

# PROTOKOLL

År 2024, den 18. juni ble det gjennomført forhandlinger mellom Hovedorganisasjonen Virke og Parat om Verkstedsoverenskomsten.

Til stede:

Fra Hovedorganisasjonen Virke:  
Desiree Kåberg  
Ane Nore Nyhus

Fra Parat:

Kjell Morten Aune  
Johannes Leirbekk  
Hasse Greiner Hansen  
Geir Bjørnerud  
Erik Olerud

--ooOoo--

## I ØKONOMI

1. Det gis et generelt tillegg på kr 7,00 pr. time til alle med virkning fra 01.04.2024
2. Minste timefortjeneste endres til (§ 3.1):

	Nye satser
§ 3.1.1. Fagarbeider – nybegynner	211,79
§ 3.1.1 Fagarbeider – etter 1 år	213,73
§ 3.1.2 Spesialarbeider – nybegynner	202,14
§ 3.1.2 Spesialarbeider – etter 1 år	204,20
§ 3.1.3 Hjelpearbeider – nybegynner	192,61
§ 3.1.3 Hjelpearbeider – etter 1 år	194,53

  
D.K

### 3. Skiftsatser

Det fastsettes følgende skiftsatser (§ 5.3):

		Nye satser
5.3.1 2-skift	1. skift	Intet
	2. skift	22,75
	Søndag/helligdag	48,61
	Jul ol.	69,69
5.3.2 3-skift	1. skift	Intet
	2. skift	23,45
	3. skift	34,93
	Søndag/helligdag	50,02
	Jul ol.	71,66
5.3.3 Hel- kontinuerlig.	1. skift	Intet
	2. skift	24,85
	3. skift	36,86
	Søndag/helligdag	52,81
	Jul ol.	75,72

### 4. Tillegg arbeid offshore (bilag 14):

Det fastsettes følgende satser for arbeid offshore:

	Nye satser
VO-delen Bilag 14 pkt. 14.2 Offshoretillægget	100,09
VO-delen Bilag 1 pkt. 14.5 Nattillægget	51,08
VO-delen Bilag 1 pkt. 14.6 Tilkomsttillegg	56,51

### 5. Deltidstillegg og tillegg for smussig arbeid (5.3.3/ § 5.4.1):

Det fastsettes følgende satser for deltidstillegg og smussig arbeid:

	Nye satser
§ 5.3.3 Deltidsarbeid etter kl. 1530	10,43
§ 5.4.1 Særlig smussig arbeid – per time	10,47

## II ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

### Kap. V OVERTIDS, SKIFT- OG ANDRE TILLEGG

#### § 5-1 Overtidstillegg

5.1.8 Matpengesatsen økes til kr. 107,-

## Kap. VI ARBEID UTENFOR BEDRIFT

### § 6.5, pkt. 6.5.1 nr. 11. Hjemreise i oppdragsperioden

Hvis partene ikke blir enige om en annen ordning, skal det gis en fri hjemreise etter 4 uker, deretter en fri hjemreise hver 3. uke. Bedriften sørger for fri hjemreise i forbindelse med jul og påske samt ved den enkeltes sommerferie. Disse reiser inngår i ovennevnte ordning.

Betaling for reisetid iht § 6.4.1 nr. 4 ytes ikke ved fri hjemreise.

*For personell som arbeider på ordningen iht. bilag 15 gjelder likevel følgende:*

*Ved hjemreiser i tilknytning til (inntil 1 uke før) påske, sommerferie og jul kompenseres arbeidstaker for reisetid mellom arbeidsted og avtalt reiseadresse tur/retur. Reisekompensasjonen betales ikke til arbeidstakere som er i arbeid hele julen eller hele påske.*

*Med påske menes perioden fra og med skjærtorsdag til og med 2.påskedag kl. 22.00. Med jul menes perioden fra og med julaften til og med 2.juledag kl. 22.00.*

*Slik reisetid er ikke arbeidstid og betales iht. §§ 6.3.*

## Kap. IX VARIGHET, OPPSIGELSE, BILAG OG OMFANG

### § 9-1 Varighet oppsigelse

Denne overenskomsten trer i kraft pr. 1. april ~~2022~~ 2024 og gjelder til 31. mars 2024 2026 og videre 1– ett - år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2– to - måneders varsel

### § 9-2 Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Virke 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 situasjonen 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 sitt hovedstyre representantskap eller det organ YS bemyndiger og Virke. 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~~ 2025).

