

## Protokoll

Den 20. og 21. april 2022 ble det avholdt forhandlingsmøte mellom Fellesforbundet og Norsk Industri vedrørende tariffoppgjøret 2022 for overenskomst nr. 159 – Fellesoverenskomsten for Treforedlingsindustrien.

### Til stede:

**Fellesforbundet:** Terje Johansen, Ole Martin Røisli, Arundel Kristiansen, Tore Østensvig, Svein Erik Veie, Kjell Åge Eek og Kristian Hernes

**EL og IT Forbundet:** Fred Løvli

**Norsk Industri:** Sunniva Berntsen, Arild Helgesen, Roy Heggland, Kari Strande, Paal Strand, Henrik Bjørneby, Trine Kambuås og Hans-Martin Møllhausen

Partene har etter drøftinger i fellesmøter og særmøter blitt enige om følgende:

Det gis et generelt tillegg på kr. 4,- fra den 1.4.2022.

### 1. Det gjøres følgende endringer i overenskomsten:

#### Kapittel 2 Lønnsbestemmelser

#### Pkt. 2.1 Lokale lønnsforhandlinger

Første avsnitt endres slik:

I tariffperioden 1.5.2018~~2022~~ – 30.4.2020~~2024~~ skal det være adgang til lokale lønnsforhandlinger en gang hvert avtaleår.

Tredje avsnitt, siste setning endres slik:

~~Det forutsettes at det føres reelle forhandlinger~~ Norsk Industri og Fellesforbundet forutsetter at de lokale partene med utgangspunkt i overenskomstens kriterier gjennomfører reelle forhandlinger, eventuelt med organisasjonenes bistand, og at det settes opp protokoll fra forhandlingene.

#### Likelønn:

Første avsnitt, siste setning skal lyde:

Ved lokale lønnsforhandlinger skal derfor partene gjennomgå både menns og kvinners lønnsforhold og vurdere årsakene til eventuelle lønnsforskjeller, ref. likestillings- og diskrimineringslovens bestemmelser.

Tillegg siste avsnitt:

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

### **Pkt. 2.2 Bedriftens lønssystem**

Første avsnitt tillegges ny siste setning

Dersom bedriften har et bonussystem skal målekriterier som skadefrekvens og sykefravær unngås.

### **Pkt. 2.5 Skifttillegg**

Nye satser økt med 3,8% på basis av hurtigstatistikken

|                   | 2-skift | Døgnt. kont. | Helkont. | Årskont. |
|-------------------|---------|--------------|----------|----------|
| Formiddagsskift   | 0,00    | 0,00         | 0,00     | 0,00     |
| Ettermiddagsskift | 21,82   | 20,35        | 15,38    | 15,38    |
| Nattskift         |         | 25,74        | 25,74    | 25,74    |
| Natt til S og H   |         | 43,95        | 43,95    | 43,95    |

### **Pkt 2.6 Skiftprosenttillegg**

Nye satser økt med 3,8% på basis av hurtigstatistikken

| Skiftprosentgrunnlaget        | Nye satser |
|-------------------------------|------------|
| For 2-skift                   | 92,28      |
| For døgnt. kontinuerlig skift | 94,81      |
| For helkontinuerlig skift     | 99,97      |

### **Pkt. 2.7.2 Overtidsprosjenter**

Pkt. 2.7.2. Ny matpengesats kr. 96,00.

### **PKt 2.11.1**

#### **Pkt 2.11.1**

Henvisninger til Reform 94 tas ut i overskriften og i avsnitt 7, 8 og 9. Henvisninger til GK, VK1 og VK2 byttes ut med: Vg 1, Vg2 og Vg3. Henvisning til fagopplæringsloven §10 fjernes.

#### 2.11.1 siste ledd endres slik:

Partene er enige om at ovennevnte lønnsbestemmelser knyttet til reform 94, benyttes under forutsetning av at statens støtte til lærlingeordningen blir slik som forutsatt under innføringen av reformen opprettholdes.

#### Pkt. 2.17 Tjenestepensjon

Nytt pkt. 2.17 – Tjenestepensjon med slik tekst:

Norsk Industri og Fellesforbundet vil understreke viktigheten av at de lokale partene en gang i hver tariffperiode drøfter de etablerte bedriftsordningene, og hva disse gir i tillegg til de ulike ytelser som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, ved uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere.

