

PROTOKOLL

År 2022, den 21. og 22. juni ble det ført forhandlinger om revisjon av AIB-overenskomsten mellom NHO Service og Handel og Fellesforbundet

Til stede:

For Fellesforbundet:

Hege Espe, Rune Hantho, Anders Skogsrud
Linnerud, Anne-Grethe Hagen og Ståle Pedersen.

For NHO Service og Handel:

Erling Espolin Johnson, Karianne Ask, Hanna Skjebstad Weigård, Kenneth Stien, Ingunn Rogstad, Steinar Karlstrøm og Hanne Ulsletten.

Partene er enige om følgende:

1. GENERELLE TILLEGG

Det gis et generelt tillegg på kr 6,- med virkning fra 1. april 2022. Minstelønnssatsene i § 4.1.2 heves tilsvarende og dette inkluderer det generelle tillegget.

For ansatte som omfattes av VTA-bilaget gjelder egne satser og tillegg.

2. DET GJØRES FØLGENDE ENDRINGER I OVERENSKOMSTENS SATSER

Satsendringene gjelder med virkning fra 1. april 2022.

§ 4.1.2. Minstelønn

De nye minstelønnssatsene blir som følger

Fagarbeidere	kr 183,92
Spesialarbeidere	kr 172,85
Hjelparbeidere	kr 161,82

§ 7.1.6 Matpenger

	Ny sats 1.4.2022
Matpengesatsen	kr 96,00



§ 7.3 Skifttillegg

		Ny sats 1.4.2022
For 2- skiftarb eid (36,5t uke)	1. skift: inntil lørdag kl.14.00	Intet
	2. skift	kr 21,16
	Skift etter kl. 14.00 dager før søn- og helligdag	kr 45,22
	Fra 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseften	kr 64,83
For 3- skiftarb eid (35,5t uke)	1. skift: inntil lørdag kl.14.00	Intet
	2. skift	kr 21,81
	3. skift	kr 32,46
	Skift etter kl. 14.00 dager før søn- og helligdag	kr 46,53
Fra 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseften	kr 66,66	

§ 7.4 Deltid

		Ny sats 1.4.2022
	Deltid	kr 9,70

§ 7.5 Særlig smussig arbeid og arbeidstøy

		Ny sats 1.4.2022
7.5.1	Særlig smussig arbeid	kr 9,74

Bilag 1 VTA-bilaget

- Minste sats for lønn i § 7 A settes fra 1. april 2022 til kr 25,- pr. time.
- Det gis et generelt tillegg på kr 1,- pr. time for ansatte omfattet av bilaget.
- Arbeidstakerne som etter å ha mottatt det generelle tillegget på kr 1,- pr. time, fremdeles er lønnet under lønnssetningen i § 7 A, løftes opp til den nye lønnssetningen på kr 25,- pr. time.

3. ØVRIGE ENDRINGER

- § 1.1 annet ledd endres som følger:

"Dersom myndighetene endrer rammebetingelsene for arbeids- og inkluderingsbedriftene, slik at det får konsekvenser av utførelsesmessig og økonomisk art, tas dette opp med myndighetene. Overenskomsten revurderes i lys av de eventuelle endringer som myndighetene måtte foreta."

- § 2.1 første og siste ledd endres som følger:

"Overenskomsten regulerer lønns- og arbeidsvilkår for tiltaksansatte arbeidstakere etter det til enhver tid gjeldende regelverk, herunder tiltaksansatte i varig tilrettelagt arbeid (VTA), ~~ekstern kvalifisering/serVICETjeneste fastsatt av myndighetene~~, og ordinære arbeidstakere.

[...]

EE
JBE

Overenskomsten gjelder ikke for personer som inntas i ~~A~~arbeidsforberedende trening (AFT)."

- **§ 2.2 andre ledd første setning endres som følger:**

"Normalt skal ~~en yrkeshemmet~~ arbeidstaker *i arbeidsmarkedstiltak* ved nytilsetting innplasseres i laveste faggruppe som fastsatt i bedriften. Unntatt er personer med relevant yrkespraksis eller kvalifikasjoner, som etter avtale mellom partene, plasseres i en høyere lønnsklasse."

- **§ 2.3.1 tredje ledd endres som følger:**

Arbeidstakere med relevant fagbrev kan oppnå status som fagarbeider i bedriften. Dette vurderes nærmere ~~i utføringssmessig sammenheng,~~ og etter nødvendig utprøving.

