

AIB- overenskomsten 2020–2022



AIB-overenskomsten 2020 – 2022

Overenskomst

mellom

**Næringslivets Hovedorganisasjon
og
NHO Service og Handel**
på den ene side

og

**Landsorganisasjonen i Norge
og
Fellesforbundet**
for arbeidstakere i arbeids- og inkluderingsbedrifter som
driver arbeidsrettede tiltak
på den annen side

Gjelder f.o.m. 1. april 2020 t.o.m. 31. mars 2022

Del I. Hovedavtalen LO - NHO

Del II. (overenskomsten)

Innhold

Kap. I Virkeområde.....	6
§ 1.1 Virkeområde og retningslinjer.....	6
Kap. II Overenskomstens omfang.....	6
§ 2.1 Overenskomstens omfang	6
§ 2.2 Faggrupper/stillingsgrupper	7
§ 2.3 Definisjoner	7
§ 2.4 Ordinære arbeidstakere.....	8
§ 2.5 Innleide.....	8
Kap III Arbeidstid, ferie og korte velferdspermisjoner	8
§ 3.1 Ordinær arbeidstid	8
§ 3.2 Skiftarbeid	9
§ 3.3 Fleksibilitet	10
§ 3.4 Deltid.....	10
§ 3.5 Overtid.....	10
§ 3.6 Ferie.....	11
§ 3.7 Korte velferdspermisjoner	11
§ 3.8 Andre permisjoner	13
Kap. IV Lønnsfastsettelse m.m.	14
§ 4.1 Minste timefortjeneste	14
§ 4.2 Oversikt over timefortjeneste	14
§ 4.3 Garantert fortjeneste	14
§ 4.4 Lønnsbestemmelser for ordinært ansatte.....	16
§ 4.5 Lærlinger	16
§ 4.6 Unge arbeidstakere	16
Kap. V Lønssystemer og lønnsfastsettelse	17
§ 5.1 Lønssystemer.....	17
§ 5.2 Lokale lønnsforhandlinger	17
§ 5.3 Timelønn og månedslønn	19
§ 5.4 Likelønn.....	19
Kap. VI Spesielle lønnsbestemmelser	21
§ 6.1 Godtgjøring for helligdager og 1. og 17. mai.....	21
Kap. VII Overtids-, skift- og andre tillegg.....	22
§ 7.1 Overtidstillegg.....	22

§ 7.2	Overtidsgrunnlaget	23
§ 7.3	Skifttillegg	24
§ 7.4	Deltid	24
§ 7.5	Særlig smussig arbeid, vareklær og arbeidstøy	25
Kap. VIII	Kompetanse	26
§ 8.1	Kompetanseutvikling	26
§ 8.2	Realkompetanse	27
§ 8.3	Etter- og videreutdanning	27
§ 8.4	Utplasserte elever	28
§ 8.5	Lønnsbestemmelser for lærlinger	28
§ 8.6	Lønn og utgifter ved prøveavleggelse	30
§ 8.7	Frivillige lærlinger	30
Kap. IX	Arbeid utenfor bedriften	31
§ 9	Oppdrag utenfor bedriften	31
§ 9.1	Betaling for reisetiden	31
§ 9.2	Reisutgifter og kostpenger under reise	31
§ 9.3	Betaling for arbeidstiden	32
§ 9.4	Kost- og losjigodtgjøring på arbeidsstedet	32
§ 9.5	Hjemreise	32
Kap. X	Likestilling og likeverd	32
§ 10.1	Likeverd	32
§ 10.2	Likestilling mellom kvinner og menn	33
§ 10.3	Gravide arbeidstakere	34
§ 10.4	Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med redusert funksjonsevne	34
§ 10.5	Etniske minoriteter	35
Kap. XI	Andre bestemmelser	35
§ 11.1	Arbeidsmiljø og vernetiltak	35
§ 11.2	Partenes gjensidige forpliktelser	37
§ 11.3	Kontingenttrekk	37
§ 11.4	Ny teknologi	37
§ 11.5	Statistisk materiale	38
Kap. XII	Generelle bestemmelser	38
§ 12	Generelle bestemmelser	38
Kap. XIII	Varighet, oppsigelse, bilag og omfang	40
§ 13.1	Varighet og oppsigelse	40
§ 13.2	Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår	40
Bilag 1	VTA-Bilaget til AIB-overenskomsten	41

Bilag 2 Bemanningspolitikk Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.....	46
Bilag 2A Ansatte i vikarbyråer.....	48
Bilag 3 Sliterordningen mellom Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund	50
Bilag 4 Opplysnings- og utviklingsfondet	54
Bilag 5 Avtale om ny AFP-ordning	57
Bilag 6 Avtale om retningslinjer for prosentvis trekk av fagforeningskontingent- “trekkavtale”	61
Bilag 7 Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987	66
Bilag 8 Likestilling mellom kvinner og menn	75
Bilag 9 Ferie mv.....	77
Bilag 10 Servicevirksomhet	80
Bilag 11 Tjenstepensjoner	82
Bilag 12 Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste.....	84
Bilag 13 Uorganiserte bedrifter. Tariffrevisjoner.	85
Vedlegg Garantibestemmelser	86

Innledning

Fellesforbundet og NHO Service og Handel har ved utforming av overenskomsten tatt utgangspunkt i den målsetting som er trukket opp av myndighetene, og det regelverket som er gjeldende for arbeids- og inkluderingsbedriftene.

Kap. I Virkeområde

§ 1.1 Virkeområde og retningslinjer

Denne overenskomsten kan gjøres gjeldende for forhåndsgodkjente tiltaksarrangører i Norge, etter krav fra Landsorganisasjonen i Norge og Fellesforbundet på den ene siden og Næringslivets Hovedorganisasjon og NHO Service og Handel på den andre siden.

Dersom myndighetene endrer rammebetingelsene for arbeids- og inkluderingsbedriftene, slik at det får konsekvenser av utføringmessig og økonomisk art, tas dette opp med myndighetene. Overenskomsten revurderes i lys av de eventuelle endringer som myndighetene måtte forta.

NHO Service og Handel og Fellesforbundet anbefaler at de lokale parter tilpasser sin organisasjon med tanke på de krav regelverket stiller til utføring og gjennomstrømming.

Kap. II Overenskomstens omfang

§ 2.1 Overenskomstens omfang

Overenskomsten regulerer lønns- og arbeidsvilkår for tiltaksansatte arbeidstakere etter det til enhver tid gjeldene regelverk, herunder tiltaksansatte i VTA, eksterne kvalifisering/servicetjeneste fastsatt av myndighetene, og ordinære arbeidstakere.

Den teknologiske utviklingen og den økte opplæringen fører generelt sett til en vesentlig heving av de ansattes kompetansenivå. Disse ansatte skal fortsatt omfattes av denne overenskomst.

Overenskomsten gjelder ikke for personer som inntas i Arbeidsforberedende trening (AFT).

§ 2.2 **Faggrupper/stillingsgrupper**

Ved enhver bedrift skilles det mellom voksne arbeidstakere etter kvalifikasjoner og etter arbeidets art.

Normalt skal en yrkeshemmet arbeidstaker ved nyttilsetning innplasseres i laveste faggruppe som fastsatt i bedriften. Unntatt er personer med relevant yrkespraksis eller kvalifikasjoner, som etter avtale mellom partene, plasseres i en høyere lønnsklasse.

Betegnelse på fag, spesial og hjelpearbeider skal være i henhold til SSBs statistikk. Partene er enige om at inndelingen av arbeiderne i gruppene hjelpearbeider, spesialarbeider og fagarbeider ikke passer i alle bransjer. Med mindre partene blir enige om noe annet, skal den inndeling av arbeidstakerne som er vanlig i vedkommende bransje benyttes.

§ 2.3 **Definisjoner**

2.3.1 *Fagarbeider*

Vilkår for anerkjennelse som fagarbeider er bestått fagprøve i samsvar med lov om fagopplæring i arbeidslivet, enten etter utstått læretid på kontrakt, eller praksis i samsvar med Opplæringsloven § 3-5.

Arbeidstaker skal være fritatt for utgifter i forbindelse med prøveavleggelsen.

Arbeidstakere med relevant fagbrev kan oppnå status som fagarbeider i bedriften. Dette vurderes nærmere i attføringmessig sammenheng, og etter nødvendig utprøving.

2.3.2 *Spesialarbeider*

Vilkår for anerkjennelse som spesialarbeider, er at arbeidstakeren har fylt 18, år har fått slik øvelse, og at vedkommende selvstendig og under eget ansvar kan betjene maskiner, og utføre annet spesialarbeid som er nødvendig for bedriften. Spesialarbeider tilsvarer de som etter SSB sin statistikk heter ”Maskin operatører og Sjåfører”.

2.3.3 *Hjelparbeider*

Arbeidstakere som ikke fyller vilkårene i pkt. 2.3.2 og som utfører enklere arbeid i produksjonen er hjelpearbeidere. Hjelpearbeidere tilsvarer de som etter SSB sin statistikk heter ”uten krav til utdanning”.

§ 2.4 **Ordinære arbeidstakere**

Ordinære arbeidstakere er arbeidstakere som kan benyttes både til produksjon og tjenesteytende arbeid, og som tilretteleggere for yrkeshemmede arbeidstakere.

Før bedriften ansetter ordinære arbeidstakere skal stillingene kunngjøres i bedriften. Tillitsvalgte informeres før stillingene kunngjøres i bedriften.

§ 2.5 **Innleide**

Denne overenskomst kan gjøres gjeldene som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde jfr. §1.1. Se bilag 2.

Kap III

Arbeidstid, ferie og korte velferdspermisjoner

§ 3.1 **Ordinær arbeidstid**

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timers uke. Den daglige arbeidstid legges i tiden mellom kl. 0600 og kl. 1800 de første 5 virkedager i uken, og med like lang arbeidstid pr. dag. For butikker og servicestasjoner gjelder egen avtale i bilag 10.

Ved fastsettelse av arbeids- og hviletider skal det forhandles med arbeidstakernes tillitsvalgte. Se også bilag 7 i overenskomsten.

Partene på bedriften kan avtale annen arbeidstid enn nevnt ovenfor hvis spesielle bedriftsmessige forhold tilsier det

§ 3.2 Skiftarbeid

3.2.1 Generelt om skiftarbeid

Etter drøftelser med arbeidstakernes tillitsvalgte skal det være adgang til å anvende skiftarbeid.

Ved fastsettelse av skiftplan skal det forhandles med arbeidstakernes tillitsvalgte. For øvrig vises det til arbeidsmiljølovens § 10-3 skiftplan.

Ved igangsettelse av skift skal det på forhånd konfereres med arbeidstakernes tillitsvalgte. Fra forhandlingene settes opp referat.

Nødvendigheten av 3-skiftarbeid skal behandles i arbeidsmiljøutvalget. Vedtaket kunngjøres.

3.2.2 Fritak

Arbeidstakere med høy alder og svekket helsetilstand skal etter eget ønske fritas for skiftarbeid. For øvrig skal det legges særlig vekt på hensynet til den enkelte arbeidstakers helse og velferd.

3.2.3 Arbeidstid på 2-skift

Arbeidstiden skal ikke overstige gjennomsnittlig 36,5 timer pr. uke for 2-skiftarbeid.

3.2.3 Kompensasjon for manglende timer ved overgang til skift

For overgang fra dagtid til skiftarbeid gis full kompensasjon for tap av arbeidstid.

I samsvar med overenskomstens gjeldende bestemmelser, er partene enige om å benytte følgende prosenttillegg ved omregning fra vanlig 37,5 timers uke til skiftarbeid mv.

fra 37,5 t - 36,5 t	2,74	%
fra 37,5 t - 35,5 t	5,63	%
fra 37,5 t - 33,6 t	11,61	%

§ 3.3 **Fleksibilitet**

Når det gjelder spørsmål om fleksibilitet og adgangen til gjennomsnittsberegning, vises det til bilag om Ferie – Innledning og pkt. A om fleksibilitet.” Dette innebærer dog ingen realitetsendring i forhold til dagens ordning.

Partene peker på at det av hensyn til en effektiv utnyttelse av produksjonsutstyr vil være av stor betydning å praktisere fleksible arbeidstidsordninger, herunder hvilepauser. Det anbefales derfor at det på de enkelte bedrifter treffes avtale om slike ordninger innenfor tidsrommet kl. 0600 til kl. 1800.

Partene på den enkelte bedrift kan innenfor de tidsrammer som er angitt i pkt. 3.1, avtale fleksibel arbeidstid for alle ansatte eller grupper av ansatte. Avtalen må inneholde bestemmelser om rammetid, kjernetid og glidetid. Kjernetiden skal være lik alle dager.

§ 3.4 **Deltid**

Det er adgang til deltidarbeid i samsvar med bestemmelser i arbeidsmiljøloven.

§ 3.5 **Overtid**

3.5.1 *Generelt om overtid*

Overtidsarbeid skal innskrenkes til det minst mulige.

Overtidsarbeidet kan anvendes i den utstrekning som gjeldene lov hjemler, jf. Arbeidsmiljøloven § 10-6.

