

**KRAV TIL TARIFFOPPGJØRET 2020  
OVERENSKOMST FOR MILJØBEDRIFTER LO/FF/NAF - MEF**

**FORHANDLINGSDELEGASJON:**

**LO**

Jens Knapstad                      Rådgiver (forhandlingsleder)

**FELLESFORBUNDET**

Ole Einar Adamsrød                      Faglig sekretær  
Glenn Rinden                      Norsk Gjenvinning Renovasjon avd Kristiansand  
Geir Steinar Sørsveen                      Struksnæs Skog AS  
Arvid Eikeland                      Faglig Sekretær (Administrasjon)

**NORSK ARBEIDSMANDBORBUND**

Steinar Rindhølen                      Forbundssekretær  
Espen Angel                      Iris Service AS

**GENERELLE KRAV**

**Lønnstillegg**

Det kreves et generelt tillegg.

Det kreves lavtlønnstillegg

**Del II Fellesbestemmelser for bransjen.**

**§ 4.1**

Det fremmes krav om heving av garantert minstelønn.

Det fremmes krav om lønnsstige i årets oppgjør.

0 – 3 år lønnsats ?

3 – 6 år lønnsats ?

6 + år lønnsats ?

**§ 4.2**

Det fremmes krav om heving av fagbrevtillegget

Det fremmes krav om heving av kompetansetilleggene.

**Nåværende tekst, første ledd, samt tekst under «Bransjer» strykes og endres til følgende:**

Ansatte med fagbrev betales et tillegg på kr. 12,50 ??per time på den til en hver tid gjeldende timelønn.

Vilkårene for at en arbeidstaker anerkjennes som fagarbeider er at vedkommende har bestått fagprøve etter lov om opplæring i fagene som er omfattet av overenskomsten samt andre fag som er relevant for arbeidet.

Ny § 2.4

**Arbeidende formenn/lagleder/bas:**

Minstelønn for arbeidende **formenn/lagleder/bas** skal utgjøre 15 % mer enn

Miljøoverenskomstens til enhver tid gjeldende minstelønnsats.

**Ny § Virksomhetsoverdragelse**

Ved anbud, der det vinnende selskapet ansetter mannskap fra tidligere operatør, skal ansatte som har vært tilknyttet det aktuelle anbuds-/ruteområde få videreført sin ansienitet når det gjelder intern rekruttering til ledige stillinger i samme eller tilnærmet samme område.

Det er en forutsetning for videreføringen av ansienniteten at:

- den ansatte søker på ledig stilling i vinnende selskap senest tre måneder før anbudsstart.
- vedkommende tar ansettelse i vinnende selskap senest en måned før anbudskjøringen

**TEKNISKE ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN:****§ 3.3 Skiftarbeid endringer:**

Den ordinære arbeidstids slutt på dager før søn- og helligdager er kl. ~~18:00~~ 15:00.

Ved helkontinuerlig skift skal skiftene inndeles mellom kl. 22:00 - kl. 22:00. For øvrig vises det til Bilag 1 Nedsettelse av arbeidstid.

**§ 3.4 Overtid – mertid endringer:**

Bedriftsledelsen skal gi etter henvendelse fra arbeidernes tillitsvalgte adgang til å se utlevere overtidslistene dersom tillitsvalgte ber om det - jfr. aml § 10-7. osv.

**§ 4****Dekning av opplæringsutgifter endringer:**

Ved bedriftspålagte kurs og sertifikater for å kunne utføre sitt arbeid, dekkes av bedriften med ordinær lønn, kursavgift og kursmateriell etter forhåndsgodkjenning av utgiftene. Spørsmålet om eventuell dekning av kostnader for andre kurs kan avtales lokalt – se Del B § 18 i Hovedavtalen.

**§ 4.5.1. Dagsarbeid endringer:**

Arbeid på de 5-4 første virkedager etter endt ordinær arbeidstid og frem til kl. ~~21.00~~ 20.00 betales med et tillegg på 50%. Etter kl. ~~21.00~~ 20.00 og til kl. 06.00 betales 100%. Arbeidstaker som blir pålagt tilsaqt til å arbeide overtid etter kl. ~~21.00~~ 20.00 betales for minst ~~1-2~~ timer selv om arbeidet varer kortere. For arbeidstaker som allerede har arbeidet 100% uke kompenseres overtid etter ordinær arbeidstids slutt på fredager, samt på lørdager, helg og helligdager med 100%. Arbeid på lørdager etter kl. 12.00 og andre På hverdager før helligdager etter kl. 16.00, betales med et tillegg på 100% pr. time. Påbegynt halvtime skal lønnes som halvtime.

