

# FELLESFORBUNDETS KRAV TIL TARIFFOPPGJØRET 2022

## FELLESOVERENSKOMSTEN FOR TREFOREDINGSINDUSTRIEN

### FELLESFORBUNDETS DELEGASJON

#### **Forhandlingsutvalg**

Terje Johansen	Faglig sekretær Fellesforbundet (delegasjonsleder)
Ole Martin Røisli	Vajda Papir Scandinavia AS
Arundel Kristiansen	Borregaard AS
Tore Østensvig	Norske Skog Saugbrugs AS
Svein Erik Veie	Norske Skog Skogn AS
Kjell Åge Eek	Glomma Papp AS
Kristian Hernes	Ranheim Paper & Board AS
Fred Løvli	El & It-forbundet

#### Til dette dokumentet

Vedrørende endring av tekst:

- Krav om endringer av eksisterende tekst, eller ny tekst, er markert med understreket kursiv.
- Tekst som kreves strøket/tatt ut av overenskomsten er markert med gjennomstreking.

## GENERELLE KRAV

### **Lønnstillegg**

Det kreves et generelt tillegg.

Fellesforbundet vil konkretisere kravet.

### **HMS og Likestilling**

Fra 1. januar 2020 er likestillingsloven endret. Arbeidsgivere har fått en plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for likestilling. Loven pålegger arbeidsgiverne å samarbeide med ansattes representanter i likestillingsarbeidet. Det er viktig at dette skal skje gjennom drøftinger med tillitsvalgte og etablerte ordninger i avtaleverket. Det er også et behov for å endre overenskomstens likestillingsbestemmelser slik at de ikke henviser til lover som er fjernet og bestemmelser som er svakere enn lovverket.

Det fremmes krav for styrking av overenskomstenes bestemmelser om likestilling, samt krav om at arbeidsgiver skal tilby tilpasset arbeidstøy for både kvinner og menn.

Det fremmes krav om at arbeidsgiver skal dekke utgifter til vernebriller med styrke.

Det fremmes krav om følgende tekst til protokollen:

*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.*

Fellesforbundet viser for øvrig til konkrete krav på overenskomsten.

### **Etter- og videreutdanning for alle**

Det fremmes krav om styrking av overenskomstenes bestemmelser om etter og videreutdanning for alle, i tråd med resultatet fra Frontfaget. Det fremmes krav om følgende tekst til protokollen:

*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.*

Fellesforbundet viser for øvrig til konkrete krav på overenskomsten.

### **Korte velferdspermisjoner – Bilag 9**

Det fremmes krav om følgende tekst til protokollen:

*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.*

## KRAV TIL FELLESOVERENSKOMSTEN FOR TREFOREDNING

### **KAPITTEL 2      Lønnsbestemmelser**

#### **Pkt. 2.1 Lokale lønnsforhandlinger**

Det fremmes krav om endring i tredje avsnitt, siste setning:

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.*

Det fremmes krav om følgende endringer i tekst under overskriften **Likelønn**:

Første avsnitt, siste setning:

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 lønnssystem**

Det fremmes krav om et nytt siste avsnitt:

Dersom bonus benyttes som en del av bedriftens lønnssystem, så skal bonussystemet avtales skriftlig. Målekriteriene skal fremgå av avtalen, og målekriterier som skadefrekvens og sykefravær skal unngås.

#### **Pkt. 2.5 Skifttillegg**

Det fremmes krav om justering av overenskomstens skifttillegg på basis av hurtigstatistikk. Aktuelle årstall under pkt. 2.5 justeres.

#### **Pkt. 2.6 Skiftprosenttillegg**

Det fremmes krav om justering av overenskomstens skiftprosentgrunnlag på basis av hurtigstatistikk.

Det fremmes krav om at innslagstidspunktet for skiftprosent på lørdager endres fra kl. 12:00 til kl. 10:00.

#### **Pkt. 2.7.2 Overtidsprosjenter**

Det fremmes krav om justering av satsen for matpenger under pkt. 2.7.2. Ny matpengesats kr. 96,00.

### **Pkt. 2.17 Tjenestepensjon**

Det fremmes krav om et nytt pkt. 2.17 – Tjenestepensjon, med følgende tekst:

Norsk Industri og Fellesforbundet vil understreke viktigheten av at de lokale partene en gang i hver tariffperiode gjennomgår 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. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å gjøre endringer i de ordninger bedriften har. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll.

## **KAPITTEL 4 Arbeidsmiljø, vernearbeid, arbeidstøy**

### **Pkt. 4.2 Arbeidstøy**

Det fremmes krav om følgende endringer:

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 tilfredsstiller nødvendige 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 varighet mv. utarbeides på den enkelte bedrift.

## **KAPITTEL 7 Likeverd**

### **Pkt. 7.3 Likestilling mellom kvinner og menn**

Det fremmes krav om at dagens overskrift og tekst under pkt. 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.

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

## **KAPITTEL 10      Ikrafttrede 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**

Det kreves en regulering av satsen i bilagets kapittel 1, Merknader pkt. a, første avsnitt, i tråd med resultatet fra Frontfaget. Ny sats kr. 52,57.

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

Det fremmes krav om at dagens tekst i pkt. 1.1 – Krav til kompetanse og pkt. 1.2 – Industri-skolen strykes, og erstattes med følgende 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 tilleggsavtalen 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 varighet 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.

### **Forbehold om endrede eller nye krav**

På vanlig måte tar Fellesforbundet forbehold om å endre eller fremme nye krav i løpet av forhandlingene.