## Tekniske endringer

### § 4.5 Uenige om satsene i lønssystemet

Oppnås ikke enighet om satsene i et lønssystem, og avtalen er sagt opp i henhold til Verkstedoverenskomsten punkt 4.1.2; 4.2, betales den enkelte arbeidstaker 45% av sin gjennomsnittlige timefortjeneste eksklusiv alle tillegg i sist kjente kvartal.

### § 6.5.4 Betaling for reisetid (begynnelse og avslutning)

Reisetid som faller utenfor den ordinære arbeidstid betales iht. § 6.2 § 6.3.

## III ENDRINGER I BILAG TIL OVERENSKOMSTEN

### Bilag 10. GODTGJØRING FOR HELLIGDAGER OG 1. OG 17. MAI

1.8 I tillegg til den betaling vedkommende arbeidstaker skal ha etter overenskomsten, utbetales helkontinuerlig skiftarbeidere for hvert fulle skift på helligdager som faller på en ordinær ukedag, kr. 52,57 kr. 56,51

### **Nytt bilag inn: Bilag 15. Rammeavtale for innarbeidingsordninger på land med daglig arbeidstid ut over 10,5 timer med/uten søndagsarbeid**

Rammeavtalen er inngått mellom Parat og Virke for tariffperioden 2024-2026 i henhold til arbeidsmiljøloven § 10-12 (4). Partene skal ved tariffrevisjonene avtale om rammeavtalen skal videreføres for neste tariffperiode.

#### **1. Omfang**

Denne avtale regulerer innarbeidingsordninger for personell med overnatting utenfor hjemmet og er basert på gjennomsnittsberegning av den ukentlige arbeidstiden med daglig effektiv arbeidstid ut over 10,5 timer. Ordningen kan også gjøres gjeldende for nødvendig støttepersonell. Dette skal klart fremgå av søknaden. Ved behov for bruk av ordningen for arbeidstakere som ikke fremgår av søknaden forutsettes egen søknad og godkjenning.

Det forutsettes at ordningen kun gjøres gjeldende for store anlegg/ driftssteder og er avgrenset i tid.

Ordninger i henhold til rammeavtalen skal, for den enkelte arbeidstaker, legges til grunn tariffavtalens gjennomsnittlige ukentlige arbeidstid



*(fellesbilag 5 Nedsettelse av arbeidstiden fra 1. jan. 1987).  
Dersom ordningen det søkes om er sammenlignbar med helkontinuerlig skiftarbeid (33,6 t) eller medfører bruk av nattarbeid skal varigheten, og antall arbeidstakere som blir omfattet av dette, fremgå av søknaden. Det skal også fremgå av søknaden hvor stor andel disse utgjør i forhold til søkerens bemanning i prosjektet.*

*Hovedbedriften kan fremme felles søknad som også inkluderer underleverandører.*

*For øvrig vises til overenskomsten.*

*På grunnlag av lokal enighetsprotokoll sender bedriften søknad til Parat som gir sin innstilling til YS. Den lokale protokollen skal følge søknaden sammen med arbeidsplanen.*

*Dersom hovedbedriften også inkluderer underleverandører i sin søknad, skal søknaden inneholde lokale protokoller fra disse. Når bedriften har mottatt melding fra Parat om at ordningen er godkjent kan den iverksettes.*

*Virke skal på forespørsel til Parat få fremlagt oversikter over søknader og resultater av Parat og YSs saksbehandling.*

*Parat skal sende kopi til bedriften av sin oversendelse av arbeidstidssøknaden til YS.*

## **2. Krav til HMS og velferd**

*Innarbeidingsordningene må ivareta hensynet til HMS og ansattes familiesituasjon og velferd, samt bedriftens produktivitet og prosjektgjennomføring. Bedriften plikter å sørge for at de ufravelige krav som oppstilles i arbeidsmiljøloven § 10-2 (1), (2) og (4) samt § 10-11 (7) ved nattarbeid, er ivaretatt i den enkelte arbeidstidsordning. Hvordan dette er ivaretatt, skal fremgå av lokal avtale.*

