

## PROTOKOLL

År 2022, den 1. september, ble det avholdt tarifforhandlinger mellom Norsk Arbeidsmandsforbund og Norsk Industri vedrørende hovedoppgjøret 2022 for overenskomst for Hustadmarmor, avtale nr. 343.

### Til stede:

#### For Norsk Arbeidsmandsforbund:

Arne Presterud, Frode Engen, Karin Elisabeth Krause-Hansen, Kjetil Åsbø, Roy Lyngstad

#### For Norsk Industri:

Linn Catrine Sjølund, Harald Natvig, Margit Amundsen, Johnny Heggemli

\* \* \*

Etter forhandlinger ble partene enige om følgende:

### 1. Lønnstillegg

Det gis et generelt tillegg på kr 4 per time (37,5 t/uke) fra 1. april 2022.

### 2. Endring av overenskomstens lønnsatser:

Henvisning		Dagens satser (2021)	Nye satser fom vedtakelse 1. april 2022
§ 3	<b>Minstelønnsatser</b>		Økning med kr 8,13 på 2021- sats (37.5 t/u).
§ 3 nr. 1	Voksne arbeidere  37,5 timers uke 36,5 timers uke 35,5 timers uke 33,6 timers uke	Kr. 175,25 pr. time Kr. 180,05 pr. time Kr. 185,12 pr. time Kr. 195,60 pr. time	Kr. 183,38 pr. time Kr. 188,40 pr. time Kr. 193,70 pr. time Kr. 204,65 pr. time
§ 3 nr. 2	Fagbrev	Kr. 13,75 pr. time	Kr. 15,00
§ 7 c)	Matpenger	Kr. 90,00	Kr. 96,00

### 3. Endringer i overenskomstens øvrige bestemmelser:

#### § 9 Arbeidstøy

##### Arbeidstøy, nytt annet avsnitt:

Bedriften holder arbeidstøy og vareklær og er ansvarlig for vask.

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. Antall sett arbeidstøy som maksimalt skal stilles til den enkelte arbeidstakers disposisjon avhenger av arbeidets art ved bedriften.

##### Verneutstyr. Nytt siste avsnitt:

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.

#### § 12 Etter- og videreutdanning

##### Bestemmelsen endres slik:

Partene i bedriften bør jevnlig diskutere behovet for etter- og videreutdanning, jf. Hovedavtalens § 18.

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

- at bedriften og de tillitsvalgte regelmessig skal drøfte, generelle opplæringsspørsmål med tanke på å øke de ansattes kompetansenivå. Partene skal drøfte effektiv og fleksibel tilrettelegging for opplæring, herunder bruk av digital opplæring, der dette er hensiktsmessig.
- 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 arbeidstakere får anledning til å ta fag-, etter- og videreutdanning. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens 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 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

- bedriften og tillitsvalgte bør drøfte hvordan man på best mulige måter kan benytte kompetansen til eldre arbeidstakere.

#### **Ny § 17 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 fellesbilag 13 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

#### **Varighet og oppsigelse**

Denne overenskomst trer i kraft pr. 1. april 2022 og gjelder til 31. mars 2024 og videre ett - 1 - år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med to – 2 – måneders varsel.

#### **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 1. april 2023).

#### **4. Ikrafttredelsesbestemmelser**

Det generelle tillegget på kr 4 per time gis fra 1. april 2022.

Øvrige endringer i satser og overenskomstbestemmelser gjøres gjeldende med virkning fra og med vedtakelse. Lønnsforhøyelsene gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som er sluttet i bedriften før vedtakelsen. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg mv. for arbeid utført før vedtakelsen.

\* \* \*

Partene er kommet til enighet. Oppgjøret vil bli sendt til uravstemning, og frist for tilbakemelding til Norsk Industri er 15. september 2022.



---

Arne Presterud

---

Linn Catrine Sjølund