn for arbeid av lik verdi, samme muligheter til faglig utvikling og avansement og lik rett til opplæring, perfektjonering, etter- og videreutdanning. Det vises forøvring til bilag 7 til overenskomsten.

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 § 13.4 (trykk) og § 12.3 (bokb./serig.) om likelønn, bilag 7 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

Likelønn - § 13.4

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.

Arbeidstøy - § 16

NY tekst i tillegg til eksisterende:

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 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- Kap IV

Norsk Industri og Parat 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 8 – Tjenestepensjoner utgår

Varighet - § 39

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:

Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår – 4

Før utløpet av første 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 YSs hovedstyre, eller det organ YS 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).

YS-NHO-bilag

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

Til protokollen:

- **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.

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.

Vedtakelse

Oppgjøret og resultatet er vedtatt med virkning fra 23. juni 2022.

Oslo, den 1. september 2022

For Norsk Industri

Nora Køber Garvoll

For Parat


Kjell Morten Aune