

ORIGINAL

År 2022, den 21. juni ble det
avholdt forhandlingsmøter i
anledning revisjon av nr. 370
Naturbruksoverenskomsten

ENIGHETSPROTOKOLL

Tilstede:

Fellesforbundet

Marit Lello, Per Moen og Endre Lie

Fra NHO Mat og Drikke:

Tron Erik Hovind, Arne Smedstuen, Inge Myrlund, Camilla Schrader Roander og
Trine Lise Elmholt Berget

Partene er enige om følgende endringer (tekst i *kursiv* inntas i overenskomsten, det som fjernes ~~overstrykes~~) i nr. 370 Naturbruksoverenskomsten:

Enighetsprotokoll av 21. juni 2022:

A. ØKONOMI

1. Lønnstillegg

Det gis et generelt tillegg på kr. 4,00 pr. time til alle med virkning fra 01.04.2022.

Det gis et naturbrukstillegg på kr. 1,00 pr. time til alle med virkning fra 01.04.2022.

Ovennevnte tillegg inngår i økningen av minstelønnssatsen.

2. Regulering av minstelønnssatsen

2.2.1: Minstelønnssatsen økes til kr. 177,25 pr. time med virkning fra 01.04.2022.

3. Fagarbeidere i 2.2.3

2.2.3: Fagarbeidertillegget økes med kr. 1,00 pr. time fra kr. 13,00 pr. time til 14,00 pr. time med virkning fra 01.04.2022.

4. Akkordsatsene i 2.4.1 og 2.4.2

2.4.1: Akkordsatser Planting øker med 2,8 % med virkning fra 1. april 2022.

2.4.2 Akkordsatser Ungskogspleie øker med 2,8 % med virkning fra 1. april 2022.

5. Motorsaggodtgjørelse i 2.5.1

Ved timearbeid øker godtgjørelsen pr. brukstime til kr. 36,00 med virkning fra 1. april 2022.

6. Matpenger i 2.5.5

2.5.5: Matpengesatsen ved overtidsarbeid økes til kr. 96,- med virkning fra vedtakelse.

B. TEKST

2.4.3 Diverse godtgjørelser ved akkordlønn

Det gjøres følgende endringer i underoverskriften "Kompensjon til eldre arbeidstakere":

Arbeidstakere fra 52 år og opp til 66 69 år gis følgende kompensasjoner ved akkordarbeidet:

Aldersgruppe	52-56	år:	6 %	tillegg til	akkordfortjenesten
«	57-61	«:	10 %	«	«
«	62-6669	«:	15 %	«	«

Hvis arbeidstakere mellom 52 og 6669 år inngår i lag, skal denne ekstrabetaling disse er berettiget fordeles likt på hele laget, slik at arbeidsfortjenesten blir den samme for hver av dem.

Tillegget gis kun ved akkordarbeid. Ved kombinasjon av timelønn og akkord er det akkordandelen som skal påplusses det avtalte tillegg.

2.5.4 Overtid

Andre avsnitt i bestemmelsen endres på følgende måte:

Ved lokal enighet, kan partene i den enkelte bedrift arbeidsgiver og arbeidstaker inngå avtale om avspasering av opparbeidet overtid.

2.5.5 Overtidsbetaling

Bestemmelsene frem til "Overtidsbetaling for lærlinger" fjernes i sin helhet og erstattes med følgende:

Som betaling gjelder følgende hvis ikke annet er avtalt lokalt:

Før pålagt overtid betales i de 5 første virkedager i uken 50 % tillegg fram til kl. 21.00, etter 21.00 100 % tillegg. Før overtidsarbeid lørdag frem til kl. 12.00 betales 50 %

tillegg, lørdag ettermiddag og på søn- og helligdager betales 100 % tillegg med bibehold av skifttillegget.

Før pålagt arbeid på frilørdager betales med 50 % tillegg før kl.12.00 og 100 % tillegg etter kl.12.00.

Overtidsbetaling ved skiftarbeid

Når 2. skift må arbeide overtid etter kl 24.00 betales 50% tillegg med bibehold av skifttillegget.