*Arbeidsgiver som benytter arbeidstidsordninger etter denne avtale skal som hovedregel ikke pålegge arbeidstakere å arbeide i friperioden. Eksempel på avvik fra hovedregelen er sporadiske reiseoppdrag, og for innarbeiding av manglende tid i henhold til status.*

*Reise til/fra anlegget skal fortrinnsvis foregå på oppstart- og avslutningsdag i arbeidstidsordninger etter denne avtale.*

## **3. Arbeidstid**

*Denne avtalen omfatter ordninger med arbeid på søndager og hellig- og høytidsdager og ordninger uten arbeid på slike dager.*

*Det kan benyttes inntil 12,5 timers arbeidsdag.*

*For dager med effektiv arbeidstid utover 10,5 timer skal det være minst en time pause hvorav 30 minutter inngår i arbeidstiden.*

*Det kan benyttes inntil 15 påfølgende dager hvorav maksimalt 14 arbeidsdager kan ha mer enn 10,5 timer effektiv arbeidstid.*

*Ordninger med to fridager i oppholdsperioden kan ikke benyttes/avtales.*

*Det skal fortrinnsvis arbeides dag. Arbeidstiden legges fortrinnsvis mellom kl. 07.00 og kl. 19.00. Det er ikke anledning til å legge arbeidstiden utenfor tidsrammen kl. 06.00 og kl. 20.00.*

Overtid skal, som hovedregel, ikke benyttes i forbindelse med slike rotasjonsordninger. Ved behov for overtid i særlige tilfeller, skal dette kun skje etter avtale mellom tillitsvalgt valgt iht. hovedavtalen og stedlig representant for arbeidsgiver.

Der hvor det godkjennes nattarbeid legges arbeidstiden fortrinnsvis mellom kl. 19.00 og kl. 07.00 med kompensasjon etter lokal avtale og/eller overenskomsten. For øvrig vises det til arbeidsmiljøloven § 10-11 om bruk av nattarbeid.

Arbeidstidsordninger etter denne avtale skal ikke fortrenge lokalt ansatte og arbeidstidsbestemmelser som følger av overenskomsten og arbeidsmiljøloven.

#### **4. Inngåelse av lokale avtaler**

Informasjon og drøftelser om arbeidsoppdrag og evt. bruk av arbeidstidsordninger etter denne avtale skal tas opp med de tillitsvalgte i henhold til hovedavtalen § 9-3.

Forhandlinger om arbeidstidsordninger skal tas med utgangspunkt i hvilke arbeidstidsordninger som kan være mulige/aktuelle i det enkelte tilfellet. Det skal ved inngåelse av lokal avtale legges vekt på HMS og hensynet til de ansattes familieliv og velferd samt bedriftens produktivitet og prosjektgjennomføring.

Det skal fortrinnsvis benyttes en av de standardiserte ordningene, med arbeidsplan, som partene er enige om.

For øvrig vises til § 6.5.1 nr. 8 "Arbeid i oppdragsperioden" tredje ledd.

#### **5. Godkjenning**

Den enkelte arbeidstidsordnings varighet knyttes til prosjektets eller oppdragets lengde.

Søknader godkjennes for inntil 1 år av gangen. Bedriften skal ha svar så raskt som mulig.

Det kan kreves evaluering av HMS og velferdsmessige erfaringer som ledd i Parats behandling av søknad om forlengelse.

Dersom en av de lokale parter krever det, og evaluering foreligger, skal evaluering medfølge søknaden om forlengelse. Parat skal normalt anbefale forlengelse med mindre ordningen er urimelig belastende.

#### **6. Lokal oppsigelse**

De tillitsvalgte/hovedverneombudet kan med 1 måneds varsel kreve endring, eller si opp ordningen, dersom de mener at den er urimelig belastende. Før slikt krav fremsettes kan det kreves evaluering av HMS og velferdsmessige erfaringer.

Dersom bedriften er uenig i kravet kan den, uten ugrunnet opphold, bringe saken inn til Parat for vurdering. Virke kan be om organisasjonsmessig møte med Parat om saken dersom bedriften ønsker det. Oppsigelsen utstår til Parat har konkludert i saken.