Overtid skal være pålagt av arbeidsgiver.

Når behovet for overtid inntreffer, skal dette drøftes med de tillitsvalgte i samsvar med Arbeidsmiljølovens § 10-6 nr 3. I drøftelse bør årsaken til overtid og belastningen på arbeidstakerne belyses, og eventuelle tiltak vurderes. Ved overtidarbeid skal det tas særlig hensyn til eldre arbeidstakere med nedsatt helse.

3.5.2 *Fritak*

Arbeidstakerne skal også innenfor rammen av den i loven fastsatte begrensning av adgangen til overtidsarbeid enkeltvis, være berettiget til fritakelse for overtidsarbeid i henhold til Arbeidsmiljølovens bestemmelser.

3.5.3 *Permittering*

Ved permittering kan ikke overtid iverksettes uten at partene er enige.

3.5.4 *Definisjon av overtidsarbeid*

For heltidsansatte regnes som overtidsarbeid alt arbeid utenfor den ordinære arbeidstid for vedkommende bedrift.

Overtid for deltidsansatte kommer bare til anvendelse når arbeidstiden overskrider den arbeidstid som er fastsatt for heltidsansatte.

3.5.5 *Avtale om avspasering av opparbeidet overtid*

Ved lokal enighet kan partene i den enkelte bedrift inngå avtale om avspasering av opparbeidet overtid. Overtidstillegg skal utbetales. Avtalen skal inneholde bestemmelser om når og hvordan avspaseringer skal foretas.

§ 3.6 **Ferie**

Ferie gis i samsvar med ferieloven. For avtalefestet ferie, se bilag 9 til overenskomsten.

Ferielønnstøtte falt bort fra 01.01.1994. Det vises til regelverket om økonomisk støtte, at det kan avtales avtaler som regulerer dette på den enkelte bedrift.

Bedriften må bestrebe seg på å gi muligheter for at de som ikke har opptjent feriepengegrunnlag kan arbeide i bedriften under bedriftens ferieavvikling. Der dette ikke er mulig, kan det avtales ferielønnskompensasjon.

§ 3.7 **Korte velferdspermisjoner**

Det skal på alle bedrifter inngås avtale om velferdspermisjoner. Med korte velferdspermisjoner menes permisjon for nødvendig tid inntil 1 dag, og skal betales med ordinær timelønn. Partene på den enkelte bedrift treffer nærmere avtale om retningslinjer

for ordningens praktisering. Ordningen skal minst omfatte følgende tilfeller av velferdspermisjon:

3.7.1 *Dødsfall*

Permisjon ved dødsfall og for deltakelse i begravelse når det gjelder den nærmeste familie. Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn.

Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de som ønsker det kan være til stede.

3.7.2 *Lege, tannlege m.m.*

Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll hos lege, tannlegespesialist, tannlege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden.

I enkelte tilfeller vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. For øvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykmeldt.

Ordningen under pkt. 3.7.2 gjelder i alminnelighet ikke deltidsansatte.

3.7.3 *Sykdom*

Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.

Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfeller i hjemmet forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes, og arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte velferdspermisjoner for at arbeidstakeren skal kunne få ordnet seg på annen måte.

3.7.4 *Fødsel og innleggelse på sykehus*

Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel. Det samme gjelder for akutt innleggelse på sykehus.

- 3.7.5 *Flytting*
Dersom flytting til annen bolig på fritid ikke er mulig, skal det gis permisjon.
- 3.7.6 *Blodgivning*
Permisjon ved spesiell innkalling i arbeidstiden i forbindelse med blodgivning.
- 3.7.7 *Jobbintervju*
Det skal gis permisjon ved jobbintervju i forbindelse med avslutning av attføringskontrakt.
- 3.7.8 *Barnehage- og skolestart*
Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage, og første gang det begynner på skolen.
- 3.7.9 *Amming*
Kvinner som ammer barn har rett til den fritid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil en time pr. dag. Betaling for dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og opphører når banet fyller 1 år.
- 3.7.10 *Konferansetime*
Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.
- 3.7.11 *Sesjon*
Permisjon for oppmøte på sesjon.
- 3.7.12 *Konfirmasjon*
Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.

§ 3.8 Andre permisjoner

Ulønnet permisjon skal gis til småbarnsforeldre som må følge egne barn til lege og tannlege.

Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med AML 12-3 jf. frontfaget.

Kap. IV

Lønnsfastsettelse m.m.

§ 4.1 Minste timefortjeneste

4.1.1 Generelt minstelønn

Ved bedrifter som omfattes av denne overenskomst skal ingen voksen arbeidstaker betales under de fastsatte minstelønnsatser.

4.1.2 Minstelønn

Fagarbeidere kr 174,67

Spesialarbeidere kr 163,60

Hjelparbeidere kr 152,57

§ 4.2 Oversikt over timefortjeneste

De tillitsvalgte skal hvert kvartal utleveres lister for arbeidstakere som viser status, timelønn og timefortjeneste for sist kjente kvartal, eventuelt det nødvendige materiale som gir grunnlag for slik oversikt. En slik oversikt omfatter arbeidstakere på refusjon og ordinært ansatte.

§ 4.3 Garantert fortjeneste

Arbeidstakernes lønnsforhold skal minst en gang i årets tas opp til regulering, med hovedregulering 1. april, slik den gjennomsnittlige timefortjeneste for ordinært ansatte i arbeids- og inkluderingsbedrifter legges på minst 94 % for gruppe 1, 91 % for gruppe 2 og 85 % for gruppe 3. (Dette innebærer at hver gruppe kan inneholde forskjellige nivåer i lønn) Til grunn for reguleringen legges 50/50 vektning av lønnsnivået i henholdsvis Industriooverenskomsten og Riksavtalen (tjenestesektoren) per 1. Oktober. Siste lønnsperiode (Grunnlønn) legges iht. til statistikk mellom LO og NHO til grunn for beregningen.

De lokale partene på bedriften skal gjennom forhandlinger og utfra bedriftens bransjevirkosomhet kunne velge en eller flere av de 3 gruppene for å beregne gjennomsnittlig garantert timefortjeneste for ordinært ansatte i arbeids- og inkluderingsbedrifter. Forhandlingene føres samtidig med de lokale forhandlingene i henhold til kap. 4 i

AIB-overenskomsten.

Gruppe 1- 94%

Industri, mekanisk- og verkstedindustri, elektronikk, grafisk/trykkeri og liknende virksomhet.

Gruppe 2- 91%

Møbel- og trevareproduksjon, plastproduksjon, kjemisk industri, kontor og merkantil virksomhet og liknende virksomhet.

Gruppe 3- 85%

Transport, lager/logistikk, vedlikehold (vaktmester og annet), konfeksjon, industrisøm, fisk, catering og kantine, butikk, barnehage, renhold og vaskeri og liknende virksomhet.

Jf. også overenskomstens vedlegg nr 3.

4.3.1 Utregning av gjennomsnittlig timefortjeneste

Arbeidende ledere skal ikke tas med ved utregning av bedriftens gjennomsnittlige timefortjeneste.

Med rensede tall forstås tillegg som kommer fram ved forhandlinger ved bedriften. Arbeidende ledes lønn samt andre uregelmessige tillegg skal ikke tas med ved utregningen av bedriftens gjennomsnittlige timefortjeneste, selv om tillegget gis for alle arbeidede timer, da partene er enige om at grunnlaget for garantiberegningen er grunnlønn, siste lønnsperiode iht. til statistikk mellom LO og NHO.

Skulle den gjennomsnittlige timefortjeneste i et kvartal på grunn av spesielle omstendigheter ikke være representativ for bedriften, f.eks. ved større utskifting av arbeidstakere enn normalt, skal dette tas hensyn til ved vurderingen.

Dersom uenighet oppstår i bedriften i forbindelse med denne vurderingen, kan saken på vanlig måte bringes inn for organisasjonene.

Partene avtaler lokalt hvorvidt lønningene til ansatte i eksternt kvalifisering skal medtas i bedriftens gjennomsnitt.

Overenskomstens bestemmelser er ikke til hinder for at ansatte i eksternt kvalifisering lønnes iht lønnsnivået i kvalifiseringsbedriften.

Merknad:

Gruppegarantien omfatter alle ordinært ansatte innen omfanget av AIB-overenskomsten. Den omfatter ikke lærlinger, lære kandidater eller ansatte omfattet av VTA-bilaget. Partene er enige om at formålet med garantien ikke er at den skal være lønnsdrivende.

§ 4.4 Lønnsbestemmelser for ordinært ansatte

Når det gjelder avlønning av ordinært ansatte skal det tas hensyn til lønnsnivået i relevant bransjes tariffavtale med utgangspunkt i siste kvartalstimefortjeneste i SSB statistikken. Medfører en avlønning etter bransjer store skjevheter mellom de enkelte ordinært ansatte, skal det opptas forhandlinger slik at de blir liggende i et rimelig forhold til hverandre.

§ 4.5 Lærlinger

I arbeids- og inkluderingsbedrifter som i henhold til opplæringslovens bestemmelser er godkjent for å gi muligheter til å drive opplæring av yrkeshemmede til fagarbeidere, skal yrkeshemmede på lærlingkontraktsvilkår gis lønn som utgjør en prosentandel av begynnerlønn for fagarbeidere i tilsvarende bransje/begynnerlønn for fagarbeidere på bedriften, jf. § 8, pkt. 8.6.

§ 4.6 Unge arbeidstakere

Unge arbeidere avlønnes individuelt, med minstesatser.

Lønnen skal utgjøre en prosentdel av begynnerlønn for bedriftens hjelpearbeidere:

15	15,5	16	16,5	17	17,5	År
53	56	61	70	80	90	prosent

Kap. V

Lønnssystemer og lønnsfastsettelse

§ 5.1 Lønnssystemer

5.1.1 Lønnssystemer generelt

Bedrifter som omfattes av denne overenskomst skal som hovedregel benytte tidlønnssystem/fastlønnssystem for de tiltaksansatte. Andre lønnssystemer kan også avtales. Hovedorganisasjonene kan veilede nærmere om dette.

Tidlønnssystemet skal være fast og uoppdelt. Det fastsettes timelønnssetser innenfor den enkelte faggruppe/stillingsgruppe jf. § 4.1. Den faste timelønnen kan differensieres.

Ved justering av tidlønnssatsene etter regulering i.h.t. fortjenestegarantien i § 4.1, skal det avtales hvordan tillegget skal fordeles. Det bør også tas hensyn til den etablerte differensiering mellom faggrupper/stillingsgrupper i bedriften.

5.1.2 Utvikling og vedlikehold av lønnssystemer

NHO Service og Handel og Fellesforbundet vil påpeke at det er av avgjørende betydning at det arbeides for forbedring av den enkelte bedrifts totale produktivitet. Dette må gjøres ved en kontinuerlig forbedring vedrørende maskiner og utstyr, lokaler og arbeidsplasser, råmateriale og halvfabrikata, metoder og prosesser, planlegging og arbeidsorganisasjon samt andre tiltak som fremmer et godt arbeidsmiljø og en rasjonell og effektiv produksjon. Det må også arbeides for en effektiv utnyttelse av maskiner og utstyr, og av arbeidstiden. Det er nødvendig at partene til enhver tid samarbeider om dette, og erkjenner et felles ansvar for en positiv utvikling.

§ 5.2 Lokale lønnsforhandlinger

En gang i året skal det foretas en vurdering og eventuell regulering av fortjenestenivået ut over garantibestemmelsen.

Tidspunktet for vurderingen skal være fastlagt i den lokale avtale. Det kan avtales at eventuelle tillegg skal oppdeles slik at en del av tillegget blir utbetalt senere i avtaleåret.

Innenfor rammen av attføringsmessige hensyn skal grunnlaget for vurderingen være:

- bedriftens økonomi
- produktivitet
- framtidsutsikter
- konkurransevne

Ekstern lønnsstatistikk, andre bedrifters lønnsnivå eller lønnsutvikling skal ikke kunne påberopes som grunnlag for regulering ut over det som fremgår av foregående setning.

Ved vurderingen skal det tas hensyn til eventuelle tariffmessige tillegg gitt siden forrige vurdering.

Før det fremmes krav om regulering, skal bedriften på forespørsel fra de tillitsvalgte fremlegge relevant og tilgjengelig materiell som grunnlag for vurdering av eventuelle krav.

5.2.1 *Individuelle tillegg*

Etter dyktighet, kvalifikasjoner, praksis og jobbinnhold skal den enkelte arbeidstaker betales et tillegg til minste timefortjeneste i tilrettelagt arbeid

For å fremme en mest mulig objektiv vurdering av den enkelte arbeidstaker, skal partene avtale retningslinjer for fastsettelse av disse tillegg.

5.2.2 *Lønnsdifferensiering*

Det kan avtales i den lokale lønnsavtale om lønnsatsene skal være ensartet for alle, eller om det skal differensieres mellom fag, spesial- og hjelpearbeider.

5.2.3 *Bas, midlertidige arbeidsledere*

Arbeidstaker som utnevnes til bas eller fungerer midlertidig som arbeidsleder skal utbetales et tillegg i lønn. Nærmere retningslinjer, og tilleggets størrelse, fastlegges i lokal avtale.