- **§ 2.4 første ledd endres som følger:**

Ordinære arbeidstakere er arbeidstakere som kan benyttes både til produksjon og tjenesteytende arbeid, og som tilretteleggere for ~~yrkeshemmede~~ arbeidstakere *i arbeidsmarkedstiltak*.

- **§ 3.7.7 strykes:**

~~3.7.7 Jobbintervju~~

~~Det skal gis permisjon ved jobbintervju i forbindelse med avslutning av utføringsskontrakt.~~

- **Pga. stryking av § 3.7.7 endres nummerering av etterfølgende bestemmelser som følger:**

- 3.7.8 endres til 3.7.7,
- 3.7.9 endres til 3.7.8,
- 3.7.10 endres til 3.7.9,
- 3.7.11 endres til 3.7.10 og
- 3.7.12 endres til 3.7.11.

- **§ 4.2 endres som følger:**

"På forespørsel ved lokale lønnsforhandlinger og ellers ved behov, ~~De~~ ~~tillitsvalgte~~ skal ~~tillitsvalgte~~ ~~hvert kvartal~~ utleveres lister for arbeidstakere som viser status, timelønn og timefortjeneste ~~for sist kjente kvartal~~, eventuelt det nødvendige materiale som gir grunnlag for slik oversikt. En slik oversikt omfatter arbeidstakere på ~~refusjon~~ ~~tiltak~~ og ordinært ansatte."

- **§ 4.3.1 endres som følger:**

"Arbeidende ledere skal ikke tas med ved utregning av bedriftens gjennomsnittlige timefortjeneste.

EEJ
JSE

Med rensede tall forstås tillegg som kommer fram ved forhandlinger ved bedriften. Arbeidende lederes lønn samt andre uregelmessige tillegg, skal ikke tas med ved utregningen av bedriftens gjennomsnittlige timefortjeneste, selv om tillegget gis for alle arbeidede timer, da partene er enige om at grunnlaget for garantiberegningen er grunnlønn, siste lønnsperiode iht. til statistikk mellom LO og NHO.

Skulle den gjennomsnittlige timefortjeneste i et kvartal på grunn av spesielle omstendigheter ikke være representativ for bedriften, f.eks. ved større utskifting av arbeidstakere enn normalt, skal dette tas hensyn til ved vurderingen.

~~Dersom uenighet oppstår i bedriften i forbindelse med denne vurderingen, kan saken på vanlig måte bringes inn for organisasjonene.~~

~~Partene avtaler lokalt hvorvidt lønningene til ansatte i ekstern kvalifisering skal medtas i bedriftens gjennomsnitt. Overenskomstens bestemmelser er ikke til hinder for at ansatte i ekstern kvalifisering lønnes iht lønnsnivået i kvalifiseringsbedriften."~~

- **§ 4-5 strykes i sin helhet:**

~~"I arbeids- og inkluderingsbedrifter som i henhold til opplæringslovens bestemmelser er godkjent for å gi muligheter til å drive opplæring av yrkeshemmede til fagarbeidere, skal yrkeshemmede på lærlingkontraktsvilkår gis lønn som utgjør en prosentandel av begynnerlønn for fagarbeidere i tilsvarende bransje/begynnerlønn for fagarbeidere på bedriften, jf. § 8, pkt. 8.6."~~

- ~~§§ 8-5 til 8-7 flyttes til kapittel 4 og endrer nummerering til §§ 4-5 – 4-7 (se under). § 4-6 endrer nummerering til § 4-8.~~

- **§ 5-2 tredje ledd endres som følger:**

~~"Innenfor rammen av atferingsmessige hensyn skal g~~Grunnlaget for vurderingen *skal* være: [...]"

- **§ 5.2.1 strykes i sin helhet:**

~~5.2.1 Individuelle tillegg~~

~~Etter dyktighet, kvalifikasjoner, praksis og jobbinnhold skal den enkelte arbeidstaker betales et tillegg til minste timefortjeneste i tilrettelagt arbeid.~~

~~For å fremme en mest mulig objektiv vurdering av den enkelte arbeidstaker, skal partene avtale retningslinjer for fastsettelse av disse tillegg."~~

- ~~Ettersom § 5.2.1 strykes, endres nummereringen til etterfølgende bestemmelser som følger:~~
 - 5.2.2 endrer nummerering til 5.2.1
 - 5.2.3 endrer nummerering til 5.2.2
 - 5.2.4 endrer nummerering til 5.2.3
 - 5.2.5 endrer nummerering til 5.2.4

- **§ 5.2.5 annet ledd (§ 5.2.4 etter endret nummerering) endres som følger:**



"Bestemmelsen omfatter ikke tiltaksansatte på i varig tilrettelagt arbeid (VTA)."