**§ 4.5.3 Arbeid på fridager**

Hvor arbeidsinndelingen er gjennomført slik at det er gitt fri enkelte dager, skal arbeiderne som skulle vært fri på disse dager, men blir pålagt tilsaqt å arbeide, betales et tillegg på 50% inntil kl. ~~12.00~~ 100% på lørdager og 50% frem til kl. 16 på ukens øvrige dager, og deretter et tillegg på 100%. Påbegynt halvtime skal lønnes som halvtime.

**§ 4.6 Matpenger endringer:**

Satsene må økes for å få et sunt måltid mat, samt at dette blir betalt med en gang tilsigelse er aktuelt samme dag og ikke etter minst 2 timer.

**§ 4.7 Diett ved reise/opphold krav:**

Denne bestemmelsen er forvirrende og dårlig formulert, og kravet er at statens satser skal være gjeldene både med og uten opphold dekket av arbeidsgiver.

**§ 6. Verne- og miljøarbeid *endringer:***

Bedriften skal drive planmessig verne- og miljøarbeid. Det oppfordres til at Bedrifter/*avdelinger* med færre enn 10 arbeidstakere skal velge verneombud.

**§ 9. Etterlønn ved dødsfall *endringer:***

Når arbeidstaker, som har vært ansatt i samme bedrift i minst 3 år, avgår ved døden, skal bedriften utbetale ektefelle, uforsørgede barn eller andre personer som avdøde forsørget, et beløp som tilsvarer full lønn for 2-3 måneder.

**Forskuttering av sykepenger**

Det fremmes krav om at bedriftene skal forskutterer sykepenger for ansatte i inntil ett år.

**Seriøsitet**

Det fremmes krav om at innleiebedriften plikter å avklare bakgrunn og varighet av innleien ved inngåelse av avtaler om innleie. I protokollen skal det fremgå hva som er bemanningsbehovet, begrunnelsen for ikke å ansette, omfanget og varigheten for innleien/utsettingen samt de innleides lønns- og arbeidsforhold.

**Kompetanse**

Bransjens teknologiske utvikling er i konstant utvikling, og er i store endringer, som vil påvirke de ansattes hverdag. Det er derfor viktig at hovedavtalens kapitel 18 tas i bruk for å sikre at ansattes mulighet til å få tilført kompetanse gjennom etter- og videreutdanning for å holde seg oppdatert. Videre må parten sentralt og lokalt starte arbeide med å utvikle et bransjeprogram sammen med offentlige myndigheter sikrer ansattes mulighet til å ivareta sine arbeidsoppgaver i bedriftene.

**Likestilling**

LO og Maskinentreprenørenes Forbund er enige om å arbeide aktivt og målrettet for likestilling og for å hindre diskriminering. Partene vil intensivere informasjonsarbeidet og opplæringstilbudet til medlemsbedriftene i tariffperioden 2020 - 2022. Det vises også til protokoll mellom LO og NHO inngått etter henvendelse fra Fellesforbundet og Norsk Industri. I protokollen er det enighet om å ta opp til behandling "Aktivitetsprogram mellom LO og NHO- Likestilling mellom kvinner og menn" og tilleggsavtale II "Rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet". LO og Maskinentreprenørenes Forbund minner partene lokalt på viktigheten av at de gjennom aktivt partssamarbeid tar i bruk den nye likestillings- og diskrimineringsloven § 25 og § 26.

**Ikrafttreden og varighet.**

Denne overenskomst trer i kraft 1. mai 2020 og varer til 30. april 2022 – og videre 1 år av gangen hvis ikke en av partene sier den opp skriftlig med 2 – to måneders varsel.

**Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår.**

Før utløpet av første avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom MEF 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 MEFs Hovedstyre. 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. mai 2022).

*Det tas forbehold om å trekke eller reise nye krav i forhandlingene*