5.2.4 *Oppsigelse av avtaler om lønnsystem*

Avtaler om lønnsystemer kan, dersom ikke annet er avtalt, sies opp med 1 - en - måneds varsel. Det forutsettes at partene på bedriften har ført forhandlinger før oppsigelse finner sted.

Dersom en av partene krever organisasjonenes medvirkning til utforming av lønssystem eller for å få avklart fortolkningsspørsmål vedrørende tariffavtale, skal slikt møte avholdes uten ugrunnet opphold.

Det samme gjelder hvis organisasjonene blir enige om å avholde et organisasjonsmessig møte for å drøfte spørsmålet om lønnsregulering.

Oppsigelsen utstår inntil slikt forhandlingsmøte er avholdt.

5.2.5 *Uenighet om satsene i lønssystemet*

Oppnås ikke enighet om satsene i et lønssystem, og avtalen er sagt opp i henhold til overenskomstens § 5.2.4, betales den enkelte arbeidstaker 45 % av sin gjennomsnittlige timefortjeneste eksklusiv alle tillegg i sist kjente kvartal. Det forutsettes tilsvarende arbeidsytelse. Partene kan avtale at gjennomsnittlig timefortjeneste eksklusive alle tillegg for henholdsvis fag-, spesial- og hjelpearbeider skal legges til grunn.

Bestemmelsen omfatter ikke tiltaksansatte på VTA.

Ved oppsigelse av gjeldende lønnsavtale skal eventuell ny avtale godkjennes av organisasjonene.

§ 5.3 **Timelønn og månedslønn**

Det er anledning for de lokale parter å avtale månedslønn i stedet for timelønn.

Ved bruk av månedslønn gjelder AIB-overenskomstens bestemmelser som er basert på timer, men med omregningsfaktor på 162,5 timer pr. måned.

Månedslønnede beholder sin månedslønn uavkortet også i uker med bevegelige helligdager eller 1. og 17. mai.

§ 5.4 **Likelønn**

Partene er enige om at kvinner og menn under ellers like forhold skal vurderes likt, så vel fortjenestemessig som faglig. Ved lokale lønnsforhandlinger skal derfor partene gjennomgå både menns og kvinners lønnsforhold og vurdere årsakene til

eventuelle lønnsforskjeller, ref. likestillingslovens bestemmelser.

Partene lokalt skal, gjennom forhandlinger, rette opp skjevheter som måtte være på bedriften og som skyldes forskjellsbehandling på grunn av kjønn. Ved forhandlingene skal de lokale parter:

- fremskaffe oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn, for å klarlegge om eventuelle forskjeller skyldes kjønn.
- klarlegge hvem som gis tilbud om formell kompetanse, faglig oppdatering, kompetanseheving og lignende tiltak som gir grunnlag for annen lønns plassering og vurdere om tilbudene er tilpasset kvinners yrkesdeltakelse. De lokale parter må sikre at kvinner og menn likebehandles.
- klarlegge hvilke kriterier som benyttes for ansiennitetstillegg, herunder skal partene vurdere om lønns systemet har tatt tilstrekkelig hensyn til at kvinner i sterkere grad enn menn har ulønnet permisjon for å påta seg omsorgsoppgaver. (Partene er enige om at teksten i dette strekpunktet skal revurderes ved oppgjøret i 2014).
- kartlegge hvilke kriterier som er benyttet ved inndeling i ulike lønnsgrupper
- gjennomgå kriteriene for lønnsfastsettelse med sikte på å sørge for at kriteriene er kjønnsnøytrale
- sjekke at arbeidstakere som har permisjon med rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter Folketrygdloven § 14-4 og § 14-14 er blitt vurdert på samme måte som andre arbeidstakere ved lokale forhandlinger.

Dersom partene, etter gjennomgangen iht. ovenstående, konstaterer at det foreligger forskjellsbehandling på grunn av kjønn, skal forskjellsbehandlingen rettes opp.

Kap. VI
Spesielle lønnsbestemmelser

§ 6.1 Godtgjøring for helligdager og 1. og 17. mai

Til erstatning for tapt arbeidsfortjeneste utbetales uke-, dags-, time- eller akkordlønnede arbeidstakere som ikke er i ordinært arbeid på de nedenfor nevnte dager en godtgjørelse etter disse regler:

6.1.1 Godtgjøring.

Godtgjøringen betales for nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag når disse faller på ukedag som etter fast arbeidsordning i bedriften ellers ville vært vanlig virkedag.

Betaling for 1. og 17. mai og de bevegelige helligdager skal være basert på den enkeltes fortjeneste i den uke 1. og 17. mai eller helligdagene faller. Ved varierende fortjeneste kan ordninger avtales.

Godtgjøringen utbetales for det antall timer som ville vært ordinær arbeidstid på vedkommende dag.

Godtgjøringen reduseres forholdsvis hvis det etter gjeldende arbeidsordning ved bedriften drives med innskrenket arbeidstid på vedkommende ukedag.

I godtgjøringen gjøres fradrag for dagpenger e.l. som arbeidstakeren i tilfelle får utbetalt for vedkommende dag av arbeidsgiveren, eller av trygdeinstitusjon som helt eller delvis finansieres ved pliktmessig bidrag fra arbeidsgiver.

Skiftarbeidere og deltidsansatte som mister skift foran bevegelige helligdager på grunn av arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven, skal ha godtgjøring for disse skift som for helligdag. Hvis det tapes en del av skiftet på disse dager, skal godtgjøringen være forholdsvis etter den tid de taper.

Godtgjøring betales også når helligdager og 1. og 17. mai faller innenfor tidsrom hvor arbeideren har ferie eller er permittert på grunn av driftsstans.

Dersom en arbeidstaker med minst 5 måneders

sammenhengende ansettelse i bedriften blir oppsagt uten at det skyldes eget forhold, og oppsigelsesfristen utløper siste virkedag i april eller desember måned, skal arbeidsgiveren betale ham godtgjørelse for henholdsvis 1. mai og 1. januar.

6.1.2 Opptjeningsregler

Retten til godtgjøring har arbeidstakere som har hatt sammenhengende ansettelse ved samme bedrift minst 30 dager forut for helligdagen, eller er ansatt senere når arbeidet er av minst 30 dagers varighet. Når det gjelder denne opptjening, regnes de tre helligdager i påsken som en enhet, og de to helligdager i julen sammen med nyttårsdag som en enhet.

6.1.3 Utbetaling.

Godtgjøringen betales senest 2. lønningsdag etter helligdagen. For helligdager som regnes som en enhet, betales den senest 2. lønningsdag etter henholdsvis 2. påskedag og nyttårsdag. Opphører tjenesteforholdet før dette tidspunkt, utbetales godtgjøringen sammen med slutttoppgjøret.

Godtgjøringen regnes som en del av arbeidsfortjenesten og tas med ved beregning av feriegodtgjøringen. Den regnes ikke med ved beregning av tillegg for overtidsarbeid.

Kap. VII

Overtids-, skift- og andre tillegg

§ 7.1 Overtidstillegg

7.1.1 Vanlig overtid

De 5 første virkedager i uken betales 50 % tillegg etter endt ordinær arbeidstid inntil kl 2100.

Etter kl 2100 betales 100 % tillegg.

Arbeidere som møter til tilsagt overtidsarbeid, skal betales for 2 timers arbeid selv om overtidsarbeidet utføres på kortere tid. Dette gjelder ikke ved overtidsarbeid i tilknytning til den ordinære arbeidstid.

7.1.2 *Forskjøvet arbeidstid*

Forskjøvet arbeidstid betales som for overtid bestemt.

Når bedriften og de tillitsvalgte er enige om å forskyve arbeidstiden, betales 50 % tillegg etter ordinær arbeidstid inntil kl 2100. Etter kl 2100 betales 100 % tillegg.

Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien, og aldri mindre enn 1 dag i forveien. Hvis arbeidstaker blir pålagt forskjøvet arbeidstid samme dag, da skal det før eller etter endt arbeidstid betales etter 7.1.2 første avsnitt.

7.1.3 *Arbeid på avtalte fridager*

For arbeid på frilørdager og andre avtalte fridager betales arbeidstakere som skulle hatt fri, 50 % tillegg. Etter kl 12.00 på lørdager og etter kl. 16.00 på øvrige hverdager betales dog 100%.

7.1.4 *Overtid på søn- og helligdager og dager før disse*

Etter endt ordinær arbeidstid på fredag kl. 2100 og dager før helligdager inntil helligdagsaften kl. 2200 betales 100 %. Unntatt er virksomheter som er regulert av bilag 10.

7.1.5 *Overtid direkte tilknyttet skiftet*

Skiftarbeider som arbeider overtid før eller etter skift, skal ha de ordinære overtidsprosjenter i tillegg til skifttillegget for sitt skift.

7.1.6 *Matpenger*

Når en arbeidstaker blir tilsagt overtidsarbeid samme dag, sørger bedriften for middag eller annen forpleining. Hvis dette ikke lar seg gjennomføre, betales i stedet kr 90,00 i matpenger.

Ved overtid som vil vare ut over 5 timer, forutsettes at bedriften sørger for ytterligere forpleining, eventuelt at det avtales et beløp til dekning av matutgifter.

§ 7.2 **Overtidsgrunnlaget**

Beregningsgrunnlaget for overtid skal være den enkeltes timefortjeneste.

§ 7.3 Skifttillegg

For 2-skiftarbeid (36,5 timer pr. uke) betales følgende tillegg per time:

- 1. skift: Inntil lørdag kl. 1400: Intet
- 2. skift: kr 20,10
- For 2-skift etter kl. 1400 på dager før søn- og helligdager kr 42,96
- Fra kl. 1400 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften: kr 61,58

For 3-skiftarbeid (35,5 timer pr. uke) utbetales følgende tillegg per time:

- 1. skift: Inntil lørdag kl. 1400 Intet tillegg
- 2. skift: kr 20,72
- 3. skift: kr 30,84
- For 3-skift etter kl. 1400 på dager før søn- og helligdager kr 44,20
- Fra kl. 1400 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften: kr 63,32

Ved overgang fra vanlig dagarbeid til skiftarbeid og fra 2-skift til 3-skift, betales for de første 5 arbeidsdager som for overtid bestemt (6 dager når lørdag er arbeidsdag). Denne bestemmelsen er ikke til hinder for at det på den enkelte bedrift kan treffes annen avtale med tilsvarende ytelser fra bedriftens side.

§ 7.4 Deltid

For produksjonsarbeid som utføres på deltid betales følgende tillegg:

Inntil ordinær dagarbeidstids slutt: Intet tillegg.

For deltidsarbeid som påbegynnes etter kl. 1400 betales kr 9,22 for deltidstimerne etter ordinær dagarbeidstids slutt i den enkelte bedrift.

§ 7.5 Særlig smussig arbeid, vareklær og arbeidstøy

7.5.1 Særlig smussig arbeid

For særlig smussig arbeid betales et tillegg på kr 9,25 pr. time.

Hva som forstås med særlig smussig arbeid, må bedømmes i forhold til arbeidets alminnelige art ved hver enkelt bedrift. Spørsmålet om et arbeid skal betraktes som særlig smussig, skal avgjøres før arbeidet påbegynnes.

Hvis det ved en bedrift oppstår tvist om hvorvidt et arbeid skal betales med smusstillegg eller ikke, kan arbeidstakerne av den grunn ikke nekte å utføre arbeidet eller fremkomme med krav om overflytting til annet arbeid. Slike tvister må løses etter bestemmelsen i Hovedavtalens § 2. Ved bedrifter hvor det ofte forekommer arbeid av mer smussig art, forutsettes at det er tatt hensyn til dette allerede ved fastsettelsen av bedriftens alminnelige lønninger.

Arbeidstakerens helsemessige forutsetninger for å utføre særlig smussig arbeid skal på forhånd avtales. I spesielle tilfeller kan det treffes særskilt avtale for den enkelte jobb. Hva som forstås med særlig smussig arbeid må derfor bedømmes i forhold til arbeidets alminnelige art ved den enkelte bedrift, og være gjenstand for drøftelser med bedriftsledelsen og de tillitsvalgte. Den del av fortjenesten som er kompensasjon for smussig arbeid skal spesifiseres.

7.5.2 Vareklær og arbeidstøy

Bedriften utleverer 2 sett arbeidstøy ved tiltredelse i bedriften og besørger dette vasket hvis partene ikke blir enige om en annen ordning. Nærmere retningslinjer for utlevering, vask mv. avtales på den enkelte bedrift. Arbeidstøyet skal være bedriftens eiendom.

Med arbeidstøy forstås forkle, lagerfrakk, kjeledress, bukse med jakke eller overall med jakke og vernesko hvor behovet tilsier dette. Videre kan også alternative løsninger når det gjelder formålstjenlig arbeidstøy brukes.

Bedriften utleverer varmedresser til hver enkelt som arbeider ute i den kalde årstiden.