- § 7.5.2 endres til

"Arbeidstøy

Bedriften holder nødvendig, tilpasset arbeidstøy, tilpasset årstid og arbeidsplass. Bedriften besørger dette vasket hvis partene ikke blir enige om en annen ordning. Nærmere retningslinjer for utlevering, vask mv. avtales på den enkelte bedrift.

Med arbeidstøy forstås forkle, lagerfrakk, kjeledress, bukse med jakke eller overall med jakke og vernesko hvor behovet tilsier dette.

Partene på den enkelte bedrift kan treffe avtale om annen ordning i forbindelse med arbeidstøy.

Arbeidstøyet er bedriftens eiendom, og skal leveres tilbake når arbeidet er ferdig. Hvis bedriften ikke kan skaffe arbeidstøy, betales en godtgjørelse som avtales i det enkelte tilfelle.

Når vernebriller er nødvendig, holder bedriften slike med styrke for arbeidstaker som ellers bruker briller."

"Vareklær og arbeidstøy

~~Bedriften utleverer 2 sett arbeidstøy ved tiltredelse i bedriften og besørger dette vasket hvis partene ikke blir enige om en annen ordning. Nærmere retningslinjer for utlevering, vask mv. avtales på den enkelte bedrift. Arbeidstøyet skal være bedriftens eiendom.~~

~~Med arbeidstøy forstås forkle, lagerfrakk, kjeledress, bukse med jakke eller overall med jakke og vernesko hvor behovet tilsier dette. Videre kan også alternative løsninger når det gjelder formålstjenlig arbeidstøy brukes.~~

~~Bedriften utleverer varmedresser til hver enkelt som arbeider ute i den kalde årstiden.~~

~~Arbeidstøy utleveres den enkelte arbeidstaker ved ansettelse, og deretter til tidspunkter som fastsettes på den enkelte bedrift. For de arbeidstakere som slutter etter egen oppsigelse før det er gått 3 mnd., leveres arbeidstøyet tilbake til bedriften.~~

~~Partene på den enkelte bedrift kan treffe avtale om annen ordning i forbindelse med arbeidstøy og vareklær innenfor den økonomiske ramme som bestemmelsene i pkt. 7.5.2 fastsetter.~~

~~Arbeidstøyet er bedriftens eiendom, og skal leveres tilbake når arbeidet er ferdig. Hvis bedriften ikke kan skaffe arbeidstøy, betales en godtgjørelse som avtales i det enkelte tilfelle, jf. avsnittet over"~~

EEJ
JSE

- **§ 8.1.1 første ledd endres som følger:**

"Partene er enige om at det er av vesentlig betydning for *den enkelte ansatte* ~~utførelsesarbeidet~~ i bedriften, og bedriftens konkurransevne mv. at det drives en planmessig ~~kompetanseutvikling~~ ~~trening og oppløring~~ av alle arbeidstakere."

- **Følgende bestemmelser i kapittel 8 flyttes til kapittel 4 med følgende endringer i nummerering:**

- § 8-5 flyttes og endrer nummerering til § 4-5
- § 8-6 flyttes og endrer nummerering til § 4-6
- § 8-7 flyttes og endrer nummerering til § 4-7

- **§ 9 endres som følger:**

"Denne paragrafen omfatter arbeidstakere som blir sendt til arbeidsoppdrag utenfor bedriften, dog ikke arbeidstakere som blir inntatt på arbeidsstedet. Disse omfattes for øvrig av overenskomstens øvrige bestemmelser. For andre pålagte oppdrag utenfor bedriften treffes avtale i det enkelte tilfelle. Ved utvelgelse av arbeidstakere til oppdrag utenfor bedriften, skal det tas hensyn til sosiale og *helsemessige* ~~utførelsesmessige~~ forhold hos arbeidstakeren. Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse skal ~~bør~~ etter eget ønske fritas for oppdrag utenfor bedriften."

- **§ 10.2 strykes og erstattes med følgende**

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 ved bedriften.