Oppsigelsestiden iht. dette punktet angår ikke den oppsigelsestid YS benytter i sin godkjenning i forhold til evt. brudd på godkjenningvilkårene.

### **7. Elementer til bruk for fremme av fritidsløsninger (manglende innarbeiding)**

For å sikre berørte arbeidstakere mest mulig sammenhengende fritidsløsninger for å ivareta deres familiære og velferdsmessige behov og å få hensiktsmessige arbeidstidsordninger, kan følgende legges inn i arbeidstidsordningen som kollektiv avtale:

a) Ferie skal gjennomføres i medhold av ferieloven. Det kan benyttes ferie i hver rotasjon for å oppnå sammenhengende fritidsløsninger. Det er imidlertid ikke anledning til å forskuttere ferie fra påfølgende ferieår til bruk i rotasjoner etter denne rammeavtalen.

Arbeidstakere som ikke har ferie å benytte, skal ikke bli skadelidende (få redusert sin stilling/lønn).

b) Som del av denne rammeavtalen gis en særskilt kompensasjon på 15 minutter pr. arbeidsdag i arbeidstidsordninger/rotasjoner med effektiv arbeidstid utover 10,5 timer som legges som plusstid i avregningen.

Evt. mertid som genereres i avregningen som følge av dette er ment som bidrag til at ordninger lettere kan gå i balanse i hver rotasjon, og skal ikke håndteres som mertid etter reglene om avregning i pkt. 8 nedenfor.

I tillegg kan bl.a. følgende individuelt avtalte løsninger benyttes:

c) Arbeidstakere som, istedenfor å benytte ferie jf. pkt. 7 a, ønsker å innarbeide evt. minustid som oppstår som følge av ordningens manglende timer i arbeidsperioden, kan gis anledning til dette etter nærmere avtale med arbeidsgiver. Slik innarbeiding må ikke skje i konflikt med arbeidsmiljølovens HMS-krav.

d) Det er adgang til å inngå avtale med den enkelte arbeidstaker om avspasering av manglende timer tilsvarende godtgjøringen for bevegelige hellig- og høytidsdager, ved at dette tas med i avregningen. Dette gjelder overtidsgodtgjørelsen i pkt. 9 a) og godtgjørelse for høytids- og helligdager som faller i friperioden under pkt. 9 c).

e) Mertid samt kursing og opplæring som legges i friperioden, kan etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker brukes for avregning av evt. skyldig tid.

### **8. Avregning for ordninger i henhold til denne rammeavtalen**

Arbeidstidsordninger etter denne avtale skal fortrinnsvis gå opp, evt. med bruk av de virkemidler som ligger under punkt 7. Ansatte skal være sikret sin stillingsbrøk og lønn.

Ved avregning av arbeidstid for personell som arbeider på forskjellige landanlegg og/eller faste driftssteder som har gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, gjøres prinsippene for avregning i VO-delens bilag 1 ("Tariffavtale for arbeid offshore") pkt. 3.9.1, 3.9.2 og 3.9.3 gjeldende. Eventuell minustid i ordninger etter denne avtale som kan overføres til neste avregningsperiode begrenses til 37,5 timer pr. år. Alt utover 37,5 timer minustid strykes ved årlig avregning uten tap av lønn. Dersom arbeidstaker må slutte grunnet sykdom, ulykke eller blir oppsagt

av arbeidsgiver på grunn av arbeidsgivers forhold, strykes evt. minustid uten tap av lønn og eventuell mertid utbetales som for overtid bestemt.

Ved oppsigelse fra arbeidstaker skal det foretas sluttavregning i forhold til rotasjoner i henhold til denne avtalen.

Det kan gjøres fradrag for inntil 37,5 timer minustid. Alt ut over dette strykes uten trekk i lønn. En eventuell mertid som ikke er avtalt brukt på annen måte utbetales som for overtid bestemt. Oppgjør skjer på første ordinære lønningsdag.

Etter sporadiske reiseoppdrag skal arbeidstaker ha opplyst status.

Eventuell minustid som er opparbeidet etter pkt. 7 c) (individuell avtale om innarbeiding), og som ikke er innarbeidet ved avregningstidspunktet, kommer i tillegg til den minustid som er nevnt i denne bestemmelsens andre, femte og sjuende ledd.

