

PROTOKOLL

År 2024 den 14.-16. mai ble det avholdt forhandlinger mellom IE&FLT og Norsk Industri vedrørende tariffrevisjonen 2024 for overenskomst nr. 109 for farmasøytiske bedrifter.

For IE&FLT:

Barbro Tverfjell Auestad, Nina Helland, Andre Grimseth, Espen Lia Gregoriussen, Jørn-Henning Isaksen, Rune Stensland, Kristine Sillerud, Jan Øyvind Åvik, Tone Thon, Bodil Hanssen, Petter Sørensen, Sven Rune Andersen (observatør), Tore Berget (observatør), Carl Spira (observatør), Frode Ersfjord (observatør).

For Norsk Industri:

Linn Catrine Sjølund, Elin Røneid Myhre, Ruth Andreassen, Ann Cathrin Steen Sundby, Gry Sundbye Jørgensen, Ann-Sofi Stoklund Riis, Terje Hovet, Mari Indgjerdingen.

Etter forhandlinger er partene enige om følgende:

1. Økonomi

Det gis et generelt tillegg på kr. 7,- fra 1. mai 2024.

Minstelønn pkt. 3.1.1:

Ny sats kr. 203,28.

Ny sats inkluderer det generelle tillegget.

3.1.2 Ansiennitetstillegg

Etter 1 år er tillegget: ny sats kr. 1,64 per time

Etter 3 år er tillegget: ny sats kr. 2,62 per time

Etter 5 år er tillegget: ny sats kr. 4,25 per time

Etter 7 år er tillegget: ny sats kr. 7,50 per time

Fagtillegg pkt. 3.1.4:

Ny sats kr. 18,-

Heving av skifttillegg:

Pkt. 5.1 Ettermiddagsskifttillegg: ny sats kr. 22,30

Pkt. 5.1 Nattskifttillegg: ny sats kr. 38,10

Pkt. 5.2 Ordinært søndagsskift: ny sats kr. 87,85

Pkt. 5.3 Skiftarbeid ifm. hellig- og høytidsdager: ny sats kr. 171,39

2. Øvrige endringer

Pkt. 3.1.4 Fagtillegg

Som fagarbeidere skal normalt kun godkjennes ansatte med relevant offentlig fagbrev.

For fagarbeidere med relevant fagbrev er tillegget kr. 18,00 pr. time med mindre partene blir enige om noe annet.

For relevant offentlig fagbrev, relevant fagskole og/eller relevant bachelorgrad som dekker bedriftens behov, betales et fagbrevtillegg

Maksimal ytelse etter bestemmelsen er 2 fagbrevtillegg.

Pkt. 3.3 Tillegg for særlig smussig eller særlig ubehagelig arbeid

For de arbeidstakere som utfører arbeid som kommer inn under kategorien særlig smussig eller særlig ubehagelig arbeid, avtales tillegg i de enkelte tilfelle med tillitsvalgt, med mindre det allerede er kompensert lokalt gjennom tillegg eller høyere grunnlønn.

Det skal drøftes lokalt om og i hvilken grad arbeidsoperasjoner skal defineres som særlig smussig eller særlig ubehagelig arbeid.

Pkt. 4.4 Lokale lønnsforhandlinger

Hvert år skal det gjennomføres forhandlinger med de tillitsvalgte om regulering av lønningene. Lokale forhandlinger skal føres på basis av den enkelte bedrifts økonomi, produktivitet fremtidsutsikter og konkurransevne.

Partene understreker at forhandlingene skal være reelle.

En gang årlig kan en lokal ta opp prinsipp og den form lønnsfastsettelsen foretas etter. De tillitsvalgte skal etter anmodning utleveres lister som viser timefortjeneste.

Den sentrale rammens henvisning til lokale forhandlinger, uttrykker et gjennomsnitt, og er ikke bestemmende for resultatet av forhandlinger i den enkelte bedrift, der resultatet kan bli høyere eller lavere basert på grunnlaget av bedriftens fire kriterier.

Følgende prosess anbefales:

- Det bør gjennomføres innledende formøte(r) hvor begge parter fremlegger sin vurdering av de fire kriterier.
- Partene i hver enkel virksomhet må i forkant avklare den praktiske gjennomføringen av den lokale lønnsforhandlingsprosessen, bl.a. tid, sted, deltakere o.l.

Det påligger bedriften og de tillitsvalgte å føre reelle forhandlinger. Lokale parter kan anmode om bistand fra organisasjonene ved gjennomføringen av lokale lønnsforhandlinger.

Det følger av Hovedavtalen § 5-2 nr. 4 at bedriften og arbeidstakernes representanter skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger, se også Hovedavtalen § 5-2 nr.1. Dette innebærer at bedriftens representanter og tillitsvalgte skal møte med fullmakt til å gjennomføre reelle forhandlinger samt fullmakt til å kunne avslå eller godkjenne fremforhandlet resultat.