Det vises også til § 5.4 om likelønn, bilag 8 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

~~"Likestilling mellom kvinner og menn~~

~~Fellesforbundet og NHO Service og Handel 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 AIB-virksomheten.~~

~~De lokale parter skal drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med tanke på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale. Formålet med en slik avtale skal være å oppnå at alle~~

EE
JSE

arbeidstakere—uansett kjønn—gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement.

Likestilling er ikke et område som kan ses isolert. Dette arbeidet må drives på alle plan og innenfor alle områder. Problemstillinger knyttet til likestilling og lik lønn for arbeid av lik verdi er sammensatt, og det må fokuseres og satses på å få frem helheten i problemstillingene."

- **§ 10.2.1 strykes i sin helhet**

10.2.1 Likestillingsavtaler

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

Dersom en av partene krever det, 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, opplæring 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 NHO Service og Handel og Fellesforbundet 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

- **§ 10.5 strykes i sin helhet**

§ 10-5. Etniske minoriteter

Partene er enige om at det både sentralt og lokalt må arbeides for å tilrettelegge forholdene slik at innvandrere i større grad velger å ta arbeid innenfor arbeids- og inkluderingsbransjen. På denne bakgrunn bør derfor partene lokalt diskutere bedriftsaktuelle problemstillinger knyttet til rekruttering av innvandrere, som for eksempel praktisk tilrettelegging og holdningsspørsmål

- **§ 11.1.2 strykes i sin helhet:**

"Om målsetting i de rådgivende utvalgene og partenes medvirkning gjelder bl.a.:

a) Partene forplikter seg til å føre et effektivt samarbeid etter retningslinjer fra Arbeidsdirektoratet og etter arbeidsmiljølovens bestemmelser

EE
JBE

- b) Bidra til utforming av arbeidsplasser og organisering av produksjonen, slik at skader, slitasje og psykiske belastninger unngås.
- e) Samarbeid om utviklingstiltak for yrkeshemmede arbeidstakere, slik at de så langt det er mulig kommer på linje med andre, herunder kartlegging av deres yrkesmessige muligheter, trening og opplæring.
- d) Hensiktsmessig organisering av utførelses- og arbeidsmiljøarbeidet i bedriften, og bruk av hjelpeinstanser utenfor bedriften for å bistå med løsninger av de oppgaver som er nevnt i ovenstående punkter."

- **Ny § 11.3 Forskuttering av sykepenger**

Fellesforbundet og NHO Service og Handel vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. Bedriftene har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

Bestemmelsen om forskuttering av sykepenger gjelder ikke for ansatte som er omfattet av VTA-bilaget.

Varighet og oppsigelse

- **§ 13.1 endres som følger:**

"Denne overenskomsten trer i kraft pr. 1. april 2020 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."

- **§ 13.2 tredje ledd endres som følger:**

"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 2024)."

Bilag 1 VTA-bilaget

- **§ 1 andre og tredje ledd endres som følger:**

"Bilaget gjelder for arbeidstakere som er ansatt på arbeidsmarkedstiltaket *varig tilrettelagt arbeid* (VTA) hos en tiltaksarrangør.

Der hvor annet ikke følger av bilaget, gjelder overenskomstens bestemmelser også for *ansatte i varig tilrettelagt arbeid* (VTA) deltakere."

- **§ 5 C i VTA-bilaget endres som følger:**

"Samarbeidsmøter (tidligere Rådgivende utvalg)

Arbeidstakeren har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte, eller annen person arbeidstakeren ønsker som støtte."

4. GJENNOMFØRING AV TILLEGG

Generelle tillegg gjøres gjeldende med virkning fra 1. april 2022. Satsendringene får virkning fra 1. april 2022.

Ingen reguleringer skal iverksettes før oppgjøret er vedtatt. Lønnsforhøyelser gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som er sluttet i bedriften før vedtagelsen. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg mv. for arbeid utført før vedtagelsen.

5. ANDRE BESTEMMELSER TIL PROTOKOLLEN

- Vedrørende ny bestemmelse om likebehandling av sykepenger i § 11.3: likebehandlingen gjelder senest fra 1. november 2022.
- Partene er enige om et utvalgsarbeid som skal se på utformingen av kapittel 8. Intensjonen fra frontfaget vedrørende kompetansehevende tiltak av inntil 7,5 timers varighet per år betalt med ordinær lønn skal innarbeides i overenskomsten.

Frist for vedtakelse er 24. august 2022.

Oslo 22. juni 2022

Forhandlingsleder Fellesforbundet
Hege Espe



Forhandlingsleder NHO SH
Erling Espolin Johnson