### **9. Godtgjørelse for bevegelige hellig- og høytidsdager**

a) For arbeid på hellig- og høytidsdager betales lønn + 100 % (som for overtid bestemt) + tilsvarende godtgjørelse som for hellig- og høytidsdager i henhold til arbeidsplan.

b) Ved fri i oppholdsperioden betales godtgjørelse for hellig- og høytidsdager i henhold til arbeidsplan.

c) I friperioden betales godtgjørelse for hellig- og høytidsdager for 7,5 timer.

### **10. Ventetid**

Dersom uforutsette hendelser forårsaker at arbeidet ikke kan påbegynnes til avtalt tid, betales tapte arbeidstimer med den enkelte bedrifts avtalte timelønn for prosjektet.

Dersom uforutsette hendelser knyttet til reisen (transportforsinkelser mv.) gjør at planlagt hjemreise ikke kan gjennomføres, betales ventetid med timelønn, første dag fra 3 timer etter planlagt avreise, maksimum betalt tid 7,5 timer ventetid. Neste dag betales medgått tid inntil 7,5 timer pr. døgn.

## **IV TIL PROTOKOLLEN**

### **Kompetansereform**

Virke og Parat er enige om at det har betydning for bedriftene og den enkelte arbeidstaker at det finnes reelle muligheter for faglig utvikling gjennom etter- og videreutdanning, og at det i denne forbindelse finnes gode og bransjenære faglige tilbud.

Virke og Parat viser til arbeidet i Kompetansereformutvalget. Det vises også til det Statsministeren fremhever om Kompetansereformutvalget i sitt brev av 7. april 2024 til Riksmekleren i meklingen på Industriooverenskomsten.

"Regjeringen har i samråd med partene satt ned Kompetansereformutvalget, som skal utrede hvordan Norge skal lykkes med livslang læring i arbeidslivet. Utvalget er sammensatt med bred representasjon fra partene i arbeidslivet. Regjeringen legger til grunn at utvalget, som en del av sitt arbeid vil vurdere finansieringsmodeller som støtter opp om etter- og videreutdanning i etablerte arbeidsforhold slik at det sikrer ambisjonen om livslang læring. Når utvalget har



lagt frem sin innstilling vil regjeringen følge opp på egnet måte, i dialog med partene.

Målet er at vi i fellesskap lager en kompetansereform som svarer på behovene til både arbeidstakere og arbeidsgivere for oppdatert og formalisert kompetanse."

Virke og Parat forventer at regjeringen i dialog med partene, etablerer en hensiktsmessig oppfølging av forslagene fra utvalget.

Virke og Parat er enige om de endringer som eventuelt vil bli avtalt i "frontfaget" når det gjelder kompetansereform også vil ha en betydning når det gjelder etter- og videreutdanning, finansering og rett til fri for de ansatte for de sentrale og lokale parter omfattet av denne avtalen.

Virke og Parat åpner for at det kan gjennomføres et utvalgsarbeid når kompetansereformen er etablert.

Virke og Parat overlater til utvalget å etablere et hensiktsmessig mandat for arbeidet når reformen er etablert.

Utvalgets arbeid skal inngå som en del av forhandlingsgrunnlaget ved tariffrevisjonen 2026.

Utvalget skal bestå av minst en representant fra hver fra sentralt nivå og inntil 2 representanter fra bedrift.

#### **Til nytt bilag 15**

Partene er enige om at det i endelig avtaletekst skal legges inn eksempel på rotasjonsordninger, jf. Industriooverenskomsten Norsk Industri-Parat VO-delen, bilag 3.

### **V GJENNOMFØRING**

Endringene gjøres gjeldende fra 1. april 2024. Lønnsregulering foretas ikke for ansatte som er fratruddt 18. juni 2024 eller tidligere.

Det skal ikke foretas omregning og etterbetaling av godtgjøring for overtid- og skiftarbeid eller andre uregelmessige tillegg for arbeid som er utført til og med 18. juni 2024.

### **VI SVARFRIST**

Begge parter har vedtatt resultatet ved signering.

D.K  
UYA

Oslo, 18.06.2024

For Hovedorganisasjonen Virke



Desiree Kåberg

For Parat



Kjell Morten Aune