Arbeidstøy utleveres den enkelte arbeidstaker ved ansettelse, og deretter til tidspunkter som fastsettes på den enkelte bedrift. For de arbeidstakere som slutter etter egen oppsigelse før det er gått 3 mnd., leveres arbeidstøyet tilbake til bedriften.

Partene på den enkelte bedrift kan treffe avtale om annen ordning i forbindelse med arbeidstøy og vareklær innenfor den økonomiske ramme som bestemmelsene i pkt. 7.5.2 fastsetter.

Arbeidstøyet er bedriftens eiendom, og skal leveres tilbake når arbeidet er ferdig. Hvis bedriften ikke kan skaffe arbeidstøy, betales en godtgjørelse som avtales i det enkelte tilfelle, jf. avsnittet over.

Kap. VIII *Kompetanse*

§ 8.1 Kompetanseutvikling

8.1.1 Partene er enige om at det er av vesentlig betydning for utførelsesarbeidet i bedriften, og bedriftens konkurransevne mv. at det drives en planmessig trening og opplæring av alle arbeidstakere.

Det skal årlig avholdes drøftelser om det er et kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall kan legges til rette for at ufaglærte får anledning til å ta fagbrev. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens behov for fagarbeidere 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. Partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhet og arbeidskultur.

8.1.2 Med sikte på at arbeidstakerne skal kunne kvalifiseres til de nye arbeidsoppgaver som utviklingen fører med seg, og skal kunne oppfylle de krav som i fremtiden vil bli stilt til dem, er partene enige om:

- a) At det er av stor betydning å øke interessen og mulighetene for fagutdanning samt legge forholdene til rette slik at bedrifter som har forutsetning for det, i større utstrekning tar inn lærlinger. Det er bl.a. viktig at lærlinger gis nødvendig fri til opplæring uten tap av normal inntekt.
- b) At behovet for inntak av lærlinger drøftes mellom bedriften og de tillitsvalgte.
- c) At ved innføring av ny teknologi skal berørte arbeidstakere gis nødvendig opplæring. Opplæringens karakter og omfang skal drøftes mellom partene i det enkelte tilfelle, jf. kap. V i Tilleggsavtale IV til Hovedavtalen. Opplæring innenfor den enkelte arbeidstakers ordinære arbeidstid skal skje uten tap av fortjeneste. For øvrig vises til kap. XVIII i Hovedavtalen.
- d) At videreutdanning er en oppgave for ulike utdanningsinstitusjoner, bedrifter og de enkelte arbeidstakere. Partene vil søke å påvirke myndighetene slik at tilbud om videreutdanning kan gis så vel i arbeidstiden som i fritiden avhengig av lokale forhold.
- e) At bedriften og de tillitsvalgte drøfter generelle opplærings spørsmål med tanke på å øke de ansattes kompetansenivå.

§ 8.2 Realkompetanse

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse.

§ 8.3 Etter- og videreutdanning

Bedriften skal legge til rette både praktisk og økonomisk for at ufaglærte ansatte skal gis tilbud om praksiskandidat kurs (opplæringslova § 3-5) med sikte på å oppnå fagbrev.

Partene er enige om prinsippene til ny etter- og videreutdanningsreform, men forbeholder seg retten til å ta de konkrete resultatene opp i forbindelse med senere tariffrevisjoner.

Det er enighet om at eventuelle nye fagområder så snart som mulig skal søkes lagt inn under lov om fagopplæring i

arbeidslivet som nye lærlingfag.

§ 8.4 **Utplasserte elever**

Tillitsvalgte skal på forhånd informeres hvis bedriften tar imot "utplasserte" elever fra ungdomsskolen eller den videregående skole.

§ 8.5 **Lønnsbestemmelser for lærlinger**

8.5.1 *Hovedmodellen*

Hovedmodellen for yrkes- og fagopplæring har 2 års opplæring i videregående skole (VG1 og VG2), pluss 2 års læretid i bedrift med 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapningstid.

Lærlingens timefortjeneste utgjør en prosentandel av timefortjenesten eksklusive alle tillegg for nyutdannede fagarbeidere i bedriften.

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	halvår
Skole				30	40	50	80	prosent

8.5.2 *Andre opplæringsløp*

Lærlinger i fag som har 3 års opplæring i videregående skole (VG1, VG2 og VG3) pluss 1 års læretid i bedrift, følger følgende lønnskala:

7.	8.	halvår
50	80	Prosent

Lærlinger i fag som har 3 års opplæring i videregående skole (VG1, VG2 og VG3) pluss 1,5 års læretid i bedriften følger følgende lønnskala:

7.	8.	9.	halvår
40	50	80	prosent

For lærlinger som ikke har VG1 og VG2 i videregående skole, gjelder følgende bestemmelser:

For 3 års læretid gjelder følgende lønnskala:

1.	2.	3.	4.	5.	6.	halvår
30	35	40	45	60	90	prosent

For 4 års læretid gjelder følgende lønsskala:

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	halvår
30	35	40	45	50	55	60	90	prosent

Bedriften skal påmelde lærlinger til den pliktige skoleundervisning og gi lærlingene nødvendig fri til denne, uten tap av arbeidsinntekt.

8.5.3 *Lærlinger i tekniske – allmennfag (TAF-lærlinger)*
TAF – lærlinger (Teknisk allmenne fag) lønnes som lærlinger i henhold til §§ 6.5.3 og 6.5.5 Industrioverenskomsten.

8.5.4 *Lærekandidater*
Lærekandidater som ikke har eller ikke kan få tilfredsstillende utbytte av det ordinære opplæringstilbudet og har rett til spesialundervisning etter opplæringslova kapittel 5, skal ha en timefortjeneste minst i henhold til bilag 1 (VTA-bilag) § 7. Tillitsvalgte kan i det enkelte tilfelle ta opp med ledelsen at lærekandidatens timefortjeneste i stedet skal fastsettes i henhold til annet ledd.

Øvrige lærekandidaters timefortjeneste utgjør en prosentandel av timefortjeneste eksklusive alle tillegg for nyansatte hjelpearbeidere i bedriften.

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	halvår
Skole				30	40	50	80	prosent

8.5.5 *Overtidsbestemmelser for lærlinger*
Dersom lærlinger (over 18 år) TAF lærlinger og lærekandidater settes til å arbeide overtid, godtgjøres dette med samme lønn som for voksne arbeidstakere i bedriften, og gjeldene overtidspresenter. Overtid for lærlinger over 18 år betales som for hjelpearbeider.

Det forutsettes at overtidstimene ikke fører til avkortning av læretiden.

8.5.6 Partene er enige om at ovennevnte lønnsbestemmelser benyttes, under forutsetning av at statens støtte til lærlingordningen blir slik som forutsatt under innføringen av Reform -94.

8.5.7 NHO Service og Handel og Fellesforbundet er enige om at det er viktig å sikre rekruttering av lærlinger til bransjen. På denne bakgrunn anbefaler NHO Service og Handel og Fellesforbundet de lokale parter å drøfte aktuelle ordninger som blant annet støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter, støtte til reise- og flytteutgifter og andre tiltak som kan bedre arbeidsforholdet til den som er under utdanning. NHO Service og Handel og Fellesforbundet anmoder derfor de lokale parter om å vurdere behov for tiltak som øker mobiliteten og tilgang av lærlinger.

For lærlinger som ikke består ordinær fagprøve, kan ny fagprøve avlegges etter Forskrift til opplæringslova § 3-62. Partene anmoder bedriftene om å inngå slik frivillig avtale mellom lærebedrift og lærling om forlenget læretid, slik at ny prøve kan avlegges.

§ 8.6 Lønn og utgifter ved prøveavleggelse

Alle lærlinger, kandidater (opplæringslova § 3-5) og TAF lærlinger gis minst en lesedag med lønn før avleggelse av fagprøven. Tilsvarende for lærekandidater når de går opp til sin avsluttende prøve.

§ 8.7 Frivillige lærlinger

Frivillige lærlinger er voksne arbeidstakere over 21 år som ønsker å inngå lærekontrakt, og som ikke fyller praksiskrav for oppmelding til fagprøve etter opplæringslova § 3-5.

Arbeidstakere som tegner lærekontrakt etter denne bestemmelsen, skal bibeholde sin nåværende lønn.

Kap. IX

Arbeid utenfor bedriften

§ 9 Oppdrag utenfor bedriften

Denne paragrafen omfatter arbeidstakere som blir sendt til arbeidsoppdrag utenfor bedriften, dog ikke arbeidstakere som blir inntatt på arbeidsstedet. Disse omfattes for øvrig av overenskomstens øvrige bestemmelser. For andre pålagte oppdrag utenfor bedriften treffes avtale i det enkelte tilfelle. Ved utvelgelse av arbeidstakere til oppdrag utenfor bedriften, skal det tas hensyn til sosiale og attføringsmessige forhold hos arbeidstakeren. Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse skal etter eget ønske fritas for oppdrag utenfor bedriften.

§ 9.1 Betaling for reisetiden

Reisetid som faller innenfor den ordinære arbeidstid betales med timefortjeneste uten spesielle tillegg.

Reisetid som faller utenfor den ordinære arbeidstid, betales som følger (betalingene er i henhold til satsene i kapittel IV):

Med soveplass:

Med timefortjeneste fra den ordinære arbeidstids avslutning og fram til kl. 20.00.

Uten soveplass:

Timefortjeneste for hele reisetiden.

I de tilfeller arbeidstakerne blir sendt til kortvarige oppdrag utenfor bedriften hvor overnatting ikke er nødvendig, regnes den forlengede reisetid med i arbeidstiden og betales som for arbeid. Merutgifter til reiser ved oppdrag utenfor bedriften skal dekkes av bedriften.

§ 9.2 Reiseutgifter og kostpenger under reise

Reiseutgifter

Reiseutgifter med båt, jernbane, buss og fly betales etter regning. Når arbeidstakerne etter avtale benytter egen bil, skal det betales etter statens satser.

Kostpenger

Kostpenger under reisen betales etter regning. Det er også adgang til å treffe avtale om et fast beløp.

§ 9.3 Betaling for arbeidstiden

Sendes arbeidstakerne så langt bort at overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, skal det for arbeidet betales et tillegg på 20 % pr. arbeidet time av timefortjenesten. For overtidsarbeid betales vanlig prosenttillegg, jf. kapittel VII.

§ 9.4 Kost- og losjigodtgjøring på arbeidsstedet

Det skal før oppdragets begynnelse treffes avtale mellom bedriften og tillitsvalgte om losjiforhold på oppdragsstedet.

Bedriften dekker utgifter til kost og losji etter regning. Er det ikke enighet om dette, dekkes kost- og losjiutgifter etter statens satser.

Det skal tas rimelig hensyn til bekvemmeligheter ved innkvartering med toalett og adgang til dusj med varmt og kaldt vann samt muligheter til oppbevaring av mat, rengjøring og vedlikehold av klær.

§ 9.5 Hjemreise

9.5.1 Hvor parter ikke blir enige om en annen ordning, skal det treffes avtale om fri hjemreise hver 3. uke. Forutsetningen for reisen er at oppdraget forventes å fortsette minst 1 uke etter tilbakekomsten. For reisetiden betales i henhold til pkt. 9.1.

9.5.2 Avbrytes oppdraget av sommer-, jul- eller påskeferie, inngår hjemreisen i ovennevnte ordning.

Kap. X

Likestilling og likeverd

§ 10.1 Likeverd

Et overordnet mål for Fellesforbundet og NHO Service og Handel er å bekjempe alle former for diskriminering gjennom å arbeide for et samfunn og et arbeidsliv der alle har de samme

rettigheter og muligheter uavhengig av kjønn, alder, kulturell og sosial bakgrunn.

Partene er enige om å gjøre mangfoldsarbeidet til en integrert del av bedriftens daglige virksomhet. Skjerpet konkurranse – både nasjonalt og internasjonalt øker kravene til kreative løsninger og produkter fra bedriftene.

En målrettet satsing på mangfold og likeverd i bedriftene, vil være ett viktig tiltak for å bedre framtidens konkurranseevne og rekruttering samt øke tilfredsheten med jobben hos verdifulle medarbeidere.

§ 10.2 Likestilling mellom kvinner og menn

Fellesforbundet og NHO Service og Handel 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 innenfor AIB-virksomheten.

De lokale parter skal drøfte forhold 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 ses 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.

10.2.1 Likestillingsavtaler

Partene på den enkelte bedrift skal i løpet av avtaleperioden foreta nødvendig gjennomgang av sine lokale avtaler for å sikre at de er i samsvar med likestillingslovens bestemmelser.

Dersom en av partene krever det, skal de lokale parter i tariffperioden drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk 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, samt videre å bidra til at flere kvinner vil finne seg en arbeidsplass i industrien. I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriftene, vil NHO Service og Handel og Fellesforbundet peke på at:

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

§ 10.3 Gravide arbeidstakere

Gravide arbeidstakere har krav på overflytting til annet arbeid i bedriften under graviditet dersom arbeidet kan være skadelig for fosteret eller arbeidstakere. Slik overflytting skal også skje dersom graviditeten vanskeliggjør arbeidet. Ved midlertidig overflytting til annet arbeid skal lønnen ikke reduseres.