Dersom virksomheten er del av et konsern med morforetak i Norge etter Hovedavtalen § 16-1, skal en representant fra konsernledelsen eller en person denne bemyndiger delta i de lokale forhandlingene.

Oppstår det tvist om de lokale forhandlingene er gjennomført slik overenskomsten forutsetter og det av den grunn ikke oppnås enighet, kommer Hovedavtalen § 2-3 til anvendelse når det gjelder gjennomføring av forhandlingene.

Pkt. 6.2 Betaling for overtidarbeid for dagarbeidere

Overtidsarbeid etter bedriftens ordinære dagararbeidstid og frem til kl. 21.00 betales med 50% tillegg.

Overtidsarbeid mellom kl. 21.00 og til ordinær arbeidstids begynnelse betales med 100 % tillegg. Etter endt ordinær arbeidstid på lørdager og dager før helligdager og på søn- og helligdager inntil siste helligdag kl. 22.00, betales 100 % tillegg.

For arbeid på frilørdager betales arbeidstakere som skulle hatt fri 100% tillegg. For arbeid på hverdager som er fridager, betales 50 % tillegg frem til kl. 16.00. Etter kl. 16.00 betales 100 % frem til ordinær arbeidstids start.

Ved overtidarbeid på bevegelige helligdager og 1. og 17. mai skal det betales helligdagsgodtgjørelse i tillegg til ordinær overtidsbetaling.

Pkt. 6.3 Betaling for overtidarbeid for skiftarbeidere

For ekstraskift, eller deler derav, som forlanges utført av ordinært skiftmannskap, er overtidstillegget følgende:

Overtidsarbeid betales med 50 % tillegg.

Med ordinært skiftmannskap menes alle som arbeider etter en skiftplan.

For ekstraskift på søn- og helligdager i tiden fra kl. 12.00 dager før søn- og helligdager til søndag eller siste helligdag kl. 22.00 (kl. 23.00), betales 100 % tillegg. (Klokkeslettet i parentes gjelder for de bedrifter som har dette klokkeslett som skiftveksel).

Når en skiftarbeider har arbeidet formiddagsskift eller ettermiddagsskift og deretter settes på det nærmest følgende nattskift utenom vedkommendes ordinære skift, betales 100 % tillegg til skiftlønnen for nattskiftet.

Når en skiftarbeider har arbeidet nattskift og deretter settes på det nærmest følgende formiddagsskift/ nattskift utenom vedkommendes ordinære skift, betales 100% tillegg.

For ekstraskift eller deler derav på natt, betales 100 % tillegg

Helkontinuerlige skiftarbeidere som utkalles til ekstraskift eller deler derav innen 24 timer etter sist avsluttede skift forut for friskiftperioden, betales med 100 % tillegg.

Disse overtidstillegg betales i tillegg til skiftlønnen for vedkommende skift.

Pkt. 6.4 a) Budsendelse

Overskrift endres ved at "a)" tilføyes.

Ny pkt. 6.4 b) Telefonsupport

I situasjon hvor arbeidstaker blir oppringt fra arbeidsqiver utenom ordinær arbeidstid, skal det betales som for overtid bestemt for hver påbegynt time. Nye oppringinger innenfor samme time gir ikke rett til ny godtgjøring. Det er frivillig for ansatte uten vaktordning å ta telefonen. Denne paragraf gjelder

ikke for arbeidstakere som er omfattet av en lokalt avtalt vaktordning med vaktkompensasjon under vaktperioden.

Pkt. 6.5 Matpenger

Matpengene økes til kr. 107,-

Ny pkt. 6.7 Overgang innen og mellom arbeidstidsordninger og tilfeldige skift

Dersom arbeideren settes på en annen arbeidstidsordning eller på et annet skift i samme arbeidstidsordning, gjelder følgende regler:

For få eller for mange arbeidede timer ved overgang:

Hvis overgang fra dagtid til skift, eller omvendt, eller til annet skiftordning fører til at den enkelte arbeidstaker må arbeide flere timer i overgangsuken (kalenderuken) enn forutsatt i den arbeidstidsordningen arbeidstakeren kom fra, betales overtidstillegg.

For lite arbeidede timer ved overgang til annet skift eller annen arbeidstidsordning skal ikke utløse lønnstrekk.

Pkt. 6.9 Midlertidig forskjøvet arbeidstid og overgang til annen arbeidstidsordning

Når forhold i bedriften nødvendiggjør midlertidig forskjøvet arbeidstid eller overgang til annen arbeidstidsordning, utbetales engangskompensasjon på kr. 1400,- 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. 700,- i tillegg til de satser som for øvrig er bestemt.

Denne bestemmelsen anvendes når arbeidstiden endres og avviket i starttidspunkt for den arbeidstidsordning vedkommende forlater og den nye ordningen er mer enn 1 time. Kompensasjon betales ikke ved overgang tilbake til ordinær arbeidstidsordning.