Som overtidbetaling gjelder følgende hvis ikke annet er avtalt lokalt:

Betaling for overtidstimer	Fra	Til	Tillegg
Hverdager (man – fre)	Kl. 06:00	Kl. 21:00	50%
Hverdager (man – fre)	Kl. 21:00	Kl. 06:00 neste virkedag.	100%
Lørdager	Kl. 00:00	Kl. 06:00	100%
Lørdager	Kl. 06:00	Kl. 12:00	50%
Lørdager	Kl. 12:00	Kl. 24:00	100%
Søndager	Kl. 00:00	Kl. 06:00 neste virkedag.	100%
Helligdager	Kl. 00:00	Kl. 06:00 neste virkedag.	100%

Overtidsbetaling ved skiftarbeid

Ved vanlig 2-skiftsarbeid betales overtid på følgende måte:

Når 1. skift må arbeide overtid, betales et overtidstillegg på 50 % av faktisk lønn. Når overtidstimen inntreffer på ettermiddag lørdag og på søn- og helligdager, justeres overtidstillegget til 100 % av faktisk lønn. Arbeidstaker har ikke krav på skifttillegget.

Når 2. skift må arbeide overtid, betales et overtidstillegg på 50 % av faktisk lønn. Når overtidstimen inntreffer på ettermiddag lørdag og på søn- og helligdager, justeres overtidstillegget til 100 % av faktisk lønn. Arbeidstaker opprettholder skifttillegget. Overtidsgrunnlaget skal være faktisk lønn eksklusiv skifttillegget.

3.1 Arbeidstid

Andre og tredje avsnitt i bestemmelsen endres på følgende måte:

Arbeidstiden ordnes i henhold til bestemmelsene i kapittel 10 i arbeidsmiljøloven. Den alminnelige arbeidstid legges opp etter reglene i § 10-4 og med anledning til å avtale gjennomsnittsberegnet arbeidstid etter bestemmelsene i § 10-5. For de tilfeller hvor det kan og må utføres nattarbeid eller arbeid på søn- og helligdager, ordnes dette i henhold til bestemmelsene i § 10-10 og § 10-11 i arbeidsmiljøloven.

Som vanlig arbeidsuke i skog- og naturbruk praktiseres Den alminnelige arbeidstiden er gjennomsnittlig 37,5 timers uke. Organisasjonene anbefaler at arbeidstiden fordeles på 5 dager i uken, såfremt saklige grunner ikke tilsier en annen ordning. Arbeidstiden legges i regelen mellom kl 06.00 og kl 17.00.

CSB El

4.5 Verneutstyr mv.

Bestemmelsen endres på følgende måte:

4.5 Verneutstyr m.v.

Verneutstyr

Arbeidsgiver plikter å holde nødvendig verneutstyr til alle som har behov for det. Ved arbeid i nærheten av strømførende ledninger, skal det benyttes godkjent utstyr som ikke er strømførende.

Arbeidsgiver skal stille vernesko til disposisjon der det er nødvendig.

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.

Verneutstyr skal tilfredsstillende de til enhver tid gjeldende forskrifter.

Hogst og ungsagogpleie

Under hogst og ungsagogpleie har faste arbeidstakere krav på 2 stk. vernebukser og 2 stk. vernejakker, hogsthjelm/visir- hørselsvern, 2 par vernestøvler/vernesko og hansker med god gripeevne, samt ett sett rydebukse/trøye og regndress.

Arbeidstøy

Nødvendig arbeidstøy avtales lokalt. *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.*

Eiendomsrett til verneutstyr og arbeidstøy

Verneutstyr og arbeidstøy er arbeidsgivers eiendom og skal leveres tilbake i rengjort stand når arbeidsforholdet opphører.

Plikt til å bruke verneutstyr og arbeidstøy

Arbeidstaker plikter å benytte tildelt verneutstyr og arbeidstøy. Brukt verneutstyr og arbeidstøy skal være forsvarlig rensset og tilfredsstillende krav om verneeffekt. Utlevert verneutstyr og arbeidstøy skal kun benyttes i den tid arbeidstakeren er beskjeftiget hos arbeidsgiveren.

Vedlikehold

Alt tildelt verneutstyr og arbeidstøy skal holdes i orden og brukes. Verneutstyret og arbeidstøyet skal byttes ut når det er utslitt eller skadet slik at det ikke lenger har sin verneeffekt. Arbeidsgiver kan kreve forevist alt gammelt verneutstyr og arbeidstøy ved utskiftning.

Arbeidstøy og regntøy ved planteskoler

Arbeidstøy, fottøy og regntøy skal holdes av bedriften, etter drøfting med de tillitsvalgte.

Regntøyet er planteskolens eiendom og skal oppbevares på arbeidsstedet.

4.6 Hvilekoier

Punkt 4.6 utgår i sin helhet og overenskomstens påfølgende punkter endres som følge av at 4.6 bortfaller.

4.6 Hvilekoier

Forskrifter for hvilekoier gjelder for alt skogsarbeid.