§ 10.4 Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med redusert funksjonsevne

Fellesforbundet og NHO Service er enige om både sentralt og lokalt å arbeide for at det legges til rette for en personalpolitikk slik at eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse, kan fortsette å arbeide frem til ordinær pensjonsalder.

Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift diskuterer arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse. Det bør særlig tas hensyn til at tunge løft, skift, overtid, reiseoppdrag og særlig smussig arbeid kan medføre belastninger som kan være spesielt uheldige for disse arbeidstakere. Av denne grunn bør eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse så vidt mulig ut fra en leges vurdering eller etter eget ønske, kunne fritas for slike

arbeidsoppgaver.

For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, tilrettelagt opplæring/oppdatering innenfor eget arbeidsområde, hvilepauser, hjemme- og fjernarbeid, deltidsarbeid/ redusert arbeidstid mv. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

Offentlig medvirkning er nødvendig for å få flere av de eldre arbeidsledige i arbeid. Partene vil derfor foreslå at man sammen med myndighetene vurderer tiltak som kan være aktuelle for å fremme sysselsettingen blant eldre arbeidstakere.

10.4.1 Pensjon

Partene er enige om at gjeldende pensjonsalder for yrkeshemmede er 67 år.

Partene anerkjenner verdien av en aktiv seniorpolitikk. De lokale parter oppfordres til å drøfte evt. Hensiktsmessige tiltak.

§ 10.5 Etniske minoriteter

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

Kap. XI

Andre bestemmelser

§ 11.1 Arbeidsmiljø og vernetiltak

11.1.1 Fellesforbundet og NHO Service og Handel er enige om at det på den enkelte bedrift må drives et planmessig verne- og miljøarbeid. I denne sammenheng vil partene arbeide aktivt for at også bedriften med færre enn 10 ansatte følger lovens intensjoner om å ha verneombud. Videre at bedrifter med mindre enn 10 arbeidstakere, som følger lovens bestemmelser om unntak fra dette, har skriftlig avtale om annen ordning.

- a) Akutte problemer som måtte oppstå, bør umiddelbart søkes løst på bedriften i samsvar med tariffavtale, lov og forskrifter. Om nødvendig tas kontakt med Statens arbeidstilsyn, eventuelt med andre offentlige organer.
- b) Partene er enige om betydningen av en effektiv yrkesmessig atfføring basert på bedriftsinterne tiltak av ulik art. Det forutsettes at det på den enkelte bedrift arbeides etter retningslinjer for arbeid under yrkesmessig atfføring, utgitt av Arbeidsdirektoratet. Bedriften skal orientere de tillitsvalgte om endringer i regelverket for atfføring med utlevering av kopi av disse endringer.
- c) Med sikte på å motvirke helsefare og forebygge skader, kan det foruten bruk av verneutstyr også være aktuelt å ta opp til drøfting mellom partene på bedriften innføring av spesielle tekniske hjelpemidler, jobbalterneringer eller andre organisatoriske tiltak (herunder ekstra hvilepauser).
- d) Bedriftens arbeidsmiljøutvalg kan fremme eventuelle forslag om påbud vedrørende bruken av verneutstyr, herunder personlig verneutstyr. Personlig verneutstyr skal tildeles arbeidstakerne etter behov.
- e) Høy alder og nedsatt helse er forhold som det i dag blir lagt vekt på og tatt hensyn til i arbeidsmiljøloven. Fellesforbundet og NHO Service og Handel forutsetter at partene på den enkelte bedrift diskuterer arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse. Det bør særlig tas hensyn til at prestasjonslønnssystemer og tunge løft, skift, overtid, reiseoppdrag og særlig smussig arbeid kan medføre belastninger som kan være spesielt uheldige for disse arbeidstakere. Av denne grunn bør eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse, så vidt mulig ut i fra en leges vurdering eller etter eget ønske, kunne fritas for dette.

11.1.2 Om målsetting i de rådgivende utvalgene og partenes medvirkning gjelder bl.a.:

- a) Partene forplikter seg til å føre et effektivt samarbeid etter retningslinjer fra Arbeidsdirektoratet og etter arbeidsmiljølovens bestemmelser.

- b) Bidra til utforming av arbeidsplasser og organisering av produksjonen, slik at skader, slitasje og psykiske belastninger unngås.
- c) Samarbeid om utviklingstiltak for yrkeshemmede arbeidstakere, slik at de så langt som mulig kommer på linje med andre, herunder kartlegging av deres yrkesmessige muligheter, trening og opplæring.
- d) Hensiktsmessig organisering av attførings- og arbeidsmiljøarbeidet i bedriften, og bruk av hjelpeinstanser utenfor bedriften for å bistå med løsninger av de oppgaver som er nevnt i ovenstående punkter.

11.2 Partenes gjensidige forpliktelser

- 11.2.1* De bedrifter som denne overenskomst omfatter, kan ikke ansette noen arbeidstakere til bedriftens regelmessige arbeid på ringere vilkår enn fastsatt i overenskomsten.
- 11.2.2* Så lenge overenskomsten gjelder, må ingen bedrift redusere gjeldende lønn for bedriftens arbeidstakere, unntatt for dem som er tilstått hel eller delvis stønad. Oppstår tvist om en slik lønnsreduksjon er berettiget, skal det konfereres om dette mellom bedriftens representant og vedkommende tillitsvalgt, jf. Hovedavtalen § 2.

§ 11.3 Kontingenttrekk

Bedriften skal etter bestemmelsen i Hovedavtalen, kap. XI (§ 11-3) foreta kontingenttrekk for de organiserte arbeidstakere med prosenter av den bruttofortjeneste som hver enkelt arbeidstaker har, og rapportere dette etter systemer godkjent av Fellesforbundet og NHO Service og Handel.

§ 11.4 Ny teknologi

Partene er oppmerksom på nødvendigheten av ny teknologi, og at dette også vil omfatte arbeids- og inkluderingsbedriftene. Denne utviklingen innvirker både på arten og utførelsen av arbeid som hører inn under denne overenskomst. Partene vil i samarbeid søke å avklare om det er behov for endringer i overenskomsten for å tilpasse denne nye teknologien.

§ 11.5 Statistisk materiale

Utarbeidelse av spesielle statistiske oversikter eller spesielle analyser basert på særskilt innhentet grunnlagsmateriale, kan foretas under forutsetning av at enkeltbedrifter eller personer ikke kan identifiseres.

Kap. XII *Generelle bestemmelser*

§ 12 Generelle bestemmelser

Protokolltilførsel 1

Innleie av arbeidstakere, bortsetting av arbeid mv.

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen skal være attraktiv og seriøs og at innleide arbeidstaker og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre "sosial dumping" og at de utfordringer et internasjonalt marked og fri bevegelse på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

Protokolltilførsel 2 vedr useriøst arbeidsliv:

Fellesforbundet og NHO Service og Handel ser med uro på den økende tendens til useriøsitet og ulovligheter i arbeidslivet. Selv om de aller fleste bedrifter opptrer seriøst og lovlig, er det mange som ikke gjør det, særlig i den uorganiserte del av arbeidslivet. Dette rammer alle parter i samfunnet.

Arbeidstakere som får dårlige og usikre lønns- og arbeidsforhold, seriøse bedrifter som taper i konkurransen med de useriøse og samfunnet i form av tapte skatte- og avgiftsinntekter. Partene har også registrert en utvikling der mange av de som begår ulovligheter gjør det på en kynisk og mer utpekulert måte enn før. Partene mener derfor at det må gjøres mer for å få et seriøst og lovlig arbeidsliv.

NHO Service og Handel og Fellesforbundet er enige om å samarbeide om tiltak som tar sikte på at underleverandører som

benyttes er seriøse. Eksempel på tiltak kan være å arrangere felles seminar/konferanse og å utarbeide materiell til bruk ved valg av underleverandører. NHO Service og Handel og Fellesforbundet vil avsette nødvendige ressurser til å utvikle og gjennomføre de aktuelle tiltak.

Utover de tiltak som er nevnt ovenfor er partene enige om følgende tiltak:

- a) Be myndighetene om å sikre de offentlige tilsyn ressurser til å utøve tilstrekkelig kontroll av de til enhver tid gjeldende lover og forskrifter som er etablert for å sikre et seriøst arbeidsliv i Norge.
- b) Be myndighetene om å gi de aktuelle tilsyn selvstendige fullmakter til å iverksette økonomiske sanksjoner, i tillegg til andre sanksjoner, mot bedrifter som bryter de lover og forskrifter for arbeidslivet som til enhver tid gjelder.
- c) Be myndighetene å sikre at politi- og påtalemyndigheter i nødvendig grad prioriterer oppfølging av sannsynliggjort brudd.

Partene viser også til Regjeringens tiltredelseserklæring ("Soria Moria-erklæringen") under overskriften Sosial dumping.

Partene forutsetter at de tiltak som iverksettes ikke skal komme i konflikt med relevante problemstillinger knyttet til personvernet, og at de ligger innenfor rammene av Norges EØS-forpliktelser.

Kap. XIII
Varighet, oppsigelse, bilag og omfang

§ 13.1 Varighet og oppsigelse

Denne overenskomsten trer i kraft pr. 1. april 2020 og gjelder til 31. mars 2022 og videre 1 - ett - år om gangen, dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel.

§13.2 Reguleringsbestemmelser 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 2021).

Næringslivets Hovedorganisasjon

Landsorganisasjonen i Norge

NHO Service og Handel

Fellesforbundet

Bilag 1

VTA-Bilaget til AIB-overenskomsten

FELLESERKLÆRING OM BEDRIFTENS MÅL SOM TILTAKSARRANGØRER

Det er et sentralt mål for arbeids- og inkluderingsbedriftene å gi tilbud til personer, som ikke kan nyttiggjøre seg andre arbeidsmarkedstiltak, og gjennom tiltaket "Varig tilrettelagt arbeid, VTA" utvikle den enkeltes kompetanse og arbeidsevne.

Partene er enige om å samarbeide for å nå disse mål gjennom et avtaleverk og aktivitet som sikrer utvikling av den enkelte arbeidstakers og bedriftens økonomiske soliditet.

1. Partene er enige om, så langt dette er praktisk mulig, å normalisere arbeidstakernes organisasjonsmessige muligheter, gjennom opplæring, utvikling og bruk av organisasjonens støtteapparat samt gjensidig respekt og tilpasning.
2. Partene er inneforstått med bedriftenes avhengighet av egen aktivitet for å sikre økonomisk handlefrihet og ser at dette er en nødvendig forutsetning for å kunne investere tilstrekkelige ressurser i utviklingen av arbeidstakerne.
3. Partene er enige om å samarbeide også politisk for å sikre bedriftene rammebetingelser som viser at en tar disse arbeidstakere på alvor og respekterer deres situasjon og deres bidrag til samfunnets totale produksjon.
4. Partene er enige om at det er et mål å heve arbeidstakernes og attføringsbedriftenes status i samfunnet generelt og næringslivet spesielt. Dette kan skje gjennom informasjon og oppsøkende virksomhet overfor næringslivet og organisasjonene.

På denne bakgrunn er partene enige om å bygge opp et avtaleverk på de samme prinsipper som annet avtaleverk innen privat sektor inngått mellom arbeidsgiverforeninger på den ene siden og Landsorganisasjonen i Norge (LO) på den andre.

§ 1

Bilagets omfang

Dette bilaget inntas i AIB-overenskomsten mellom LO/Fellesforbundet og NHO/NHO Service og Handel.

Bilaget gjelder for arbeidstakere som er ansatte på arbeidsmarkedstiltaket VTA hos en tiltaksarrangør.

Der hvor annet ikke følger av bilaget, gjelder overenskomstens bestemmelser også for VTA deltakere.

§ 2

Tillitsvalgte

Ved lokale forhandlinger mellom klubb og bedrift kan hver av partene la seg bistå med en representant fra Fellesforbundet eller NHO Service og Handel, dersom en av partene krever det. Dette gjelder i selvstendige arbeids- og inkluderingsbedrifter.

For øvrig henvises til Hovedavtalens bestemmelser.

§ 3

Arbeidstakerens oppgaver i bedriften

Arbeidstakeren utfører de oppgaver hun/han blir pålagt av bedriften.

Arbeidsoppgavene skal være knyttet til den individuelle kvalifiseringsplan.

§ 4

Konferanseplikt

Det vises til Hovedavtalens kapittel 9.

§ 5

Opplæring og personalutvikling

A. Bedriften og de ansatte skal samarbeide om personlig utvikling, opplæring og videreutdanning.

Partene understreker det verdifulle i at bedriftens ansatte øker sine kunnskaper og styrker sin kompetanse. Bedriften er pålagt planmessig utvikling og opplæring av sine arbeidstakere.

Karriere- og utviklingstiltakene beskrives med vekt på følgende tiltak:

- introduksjon
- kursdeltagelse
- opplæring/utvikling gjennom nye arbeidsoppgaver
- læring av andre
- hospitering i annen avdeling/bedrift
- deltagelse i prosjektarbeid
- bedriftsbesøk

De økonomiske konsekvenser av vedtatt handlingsplan skal søkes innarbeidet i bedriftens budsjett.