I de tilfeller det betales overtidstillegg eller annen kompensasjon, gis ikke engangskompensasjon.

Disse reglene kommer ikke til anvendelse når arbeidstakerne selv søker om å få gå over i annen arbeidstid eller annet skift.

§ 8 a) Gravide arbeidstakere og omsorgspermisjon

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. Gravide arbeidstakere skal fritas for nattarbeid uten reduksjon i lønn, så langt det er praktisk mulig for bedriften.

Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med Arbeidsmiljøloven § 12-3.

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.

Merknad:

Bedriften må dokumentere at tilrettelegging i egen stilling er forsøkt, samt at eventuell omplassering er forsøkt dersom tilrettelegging i egen stilling ikke er mulig.

For arbeidstakere gis ammfri inntil 2 timer per 12 timers skift i barnets første leveår.

Merknad:

Det praktiske rundt uttak av ammfri avtales mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker i hvert enkelt tilfelle.

§ 10 a) Sykdom

Overskrift endres ved at "a)" tilføyes.

Ny § 10 b) Etterlønn ved dødsfall

Når en arbeidstaker som har vært ansatt i samme bedrift i minst 3 år avgår ved døden, skal bedriften utbetale et beløp som tilsvarer full lønn i 2 måneder til avdødes lønnskonto.

§ 12 Kompetanse og opplæring

Med henvisning til Hovedavtalen kap. XVIII, understrekes viktigheten av at det på den enkelte bedrift utarbeides plan for introduksjon av nyansatte og yrkesfaglig kompetanseutvikling for medarbeidere som omfattes av overenskomsten.

Partene er 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 kan legges til rette for at ufaglærte får anledning til å ta fagbrev. 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.

Praksiskandidater som har teoretisk undervisning i arbeidstiden trekkes ikke i lønn.

Partene er enige om at arbeidstaker får fri med lønn ved eksamen, prøveavleggelse i forbindelse med fagbrev, samt lesedag i tilknytning til eksamen, forutsatt at utdanningen er relevant for bedriften og at den er avtalt på forhånd med arbeidsgiver.

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.

Det anmodes at de lokale parter tilrettelegger så langt det er praktisk mulig for at praksiskandidater kan ta fagbrev.

Der en av partene ber om det, skal de lokale parter utarbeide handlingsplan for dysleksivennlig arbeidsplass. Bedrifter bundet av denne avtale oppfordres, som en del av dette arbeidet, til å legge til rette for en god åpenhetskultur i sine bedrifter der alle skal føle trygghet for å stå fram med sine utfordringer og at de vil bli ivaretatt på en god måte i samsvar med lov og avtaleverk.

§ 13 Seniorpolitikk

Industri Energi og Norsk Industri er enige om at de lokale parter skal oppta drøftelser om seniorpolitiske retningslinjer, slik at alle arbeidstakere skal kunne ha en mulighet til å være lengre i arbeid. De lokale parter skal i den forbindelse drøfte elementer som gir ansatte større trivsel og en bedre arbeidssituasjon.

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

Partene lokalt utarbeider en lokalt tilpasset seniorpolitikk i avtaleperioden som har som formål å utvikle og beholde senior medarbeidere og deres kompetanse i bedriften.

Ny § 15 Språk

Tillitsvalgte har rett til å kunne kommunisere på norsk.

Øvrige punkter forskyves tilsvarende.

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 2025).

Regulering av minstelønn, ansiennitetstillegg og skifttillegg

Partene er enige om at minstelønn, ansiennitetstillegg og skifttillegg for fremtidige oppgjør skal reguleres med årsveksten for farmasøytisk overenskomst (avtale nr. 109) i henhold til tabell for avtalt lønn, med mindre partene blir enige om noe annet.

Ikrafttredelsesbestemmelser

Det generelle tillegget gis med virkning fra 1. mai 2024, 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.

Protokolltilførsel fra IE&FLT:

IE&FLT registrerer at arbeidsgiverne ikke ønsker å oppdatere bestemmelsen om lokale forhandlinger i samsvar med Arbeidsrettens dom AR-2024-9 vedrørende innsynsrett i lønnsopplysninger. Innsyn i lønnsopplysninger om andre enn egne medlemmer kan utgjøre en forutsetning for reelle lønnsforhandlinger. Dommen fastslo at tillitsvalgte, innenfor rammene av personopplysningsloven/GDPR, på anmodning har rett til å få utlevert lister med identifiserbare opplysninger om status og fortjeneste for alle ansatte som omfattes av overenskomstens virkeområde, herunder for uorganiserte ansatte og medlemmer av andre fagforeninger uten tariffavtale.

Oppgjøret ble vedtatt 16. mai 2024.

Oslo, 16. mai 2024.

Norsk Industri



Linn Catrine Sjølund

IE&FLT



Barbro Tverfjell Auestad