6.1 Likeverd

Følgende tekst, med unntak av teksten under "Eldre arbeidstakere" endres på følgende måte:

Fellesforbundet og NHO Mat og Drikke er enige om at et målrettet arbeid med mangfold og likeverd vil være viktig for å bedre rekrutteringen til bedriftene. Bedriftenes samfunnsansvar på dette området kan bidra til større motivasjon blant medarbeiderne. Dette vil medvirke til å sikre bedriftenes konkurranseevne og markedstilpasning. For øvrig vises til Hovedavtalens Tilleggsavtale II Rammeavtale om likestilling i arbeidslivet.

Likestilling mellom kvinner og menn 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 loupålagte 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 neste punkt om likestilling/lønn, Fellesbilag 5 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

Likestilling/lønn

Partene er enige om at alle arbeidstakere uansett kjønn skal gis samme mulighet til arbeid, faglig utvikling og likestilling med henvisning til ansettelse, lønn, opplæring

og avansement. Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for likt arbeid basert på like forutsetninger, lik ansiennitet og lik utdanning.

I alle bedrifter som etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26 har plikt til å gjennomføre kjønnsdelt lønnskartlegging annethvert år, skal de tillitsvalgte delta i planlegging og evaluering av lønnskartleggingen.

Partene 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 i bedriftene. Bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning innenfor skog- og naturbruket.

De lokale parter bør drøfte forholdet omkring likestilling og likelønn med tanke 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.

Likestilling er ikke et område som kan sees 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.

Likestillingsavtaler

I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtaler og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriftene, vil NHO Mat og Drikke og Fellesforbundet blant annet peke på at

- likestilling er et lederansvar
- likestillingene mellom kjønnene omfatter mer enn lønsspørsmål
- likestilling gjelder også holdninger og normer og krever sterk medvirkning fra tillits-
- likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablerte samarbeidsfora i bedriften.

Innvandrere

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 skog- og naturbruk. På denne bakgrunn bør derfor partene lokalt diskutere bedriftsaktuelle problemstillinger knyttet til rekruttering av innvandrere, som for eksempel praktisk tilrettelegging og holdningsspørsmål.

6.2 Etter- og videreutdanning (jfr. Hovedavtalen § 10-11 og kap. 18)

Følgende to kulepunkter legges ved nederst i bestemmelsen:

- 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 drifts- og personaldisponeringer. Det er en forutsetning at utdanningen øker produktiviteten og omstillingsevnen til

bedriften og den enkelte arbeidstaker. Eventuelle tiltak avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

- *at 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 arbeidstaker selv bidrar med nødvendig egeninnsats i fritiden. Øvrige kriterier avtales lokalt.*

7.2 Varighet og reguleringsbestemmelse

Denne overenskomsten gjelder fra 1. april 2020~~22~~ til 31. mars 202~~22~~~~24~~ og videre 1 – ett – år av gangen, hvis ikke en av partene sier den opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

Reguleringsbestemmelse for annet 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 organisasjonen som har fremmet krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtalene med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 202~~1~~~~23~~).

C. PROTOKOLLTILFØRSLER

Når det gjelder punkt 2.5.5 om overtidbetaling er det følgende tekst som utgår og erstattes av tabellen vist over i denne protokollen.

"For pålagt overtid betales i de 5 første virkedager i uken 50 % tillegg frem til kl. 21.00, etter 21.00 100 % tillegg. For overtidarbeid lørdag frem til kl. 12.00 betales 50 % tillegg. Lørdag ettermiddag og på søn- og helligdager betales 100 % tillegg med bibehold av skifttillegget.

For pålagt arbeid på frilørdager betales med 50 % tillegg før kl.12.00 og 100 % tillegg etter kl.12.00."

al
osl

D. ØVRIGE BESTEMMELSER OM IKRAFTTREDELSE

- Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg mv for arbeid utført før vedtakelsen.
- Det gis ikke generelt tillegg, lønnsregulering og etterbetaling til arbeidstakere som har sluttet før vedtakelsen.
- Ingen reguleringer skal iverksettes før oppgjøret er vedtatt.

E. FRAFALL AV KRAV

Partene frafaller alle øvrige krav i forbindelse med tarifforhandlingene 2022.

Resultatet er anbefalt av begge parter, uravstemning og vedtakelse den 23. august med svarfrist er satt til den 24. august 2022.

Oslo, 21. juni 2022

NHO Mat og Drikke


Camilla Schrader Roander

Fellesforbundet


Endre Lie