B. Rettigheter, plikter og ansvarsfordeling

Arbeidsgiver har ansvaret for utarbeidelse av opplærings- og utviklingsplanen, knyttet opp mot arbeidstakerens individuelle kvalifiseringsplan, jfr. forskriftene for VTA.

Arbeidstakere har rett og plikt til å delta i opplæringstiltak som er besluttet i henhold til fastsatt plan.

C. Samarbeidsmøter (tidligere Rådgivende utvalg)

Arbeidstakeren har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte, eller annen person arbeidstakeren ønsker som støtte.

D. Opplæring av tillitsvalgte

Arbeidstakerorganisasjonene er ansvarlige for opplæring av sine tillitsvalgte.

§ 6

Ansettelse, arbeidsavtale, oppsigelse/avskjed

Arbeidstakeren ansettes i bedriften i henhold til Arbeidsmiljøloven.

Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale.

Oppsigelse/avskjed skal ha saklig grunn og foretas i henhold til Arbeidsmiljølovens (AMLs) bestemmelser.

Pensjonsalder i bedriften er 67 år.

§ 7

Bestemmelser for lønn til arbeidstakere på VTA-tiltaket.

Arbeidstakere ansatt i et VTA-tiltak har uføretrygd som hovedinntekt til livsopphold.

Den lønn som omfattes av denne avtale er den lønn den enkelte bedrift utbetaler til sine arbeidstakere i VTA-tiltaket.

Ved opprettelse av tariffavtale skal ingen av de tidligere lønns- og arbeidsvilkår forringes. Ved bedrifter som omfattes av denne overenskomst skal ingen ansatt arbeidstaker betales under den fastsatte minstesats for lønn.

A. Minste sats for lønn

Minste sats for lønn er kr 22,50 pr. time.

B. Lokal lønnsfastsettelse

Ved lokal fastsettelse av lønn skal partene ta utgangspunkt i bedriftens økonomi.

Etter dyktighet, kvalifikasjoner, praksis, fleksibilitet, samarbeidsevne og jobbinnhold skal det minst en gang årlig vurderes om den enkelte arbeidstaker skal betales et tillegg til minste lønn.

For å fremme en mest mulig objektiv vurdering av den enkelte skal partene avtale retningslinjer for fastsettelse av disse tilleggene. Avtalen skal undertegnes av begge parter.

Begge parter plikter å gjøre kjent kriteriene og retningslinjene for medlemmene på bedriften.

Vurdering av lønn og lokale forhandlinger skal foretas en gang pr. år. Fra slike forhandlinger skal det føres protokoll.

Hvis den enkelte arbeidstaker mener at den regulering som er gjennomført virker urimelig, kan de tillitsvalgte på vedkommendes vegne ta saken opp med bedriftsledelsens representanter.

Ved vesentlig utvidelse av arbeidstakerens ansvars- og arbeidsområde for en viss tid, skal de lokale parter oppta drøftinger om kompensasjon. Kompensasjonen gis fra det tidspunkt endringene ble iverksatt.

§ 8

Arbeid utenfor tjenestestedet

Ved arbeid utenfor det daglige arbeidssted kan dette kompenseres etter lokale avtaler.

§ 9

Lønn under sykdom mv.

Bedriften skal betale sykepengeri henhold til de til enhver tid gjeldende bestemmelser i folketrygdloven, basert på den enkeltes lønn i arbeidsgiverperioden.

§ 10

Arbeidstidsordninger

Arbeid utenfor tjenestestedet

Ved arbeide utenfor arbeidstakers daglige arbeidssted kan det avtales at arbeidstiden følger arbeidstiden i ekstern bedrift.

Bilag 2 Bemanningspolitikk

Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.

I.

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12.

II.

Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med AML §14-12 a, (forslag i Prop 74L).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke følgende bilag i AIB-overenskomsten:

Bilag: Sluttvederlagsordningen

Bilag: Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond

Bilag: Avtale om AFP-ordningen

Bilag: Nedsettelse av arbeidstiden av 1.januar 1987

Bilag: Bedriftsvis tjenestepensjon

III.

Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt 1.3.2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

IV.

Hovedavtalen kap 5 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO

og NHO, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt II slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften.

Merknad:

Punktene II, III, og IV iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jfr. Prop 74L (2011-2012).

Bilag 2A

Ansatte i vikarbyråer

Bestemmelsene i dette bilaget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jfr.

1. Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde jfr. § 1.
2. Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.
3. Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.
4. Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.
5. Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratre etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.
6. Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, jf. Bilag 2 pkt III.
7. Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.
8. Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

Protokolltilførsel :

1. Partene legger til grunn at LO sier opp Bemanningsavtalen mellom LO og NHO.
2. Partene er i tariffperioden enige om å praktisere H 3-7 (2) andre ledd på samme måte som den har vært praktisert i forhold til nåværende Bemanningsavtale.

Dersom man ikke blir enige om å fortsette denne praktiseringen gjelder H 3-7 (2) andre ledd på vanlig måte fra tariffrevisjonen 2014.

Bilag 3

Sliterordningen mellom Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

§ 1 Bakgrunn og formål

I tariffoppgjøret 2018 ble NHO, LO og YS enige om at Sluttvederlagsavtalen mellom NHO og LO skulle avvikles og at disponibel kapital i Sluttvederlagsordningen skulle overføres til en ny sliterordning etablert av LO og YS (Sliterordningen).

Formålet med Sliterordningen skal være å yte en ekstra ytelse til de som går av med AFP ved 62, 63 eller 64 år uten arbeidsinntekt ved siden av.

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018

§ 2 Etablering

Sliterordningen opprettes mellom LO og YS som et eget rettssubjekt. Sliterordningen hefter bare for egne forpliktelser. Gjennom opprettelsen av Sliterordningen vil LO og YS ivareta sin tarifforpliktelse etter § 3.

LO og YS avtaler, innenfor dette bilagets rammer, de nærmere rettigheter og plikter for den enkelte arbeidstaker overfor Sliterordningen.

Det til enhver tid gjeldende regelverk for slitertillegg er tilgjengelig på Sliterordningens nettsider, se www.sliterordningen.no.

Sliterordningen etableres med virkning fra 01.01.2019. Sliterordningen kan overlate administrasjonen helt eller delvis til Fellesordningen for avtalefestet pensjon.

Fra samme tidspunkt stenges Sluttvederlagsordningen for innvilgelse av nye utbetalinger og premieplikten opphører. Sluttvederlagsordningen vil bestå inntil forpliktelser inntrådt fram til 31.12.2018 er utbetalt.

Sliterordningen skal informere NHO om de endringer som foretas i regelverket knyttet til ordningen.

§ 3 Tariffavtaler med Sliterbilag

LO og YS skal innta Sliterbilaget i alle tariffavtaler med AFP inngått med NHO. LO og YS skal for alle tariffavtaler med AFP de har med Virke, Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening (AAF),

Arbeidsgiverorganisasjonen for samvirkeforetak (SAMFO), Arbeidssamvirkenes Landsforening (ASVL), Glass- og fasadeforeningen (GF), Maskinentreprenørenes Forbund (MEF), Norges Lastebileierforbund (NLF), Norges Rederiforbund (NR) og KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomhet, tilby Sliterbilaget inntatt uendret.

Sliterbilaget kan etter samtykke fra Sliterordningen inntas uendret i tariffavtaler inngått mellom andre tarifforganisasjoner enn i første avsnitt, når avtalen er oppført på AFP-listen. Hadde tariffavtalen AFP-bilag pr. 31.12.2018 skal samtykke gis.

I privat sektor skal LO- og YS-forbund innta Sliterbilaget uendret i alle direkteavtaler med AFP. Dette gjelder ikke dersom annen lignende sliterordning allerede er gjort gjeldende i bedriften. Bedrift som ved direkteavtale har vært tilsluttet annen sliterordning, kan ved direkteavtale ikke senere tilsluttes Sliterordningen.

Unntakene for AFP-dekning og -tilslutning gjelder tilsvarende for Sliterordningen.

§ 4 Individuelle krav

Slitertillegg ytes til arbeidstaker født i 1957 eller senere, og er betinget av at arbeidstakeren

- har fått innvilget AFP fra Fellesordningen for avtalefestet pensjon,
- på uttakstidspunktet for AFP var ansatt i bedrift tilsluttet Sliterordningen, og
- har hatt en gjennomsnittlig inntekt de tre siste kalenderår før mottak av ytelsen som ikke overstiger 7,1 G.

Etter uttak av slitertillegg tillates en brutto årsinntekt på inntil 15.000 kroner. Høyere inntekt medfører at Slitertillegget bortfaller i sin helhet, og at nytt slitertillegg ikke kan innvilges.

Sliterordningen kan vedta regler om hva som menes med gjennomsnittlig inntekt og hva som menes med brutto årsinntekt, samt regulere inntektsgrensen på kr 15 000.

For de til enhver tid gjeldende regler for rett til Slitertillegg, se Sliterordningens nettsider www.sliterordningen.no.

§ 5 Ytelsen

Full ytelse tilsvarer 0,25 G (grunnbeløp i folketrygden) per år for personer født i 1963 eller senere. Ytelsen er gradert slik:

- Ved uttak ved fylte 62 år får man full ytelse.
- Ved uttak ved fylte 63 år får man 2/3 av full ytelse.
- Ved uttak ved fylte 64 år får man 1/3 av full ytelse.

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

Personer født i 1957 får 1/7 av ytelsene nevnt i første avsnitt og de som er født senere får ytterligere 1/7 av ytelsene for hvert årskull inntil 1963-årgangen.

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

Ytelsene reguleres på samme måte som løpende utbetalinger fra folketrygden og AFP.

§ 6 Finansiering

Sliterordningen finansieres ved kapital som overføres ordningen fra Sluttvederlagsordningen, premie fra bedriftene og avkastning på midlene.

Bedriftene skal betale premie fra 01.01.2019 til og med 31.12.2023.

Premiesatsene skal være lik satsene som gjaldt for

Sluttvederlagsordningen pr. 31.12.2018. Fra og med 01.01.2019 påløper det ikke lenger premie til Sluttvederlagsordningen.

Premie beregnes på grunnlag av det antall ansatte i bedriften som er omfattet av Sliterordningen. Premiesatsene pr. måned er:

Arbeidstid pr. uke	Premiesatser pr. måned (13-67 år)
0-19 timer	Kr 12
20-29 timer	Kr 16
Mer enn 30 timer	Kr 20

Sliterordningen fastsetter nærmere regler om beregning og inndrivning av premier. Partene er enige om at kvartalspremien søkes omgjort slik at den beregnes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av hver måned i foregående kvartal.

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

§ 7 Endring og avvikling

Dersom AFP-ordningen blir endret og det får betydning for retten til å ta ut slitertillegg, skal Sliterordningen vurdere nødvendige endringer, herunder kravet om lengre tids medlemskap i norsk folketrygd.

LO og YS skal løpende evaluere Sliterordningen og vurdere ordningens økonomiske bæreevne. Om det skulle vise seg nødvendig for å ivareta soliditeten til Sliterordningen, kan LO og YS ved avtale seg imellom foreta nødvendige endringer som avviker fra bilagets bestemmelser om rett til ytelse og ytelsens størrelse.

Fra det tidspunkt økonomien tilsier at ordningen ikke skal påføres ytterligere forpliktelser, kan LO og YS beslutte at nye slitertillegg ikke lenger skal innvilges.

Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitertillegg. Midler som er igjen etter at alle forpliktelser er dekket, skal tilbakeføres det som var Sluttvederlagsordningens parter (NHO og LO) og brukes til et beslektet formål bestemt i fellesskap av disse partene. Det forutsettes at NHO og LO, i samråd med YS, finner fram til løsninger om bruk av midlene som forholdsmessig hensyntar at også øvrige tariffområder har bidratt til Sluttvederlagsordningens og Sliterordningens økonomi.

Hvis avtalen mellom LO og YS etter § 2 andre avsnitt sies opp, gjelder foregående avsnitt tilsvarende.

Oslo, 1. april 2019

Hans-Christian Gabrielsen
LO

Ole Erik Almlid
NHO

Vegard Einan
YS

Bilag 4

Opplysnings- og utviklingsfondet

§ 1 Formål

Fondet har til formål å gjennomføre eller støtte tiltak til fremme av opplysning og utdanning i norsk arbeidsliv.

§ 2 Virkemidler

Opplysnings- og utdanningstiltakene, herunder kurs- og skolevirksomhet, skal bl.a. ta sikte på

1. en moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på produktivitet, miljø, økonomi og samarbeidsspørsmål
2. utdanning av bedriftsledere og ansatte innenfor de samme områder som nevnt i punkt 1,
3. forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak
4. gjennom ulike tiltak bidra til økt verdiskapning
5. fremme av et godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift.

