

ORIGINAL

År 2022, den 01. og 02.06 ble det avholdt forhandlingsmøter i anledning revisjon av overenskomst nr. 525 for Jordbruks- og gartnerinæringene

ENIGHETSPROTOKOLL

Tilstede:

Fra Fellesforbundet:

Morten Berre	Innherred Landbrukstjenester
Andreas Sveen	Namdal Landbrukstjenester
Endre Lie	Fellesforbundet
Terje Johansen	Fellesforbundet

Fra NHO Mat og Drikke:

Tore Bartnes	Innherred Landbrukstjenester
Frode Alfarnes	Norske Landbrukstjenester
Bo Leivestad	Elstøen Gartneri
Camilla Schrader Roander	NHO Mat og Drikke
Jørgen Wille	NHO Mat og Drikke

Partene er enige om følgende endringer (tekst i *kursiv* inntas i overenskomsten, det som fjernes ~~overstrykes~~) i overenskomst for Jordbruks- og gartnerinæringene:

Enighetsprotokoll av 2. juni 2022

A. ØKONOMI

1. Lønnstillegg

Det gis et generelt tillegg på kr. 4,00 til alle med virkning fra 01.04 2022.

Det gis et overenskomsttillegg på kr. 1,00 til alle med virkning fra 01.04 2022.

Ovennevnte tillegg inngår i økningen av minstelønnssatsene.

2. Regulering av minstelønnssatsen og ansiennitetstillegg for avløsere i § 3.2.1

Minstelønnssatsene økes med kr. 5,00 pr. time.

Minstelønnssatsen for avløsere blir ytterligere justert på følgende måte:

Trinnet for 6 års ansiennitet økes med kr. 2,00 pr. time.

Trinnet for 8 års ansiennitet økes med kr. 2,00 pr. time.

Endringene gjøres med virkning fra vedtakelse.

3. Lønn til fagarbeidere i § 3.2.2

Fagarbeidertillegget økes med kr. 1,00 fra kr. 13,00 til kr. 14,00 pr. time med virkning fra vedtakelse.

4. Matpenger i § 5-3

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

B. TEKST

§ 1-2 Opplæring og teknologisk utvikling

Følgende to strekpunkter tas inn som nytt strekpunkt 9 og 10 dagens tekst:

- *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.*
- *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.*

Nåværende strekpunkt 9 forskyves til strekpunkt 11.

§ 2-5 Gartneri - Teknisk vaktjeneste

Følgende avsnitt strykes:

~~Godtgjørelse for vaktjeneste kan, når partene er enige om det, gis i form av avspasering~~

§ 2-6 Gartneri - Nødvendig turnusarbeid i helger/helligdager

Følgende avsnitt strykes:

~~Godtgjørelse for turnusarbeid i helgen kan, når partene er enige om det, gis i form av avspasering.~~

§ 3.2.1 Minstelønnssatser

Det gjøres følgende endring i: Ferie og innhøstingshjelp:

(inkludert satshevingen i denne protokolls punkt 2)

Arbeidstakere under 18 år: Kr. ~~106,15~~ 114,40 pr. time

- Arbeidstakere over 18 år *avlønnes trinnvis ut fra opparbeidet ansiennitet, jfr. pkt. 3.5:*
- ~~Ferie og innhøstingshjelp opparbeider personlig lønnsansiennitet.~~
- ~~Ansettelse av ferie- innhøstingshjelp på begynnersats begrenses til arbeid av inntil 12 ukers varighet pr. kalenderår.~~
- Nybegynner *frem til og med 12 ukers ansiennitet:* Kr. ~~126,15~~ 134,40 pr. time
- *Deretter ved arbeid utover 12 uker – 24 ukers/6 mnd. ansiennitet:* Kr. ~~131,65~~ 139,90 pr. time
- Ved opparbeidet ansiennitet utover 6 mnd. går arbeidstakeren over på tariffens begynnerlønn for fast ansatte over 18 år

§ 3.3.6 Praktikanter

Det gjøres følgende endringer:

Praktikanter, som har inngått skriftlig opplæringsavtale med arbeidsgiver, lønnes med 70-80% av nybegynnersats for fast ansatt arbeidstaker.