### §3-9 Anvendelse av overtid

#### 4. avsnitt endres slik:

~~Partene har ved tariffoppgjøret i 1996 drøftet forskjellige forhold i tilknytning til overtid. Bruk av overtid kan ha mange årsakssammenhenger som varierer fra bedrift til bedrift over tid. Partene oppfordrer til at man ved den enkelte bedrift, med basis i gjeldene lov og avtalebestemmelser, drøfter hvordan man best kan oppnå bedre styring og riktig bruk av overtid.~~

### KAPITTEL 4 Arbeidsmiljø, vernearbeid, arbeidstøy

#### Pkt. 4.2 Arbeidstøy

Overskriften endres til 4.2 Arbeidstøy og verneutstyr

Følgende setning tilføyes i første avsnitt:

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 tilfredsstillende HMS-krav, og at dette er praktisk mulig og økonomisk forsvarlig.

Følgende setning tilføyes som nytt tredje 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 variighet mv. utarbeides på den enkelte bedrift.

#### Pkt 7.3 Likestilling mellom kvinner og menn

Dagens overskrift og tekst under 7.3 tas ut, og erstattes med følgende:

*Pkt. 7.3 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.*

*Arbeidsgever 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 kapittel 2.1 om likelønn, Fellesbilag 6 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.*

## **KAPITTEL 10 Ikrafttreden og varighet**

Reguleringsbestemmelse 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)

### **Varighet og oppsigelse:**

Denne overenskomsten trer i kraft per 1. mai 2022 og gjelder til 30. april 2024, og videre 1 – ett – år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

## **BILAG 8 Godtgjøring for helligdager og 1. og 17. mai**

Ny sats er kr. 52,57 for skiftarbeidere for hvert fulle arbeidede skift på helligdager som faller på ordinær ukedag, jf. merknad, bokstav a.

## **Bilag 9 Samarbeids- og utviklingstiltak, herunder etter- og videreutdanning**

**Pkt 1.1 Krav til kompetanse og pkt 1.2 strykes og erstattes med følgende ny tekst:**

### **1.1 Kompetanseutvikling/opplæring**

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 intern kompetanseoverføring og 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.
- ved innføring av ny teknologi skal berørte arbeidstakere gis nødvendig opplæring. Opplæringens karakter og omfang skal drøftes mellom partene i det enkelte tilfellet, jf. Kap. V i tilleggssavtalen IV til Hovedavtalen. Opplæringen innenfor den enkelte arbeidstakers ordinære arbeidstid skal skje uten tap av fortjeneste.
- at det legges til rette for kompetansehevende tiltak gjennom Industrifagskolen eller andre 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 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 variighet 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

Øvrige punkter forskyves tilsvarende.

Overskrift i gammel pkt 1.3 Reform 94 slettes og erstattes med Læretiden i bedrift

Første avsnitt slettes.

## **Korte velferdspermisjoner – bilag 10**

Partene viser til avtalt arbeid om gjennomgang av bestemmelsene om korte velferdspermisjoner gjort i frontfaget. Det er avtalt en ferdig rapport fra arbeidet 30. september 2023. Partene på denne overenskomsten vil drøfte spørsmålene når rapporten foreligger.

## **2. Protokolltilførsler**

### **HMS og likestilling**

Partene er enige om viktigheten av å utvikle gode systemer for å forebygge og hindre seksuell trakassering på arbeidsplassen. Partene er videre enige om å arbeide for å bedre kjønnsbalansen på arbeidsplassen, herunder tilrettelegging for gravide, samt foreldrepermisjon/omsorgsoppgaver for begge kjønn.

### Etter- og videreutdanning for alle

*Partene viser til regjeringens svar til partene i frontfaget om den varslede kompetansereformen. Fellesforbundet og Norsk Industri vil sammen følge dette arbeidet med sikte på at det kan utvikles bedre relevante tilbud til etter- og videreutdanning for fagarbeidere innenfor treforedling.*

### Bransjetillegg

Det gis et bransjetillegg på kr 0,70 fra 1. april 2022.

### 3. Ikrafttredelsesbestemmelser

Lønnsforhøyelsen gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som er sluttet i bedriften før forslagets vedtagelse.

Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg eller skifttillegg mv for arbeid utført før vedtakelsen.

Oppgjøret sendes ut til avstemning med svarfrist 20. mai kl 12:00.

Oslo 21. april 2022



Terje Johansen

Fellesforbundet



Fred Løvli

EL og IT Forbundet



Sunniva Berntsen

Norsk Industri