§ 3 Finansiering

Det er etablert en forenklet innkrevingsmodell hvor antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysningene bedriften har gitt til trygdekantorenes arbeidstaker-/ arbeidsgiverregister med følgende gruppeinndeling:

- Gruppe 1: F.o.m. 4 t/uke inntil 20 t/uke
- Gruppe 2: F.o.m. 20 t/uke inntil 30 t/uke
- Gruppe 3: F.o.m. 30 t/uke og derover

Bedriftene innbetaler hvert kvartal etterskuddsvis premie etter følgende satser per måned:

- Gruppe 1: kr 17,-
- Gruppe 2: kr 27,-
- Gruppe 3: kr 46,-

Ansatte som kommer inn under Hovedavtalen for arbeidere mellom LO

og NHO er, som en del av finansieringsordningen, forpliktet til å betale kr 3,25 per uke.

Beløpene reguleres av Sekretariatet i LO og Arbeidsutvalget i NHO etter innstilling fra Fondsstyret, jf. § 5.

§ 4 Innkreving av premie

Den premie som er nevnt i § 3 innbetales kvartalsvis til Felleskontoret for LO/NHO-ordningene. Premieinnbetalingen skal dekke bedriftens samlede forpliktelser til alle O/U-fond.

§ 5 Administrasjon

Fondet ledes av et styre på 6 medlemmer hvorav partene oppnevner 3 hver. Vervet som styrets leder alternerer mellom Landsorganisasjonen i Norge og Næringslivets Hovedorganisasjon ett år ad gangen.

§ 6 Midlenes anvendelse og fordeling

Fondsstyret fastsetter for hvert år de beløp som forskuddsvis skal avsettes til fellesformål som en finner det ønskelig å støtte.

Fondets øvrige midler disponeres – med en halvpart til hver – av spesialutvalg oppnevnt av hver av de to hovedorganisasjonene. Det utarbeides spesialvedtekter for disse utvalgs virksomhet.

Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge holder hverandre gjensidig underrettet om de planer spesialutvalgene har for midlenes anvendelse og for hvilke tiltak som har vært gjennomført.

Alle bedrifter som innbetaler til fondet, skal etter nærmere fastsatte regler ha adgang til å delta i tiltak som finansieres av fondets midler.

§ 7 Regnskap og årsberetning

Fondets regnskapsår er kalenderåret. Ved hvert regnskapsårs avslutning utarbeides et årsregnskap som skal revideres av en statsautorisert revisor. Regnskapet sendes sammen med årsberetningen til Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge.

§ 8 Oppløsning

Ved fondets eventuelle oppløsning tilfaller de innestående midler NHO og LO slik at hver organisasjon mottar det beløp som den i henhold til

avtalens § 6 var berettiget til å disponere. Gjenværende midler må anvendes i overensstemmelse med avtalens § 2.

§ 9 Ikrafttredelse

Denne avtale trer i kraft 1. oktober 1970 og gjelder til første alminnelige tariffrevisjon etter Hovedavtalens utløpstid. Deretter følger avtalen den ordinære tariffperiode med eventuell revisjon i forbindelse med våroppgjøret.

Merknader:

NHOs representanter gjorde oppmerksom på at de måtte regne med at samme avtale ville bli inngått med organisasjoner utenfor LO som man hadde tilsvarende tariffavtaler med, som med forbund i LO. I den forbindelse vil det bli nødvendig å drøfte nærmere den praktiske gjennomføring av så vel innkreving av avgiften som fordelingen av midlene.

Disse organisasjonene er omfattet av § 7 i avtalen mellom LO og NHO.

Bilag 5

Avtale om ny AFP-ordning

I Innledning

I forbindelse med lønnsoppgjøret 1988, ble ordningen med Avtalefestet pensjon (AFP) etablert. Formålet var å gi ansatte i tariffbundne bedrifter muligheten til, etter nærmere regler, å fratre med førtidspensjon før oppnådd pensjonsalder etter folketrygden.

Stortingets vedtak om ny alderspensjon i folketrygden fra 2010 (utsatt til 2011) forutsatte at øvrige deler av pensjonssystemet ble tilpasset den nye reformen.

På denne bakgrunn ble LO og NHO i tariffoppgjøret i 2008 enige om at daværende AFP- ordning skulle avløses av en ny AFP- ordning tilpasset regelverket i den nye alderspensjonen i folketrygden.

Partene har lagt til grunn Regjeringens standpunkt om at AFP videreføres i form av et nøytralt livsvarig påslag til alderspensjonen i folketrygden. Valgfritt uttakstidspunkt er i utgangspunktet fra 62 år, og de månedlige pensjonsutbetalingene reduseres ved tidlig uttak og øker ved senere uttak. Den nye AFP – ordningen kan kombineres med arbeidsinntekt uten at AFP-pensjonen avkortes. Med en slik utforming vil AFP, sammen med ny alderspensjon i folketrygden, bidra til å nå de sentrale målene for pensjonsreformen.

Staten yter løpende tilskudd knyttet til AFP-ordningen til arbeidstakerne/pensjonistene tilsvarende halvparten av ytelsen fra arbeidsgiverne, eksklusive utgifter til kompensasjonstillegget som finansieres fullt ut av staten.

II Vedtekter

Denne avtalen regulerer ikke i detalj alle betingelser, rettigheter og plikter knyttet til AFP. Dette fastsettes gjennom ordningens vedtekter, som fastsettes av Styret for Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og som godkjennes av Arbeidsdepartementet i medhold av AFP-tilskottsloven av 2010.

Detaljerte regler for både opprinnelig AFP og ny AFP er fastsatt i disse vedtektene. Aktuelle bedrifter må til enhver tid holde seg oppdatert med

hensyn på de plikter som påhviler bedriften Vedtektene inneholder også enkelte særskilte regler som kan medføre at den enkelte arbeidstaker ikke er berettiget til AFP.

De til enhver tid gjeldende vedtekter finnes på www.nyafp.no

III Opprinnelig AFP- ordning

Opprinnelig AFP ytes til arbeidstakere som har sendt søknad om slik pensjon innen 31. desember 2010 og som oppfyller vilkårene på virkningstidspunkt. Seneste virkningstidspunkt for opprinnelig AFP er 1. desember 2010. Opprinnelig AFP løper frem til og med den måneden pensjonsmottakeren fyller 67 år.

Den som har begynt å ta ut opprinnelig AFP (helt eller delvis), kan ikke senere kreve uttak av ny AFP.

IV Ny AFP- ordning

Ny AFP ytes til arbeidstakere født i 1944 eller senere og som tilstås AFP med virkningstidspunkt fra og med 1. januar 2011. Ordningen etableres som en felles ordning i privat sektor.

Ny AFP må før fylte 70 år tas ut sammen med alderspensjon fra Folketrygden.

V. Vilkår for å få ny AFP (Hovedpunkter, se for øvrig vedtektene)

For å kunne få ny AFP må arbeidstakeren på uttakstidspunktet være og de siste tre årene før dette tidspunktet sammenhengende ha vært ansatt og reell arbeidstaker i en virksomhet omfattet av ordningen.

Arbeidstakeren må på uttakstidspunktet dessuten ha en pensjonsgivende inntekt som omregnet til årsinntekt overstiger gjeldende grunnbeløp i folketrygden og ha hatt en inntekt over gjennomsnittlig grunnbeløp i det foregående inntektsåret.

Videre må arbeidstaker født i 1955 eller senere i minst 7 av de siste 9 årene før fylte 62 år (ansiennitetsperioden) ha vært omfattet av ordningen ved arbeidsforhold i et eller flere foretak som var tilsluttet Fellesordningen på det tidspunkt ansienniteten ble opparbeidet. For arbeidstaker født i 1944 til 1951 er ansiennitetskravet 3 av de siste 5 årene. For arbeidstaker født i årene 1952 til 1954 økes begge tallene med ett år for hvert år de er født etter 1951. Arbeidsforholdet må i

ansiennitetsperioden ha vært arbeidstakerens hovedbeskjeftigelse og ha gitt arbeidstakeren en pensjonsgivende inntekt som er høyere enn arbeidstakerens øvrige inntekter.

Se for øvrig vedtektene (www.afp.no) vedrørende særskilte bestemmelser om stillingsbrøk, sykdom, permittering, permisjon, arbeidsgivers konkurs, annen inntekt, mottatt annen pensjon i arbeidsforhold, ventelønn, eierandel i foretaket, eierandel i annen virksomhet mv

Arbeidstaker som har lavere pensjonsalder eller aldersgrense enn 62 år kan ikke være omfattet av ordningen.

VI. Pensjonsnivået i den nye AFP- ordningen

AFP beregnes med 0,314 pst. av årlig pensjonsgivende inntekt fram til og med det kalenderår arbeidstakeren fylte 61 år og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjonsgivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntektpensjon i folketrygdens alderspensjon.

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

AFP utformes nøytralt slik at det øker ved senere uttak. AFP økes ikke ytterligere ved uttak etter 70 år. Samme levealdersjustering som for alderspensjon fra folketrygden benyttes ved beregning av AFP.

Arbeidsinntekt kan kombineres med AFP og alderspensjon fra folketrygden uten avkortning i noen av ytelsene.

AFP reguleres på samme måte som inntektpensjon i ny alderspensjon i folketrygden både under opptjening og utbetaling.

VII. Den nye AFP- ordningen finansieres på følgende måte:

Kostnadene ved AFP finansieres av foretakene, eller deler av foretakene, som er eller har vært tilsluttet Fellesordningen, samt at staten yter et bidrag knyttet til den enkelte pensjonist.

Staten yter tilskott til AFP. Frem til 31.desember 2010 gjelder reglene i lov 23.desember 1988 nr. 110 og fra 1.januar 2011 reglene i AFP-tilskottsloven.

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

Foretakene betaler premie til Fellesordningen til dekning av den delen

av utgiftene som ikke dekkes av statens tilskott. Nærmere bestemmelser om premiebetaling fastsettes i vedtektene for Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og i Fellesordningens styrevedtak.

I perioden 2011 til og med 2015 vil det være personer som mottar opprinnelig AFP, og i denne perioden vil foretak som var med i opprinnelig AFP-ordning måtte betale premie til denne, samt egenandel for egne ansatte som har tatt ut opprinnelig AFP. Premie og egenandel fastsettes av Styret for Fellesordningen.

Foretakene skal for ny AFP betale en premie for arbeidstakere og andre som har mottatt lønn og annen godtgjørelse som rapporteres under kode 111-A i Skattedirektoratets kodeoversikt. Premiesatsen fastsettes av styret for Fellesordningen. Premien skal utgjøre en prosentdel av de samlede utbetalinger fra foretaket i henhold til bedriftens innberetning på kode 111-A. Foretaket skal bare betale premie av den del av utbetalingene til den enkelte i foregående inntektsår som ligger mellom 1 og 7,1 ganger gjennomsnittlig grunnbeløp.

Premie betales for til og med det året medlemmet av ordningen fyller 61 år. Premien innbetales kvartalsvis.

VIII.

Foruten tariffbundne medlemsbedrifter i NHO, skal avtalen også gjøres gjeldende for bedrifter utenfor NHO som har tariffavtale med forbund tilsluttet LO eller YS.

Bilag 6

Avtale om retningslinjer for prosentvis trekk av fagforeningskontingent- “trekkavtale”

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon og
aktuelle Landsforeninger

og

Landsorganisasjonen i Norge ved Fellesforbundet

1. Grunnlag

1.1 Grunnlaget for avtalen om trekk av prosentkontingenten bygger på bestemmelsene om dette i § 11-3 i Hovedavtalene for industri og bygg/anlegg.

2. Opplysninger

2.1 Det er en forutsetning at de opplysninger som blir tilgjengelig vedrørende den enkelte arbeidstaker og den enkelte bedrift, ikke blir benyttet i annen sammenheng enn i forbindelse med trekk av fagforeningskontingent.

3. Hvem skal det trekkes for

3.1 Fellesforbundets lokale avdeling eller klubb er ansvarlig for å holde bedriften à jour med hvem det skal trekkes kontingent for - og følge opp dette. Det skal gis melding til bedriften om nye eller utmeldte medlemmer på egne standard meldingsblanketter.

3.2 Nye medlemmer trekkes fra første mulige trekkperiode lønnsutbetaling etter at skriftlig melding er gitt.

3.3 Stopp av trekk for utmeldte medlemmer skjer fra den påfølgende lønnsperiode etter at skriftlig melding fra forbund, avdeling eller klubb er gitt.

4. Gjennomføring av trekket

4.1 Kontingenten trekkes av bedriften ved hver utlønning. Det trukne beløp overføres månedlig.

4.2 Kontingenttrekket foretas av hele det opptjente beregningsgrunnlaget i hver enkelt lønnsperiode

(akkordetterskudd og feriepenger inkludert).

Beregningsgrunnlaget er arbeidstakerens brutto lønn som oppgis i kode 111-A samt trekkpliktige utgiftsgodtgjørelser o.l. i lønns- og trekkoppgaven. Unntatt er honorar utover vanlig fortjeneste til medlem av styre og bedriftsforsamling samt erkjentlighetsgaver.