§ 3.5.3 Godskrivning av praksis – fastansatte og ansatte med tidsbegrensede arbeidsforhold

Det gjøres følgende endringer:

All relevant og dokumentert praksis innenfor gartneri, hagebruk og landbruk skal medregnes i beregningen av lønnsansiennitet. Likeverdig og/eller annen dokumentert praksis eller utdanning som har betydning for stillingen godskrives etter avtale og tas med ved beregning av lønnsansiennitet ved ansettelsen.

§ 6.2 Arbeidstøy og verneutstyr

Arbeidstaker har rett til inntil 2 sett hensiktsmessig arbeidstøy årlig fra den dag arbeidstakers prøveperiode er utløpt. *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 nødvendige HMS-krav, og at dette er praktisk mulig og økonomisk forsvarlig.*

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.

Bilag 11 Likeverd, likestilling, etniske minoriteter, eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse

Dagens overskrift og tekst under punktet Likestilling mellom menn og kvinner tas ut, og erstattes med følgende:

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 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 neste punkt om likestilling/lønn, Fellesbilag 6 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

~~Protokollasjon~~ – 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.

Kap. X Varighet og reguleringsbestemmelse

§ 10-1. Ikrafttreden og varighet

Denne overenskomsten gjelder fra 1. april 202022 til 31. mars 202224 og videre 1 – ett – år av gangen, hvis ikke en av partene sier den opp skriftlig med 2 – to måneders varsel.

§ 10-2. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO, eller det organ LO bemyndiger, om eventuelle lønnsforhandlinger 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 lønnsutvikling i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalen 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 med utløp før 1. april 202123).

§ 10-3. Gjennomføring

Lønnsforhøyelsen pr. 1. april 202022 gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som er sluttet i bedriften før vedtakelsen. Det foretas ikke omregning og etterbetaling for overtids- og helgetillegg, kjøregodtgjørelse m.v. for arbeid som er utført før vedtakelsen.

C. PROTOKOLLTILFØRSLER

Utvalgsarbeid

Bransjeprogram for bekjempelse av useriøsitet i landbruket/grønn sektor

NHO Mat og Drikke og Fellesforbundet er enige om å starte arbeidet med å legge til rette for et tre parts bransjeprogram for å bekjempe useriøsitet og arbeidskriminalitet innen landbruket/grønn sektor. Partene tar innen 01.03.2023 et felles initiativ overfor myndighetene og aktuelle organisasjoner innen landbruket for å starte dette arbeidet. Samtidig skal NHO Mat og Drikke og Fellesforbundet kartlegge bruken av overenskomstens pkt. 3.3.6 Praktikanter, som også er allmenngjort, jfr. Forskrift om allmenngjøring av tariffavtalen for Jordbruks- og gartnerinæringene § 3 f).

Redigering av Overenskomsten for jordbruks- og gartnerinæringene

Partene er enige om at det gjennomføres et utvalgsarbeid i tariffperioden for å utarbeide en ny oppbygging av overenskomsten og en språklig gjennomgang med tanke på forenkling og tydeliggjøring. Partene skal i dette arbeidet bl.a. vurdere:

- En innretning der overenskomsten deles i en fellesdel, en del med samtlige reguleringer som gjelder avløsere og røktere, og en del med reguleringer som kun gjelder gartneri
- Innretningen av § 3.2.1 Minstelønnsatsene.
- Forståelsen av § 3.2.3 Jordbruksarbeidere

D. 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 og, uravstemning og vedtakelse den 22. juni med svarfrist den 23. juni 2022.

Oslo, 2. juni 2022

NHO Mat og Drikke

Fellesforbundet

Camilla Schrader Roander

Endre Lie

Protokolltilførsel fra Fellesforbundet:

Til § 8-4.1

Reisetid:

Fellesforbundet mener bestemmelsen bør presisere hvordan reisetid skal defineres, der det foretas kjøring mellom 2 eller flere gårdsbruk innenfor normal arbeidstid.

Protokolltilførsel fra NHO Mat og Drikke

Til § 2-4

NHO Mat og Drikke vil påpeke at omregningsfaktoren ved beredskapsvakt er 1/7, men kan fravikes ut fra en vurdering av hvor belastende vaktordningen er.