- 4.3 Den beregnede kontingent trekkes med prioritet etter skattetrekk, pensjonspremie, opplysnings- og utviklingsfond, lavlønnsfond og bidragstrekk.
- 4.4 Ved overføring av kontingent til Fellesforbundet skal det benyttes fortrykt bankgiroblankett, som sendes bedriften. Bedrifter som skriver ut betalingsblanketter fra eget EDB-anlegg må legge inn den bedriftsidentifikasjon som finnes på de tilsendte blanketter. Klubben skal ha gjenpart av giroblanketten som benyttes ved innbetaling til Fellesforbundet.

5. Trekk

- 5.1 Bedriften skal i egen regi eller gjennom bank sørge for trekk av fagforeningskontingent og forsikringskontingent dersom denne er en del av medlemskapet, når tillitsvalgte - eller hvor tillitsvalgte ikke er valgt - Fellesforbundet eller dets avdeling krever det. Fellesforbundet eller dets avdelinger skal gi bedriften melding om hvilke satser som skal benyttes ved trekk av fagforenings- og forsikringskontingent.

Den enkelte bedriftsklubb har anledning til å vedta særskilt kontingent til klubben. Klubbkontingenten trekkes sammen med den vanlige kontingent, ved at satsen for fagforeningskontingent økes.

Tidspunkt for etablering eller endring av klubbkontingent følger reglene i pkt. 5.4.

- 5.2 Trukket kontingent overføres til oppgitt kontonummer i Fellesforbundet.
- 5.3 I de tilfeller bedriftsklubben har vedtatt egen kontingent, overføres beløpet til oppgitt kontonummer i klubben.

5.4 Endringer av satsene kan skje med virkning fra 1. januar eller 1. juli når skriftlig melding er gitt med 1 måneds varsel.

6. Flere avdelinger

6.1 Har Fellesforbundet ved samme bedrift medlemmer fra flere avdelinger, skal bedriften foreta kontingenttrekk for samtlige avdelinger.

Hvor avdelingene vedtar en særskilt kontingent for sitt område og bedriften ikke kan påta seg å trekke forskjellige kontingentsatser for de ulike avdelingene, skal avdelingene avtale en felles sats, som meddeles bedriften.

Fellesforbundet kan overlate til en av avdelingene å representere forbundet overfor bedriften.

Den avdelingen som har fått fullmakt til å opptre på Fellesforbundets vegne, er ansvarlig for at bedriften settes i stand til å gruppere medlemmene avdelingsvis i trekklistene.

7. Trekkliste, meldinger

7.1 Bedriften skal rapportere trekket ved regelmessig oversendelse av trekkliste.

Trekklistene, med angitt trekkperiode, skal inneholde:

- Fødselsnummer (11 siffer) og medlemsnr eller arbeidsnr. hvor dette brukes som medlemsnr.
- Navn
- Trukket beløp
- Meldinger, hvor følgende bør være med
- Tilmeldt i perioden
- Frameldt i perioden
- Til eller fra førstegangspliktig militær-/siviltjeneste
- Død
- Eventuelle andre meldinger tariffpartene blir enige om.

Der hvor EDB-behandling gjør det mulig eller partene på bedriften er enige om det, kan også følgende meldinger tas med:

- Til eller fra permittering eller permisjon uten lønn av minst 5 dagers varighet ut over arbeidsgiverperioden
- Til eller fra utlønning fra trygdekontoret
- Brutto lønn
- Trukket hittil
- Overgang til uføretrygd, alderstrygd eller AFP

Arbeidstakerne skal stå på trekklistene så lenge vedkommende er medlem av Fellesforbundet, og har et ansettelsesforhold i bedriften.

- 7.2 Trekklistene sendes avdelingen og bedriftsklubben månedlig dersom ikke annet er avtalt.

I de tilfeller hvor det skaper praktiske problemer å sende trekklistene til flere avdelinger skal organisasjonene drøfte andre løsninger.

- 7.3 For sykmeldte arbeidstakere skal bedriften etter utløpet av arbeidsgiverperioden gi melding til trygdekontoret om kontingentrekk til Fellesforbundet.
- 7.4 Fellesforbundet eller dets avdelinger og den enkelte bedrift kan avtale at trekklistens opplysninger avgis i elektronisk form.
- 7.5 For å lette arbeidet for de bedrifter som ikke bruker EDB, vil Fellesforbundet - etter bestilling - levere standard trekkliste, som kan brukes til rapporteringen.

8. Tilpasning

- 8.1 For bedrifter som av tekniske årsaker ikke kan følge retningslinjene fullt ut, avtales nødvendige tilpasninger eller overgangsordninger i samråd med avtalepartene.
- 8.2 Hvis det ved bedriften foretas kontingentrekk for arbeidstakere organisert i andre forbund, forutsettes det at det i samråd med organisasjonene foretas en samordning av rapporteringen

9. Varighet og oppsigelse

9.1 Denne avtale trådte i kraft 01.09.1988 og er senere endret ved tariffrevisjonen i 1998. Dersom de endringene som er foretatt ved tariffrevisjonen i 1998 viser seg å medføre praktiske problemer for enkelte bedrifter, kan gjennomføringen av disse utsettes til 01.02.1999.

Partene kan si opp denne avtalen med ett - 1 - års skriftlig oppsigelse.

Bilag 7

Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987

A.

Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse:

1. *Til 37,5 timer pr. uke:*
Dagarbeidstid.
2. *Til 36,5 timer pr. uke:*
Vanlig 2-skiftarbeid som hverken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.
3. *Til 35,5 timer pr. uke:*
 - a. Arbeid som drives "hovedsakelig" om natten.
 - b. Døgnkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
 - c. 2-skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid som "regelmessig" drives på søn- og/eller helligdager.
 - d. Arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelige helligdag.
4. *Til 33,6 timer pr. uke:*
 - a. Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
 - b. Arbeid under dagen i gruver.
 - c. Arbeid med tunneldrift og utsprenngning av bergrom under dagen.
5. For dem som har forlenget arbeidstid pga. beredskapstjeneste eller passiv tjeneste i.h.t. Arbeidsmiljølovens § 10-4 (2) og (3), skal forlengelse skje på basis av overenskomstens timetall.

B.

Gjennomføringen av kompensasjon for nedsettelse av arbeidstiden.

- a. Rene uke-, måneds- og årslønninger beholdes uforandret.
Dersom det i tillegg ytes bonus, produksjonspremie el som er

avhengig av arbeidstiden, reguleres den bevegelige del i henhold til pkt. d. nedenfor.

- b. Timelønninger (minstelønssatser, normallønssatser, individuelle lønninger og akkordavsavn) forhøyes med 6,67 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 40 til 37,5 timer 6,85 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 39 til 36,5 timer 7,04 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 38 til 35,5 timer. 7,14 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 36 til 33,6 timer.
- c. Andre lønssatser som er uttrykt i kroner og øre pr. time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i pkt. b når det er på det rene at arbeidstakernes ukentlige fortjeneste ellers ville synke ved nedsettelsen av arbeidstiden hvis satsene ikke ble regulert.
- d. Akkordtariffer, faste akkorder og prislistor, produksjonspremieordninger, bonusordninger og andre lønnsordninger med varierende fortjeneste, reguleres slik at timefortjenesten økes med det prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt. b.

Inntil enighet om regulering av akkorder mv. er oppnådd, betales tilleggene pr. arbeidet time. Det skal også være adgang for partene til å avtale at tilleggene skal holdes utenfor akkorder mv. og betales pr. arbeidet time.

- e. Akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag) reguleres slik at akkordfortjenesten stiger med det prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt. b. Inntil enighet om regulering av akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag) er oppnådd, benyttes de gamle akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag), og tilleggene betales pr. arbeidet time.

Hvor bedrifter innen et overenskomstområde med akkordnormal i hovedoverenskomsten måtte anvende høyere tall enn overenskomstens akkordnormal, skal disse tall bare reguleres i den utstrekning det er nødvendig for å bringe dem opp til den nye overenskomsts akkordnormal.

- f. Det skal etter avtale mellom partene innenfor det enkelte overenskomstområde være adgang til å avtale at kompensasjon i

henhold til pkt. a-e gis i form av et øretillegg istedet for i proserter.

- g. Hvor arbeidstidsnedsettelsen fra henholdsvis 40, 39, 38 eller 36 timer skjer fra en lavere tidligere arbeidstid, gis forholdsvis mindre kompensasjon.

C.

Generelt om gjennomføringen.

1. Ved gjennomføringen av arbeidstidsreduksjon etter pkt. A er det av avgjørende betydning at man på den enkelte bedrift oppnår en større fleksibilitet med hensyn til når arbeid skal utføres, opprettholde en hensiktsmessig driftstid samt sikre en effektiv og rasjonell utnyttelse av arbeidstiden.
2. Før arbeidstidsforkortelsen settes i verk, skal det forhandles på den enkelte bedrift om den praktiske gjennomføringen.
3. I samtlige tariffavtaler inntas bestemmelse om at arbeidstiden skal overholdes og utnyttes effektivt. Tillitsvalgte forplikter seg til å medvirke til dette. Med sikte på i størst mulig grad å effektivisere arbeidstiden, skal det foretas en gjennomgang av pauser, vasketider mv. Hvis det etter en av partenes oppfatning ikke er grunn til å opprettholde ordningene, forholdes på vanlig tariffmessig måte.
4. I Arbeidsmiljølovens § 10-12 (4), er det under visse betingelser åpnet adgang for tariffpartene til å treffe avtale om en annen ordning av arbeidstiden enn den loven fastsetter som den vanlige. Skulle det innenfor enkelte bransjer eller bedrifter være spesielt behov for å opprettholde den nugjeldende arbeidstid, kan tariffpartene treffe avtale om det i henhold til § 10 i loven.
5. I forbindelse med arbeidstidsforkortelsen kan det vise seg ønskelig av hensyn til den økonomiske utnyttelse av produksjonsutstyret å praktisere forskjellig ordinær arbeidstid, innen Arbeidsmiljølovens rammer, for forskjellige grupper av arbeidstakere. Innenfor en arbeidstidsordning kan det videre være ønskelig å legge pausene til forskjellige tider for arbeidstakerne. Det forutsettes at dette nærmere reguleres i den

enkelte tariffavtale.

6. I tilfelle arbeidstidsordningen medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeide på disse dager av arbeidstakere som skulle vært fri, betales med 50 % tillegg. I de tilfelle hvor tariffavtalen inneholder bestemmelse om 100 % tillegg for overtidarbeid på søn- og helligdager og dager før disse, skal det dog betales 100 % etter kl. 12.00 på lørdager og etter kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.
7. Når saklige grunner gjør det nødvendig, skal det være adgang for bedriften til å foreta bytte av fridager. I de tilfelle hvor det ikke foreligger avtale bransjevis eller på bedriften om vilkårene for dette, skal følgende gjelde:

I stedet for den fastsatte fridag kan det gis fri en tilsvarende dag i løpet av de 4 påfølgende uker.

Varsel om slikt bytte av fridag må gis senest ved arbeidstidens slutt to dager forut for fridagen. Samtidig skal bedriften gi beskjed om når arbeidstakeren i stedet skal ha fridag.

Når vilkårene for bytte av fridag foreligger, ytes ikke tilleggsbetaling for ordinær arbeidstid inntil kl. 12.00 på lørdager og inntil kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.
8. I bedrifter hvor hjemnevaktbestemmelsene i Arbeidsmiljølovens § 10-4 (4), kommer til anvendelse skal reduksjonen av den ukentlige arbeidstid i seg selv ikke føre til en videre adgang til kompensasjon i fridager enn det som er praktisert under en ordning av ukentlig arbeidstid med 40 timer i gjennomsnitt.
9. Hvor skiftarbeide innenfor Arbeidsmiljølovens ramme ønskes opprettholdt, innført eller utvidet og hvor man ikke allerede har tariffhjemmel for dette, skal partene oppta forhandlinger i tariffperioden om skiftbestemmelser.

D. Dagarbeid.

Hovedorganisasjonene anbefaler at arbeidstiden fordeles på 5 dager i uken såfremt saklige grunner ikke tilsier en annen ordning, og at arbeidstidsforkortelsen gjennomføres med en 1/2 times forkortelse av den daglige arbeidstid.

Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

1. ved at den daglige arbeidstid forkortes med 25 minutter hvor det benyttes 6 dagers arbeidsuke,
2. ved at den ukentlige arbeidstid er lengre enn 37,5 timer enkelte perioder mot tilsvarende kortere i andre perioder,
3. ved at den nuværende ukentlige arbeidstid opprettholdes eller reduseres med mindre enn 2,5 time pr. uke mot at det gis tilsvarende fridager spredt over hele året eller ved sammenhengende fritid enkelte perioder i året.

I de tilfelle vedkommende tariffavtale ikke inneholde andre bestemmelser gjelder følgende:

Blir bedriften og arbeidstakerne - eventuelt med bistand fra organisasjonene - ikke enige, skal den daglige arbeidstid forkortes med 1/2 time på 5 av ukens virkedager eller med 25 minutter hver dag hvis det arbeides 6 dagers uke.

Bedriften skal drøfte med tillitsmennene om forkortelsen skal skje ved arbeidstidens begynnelse eller slutt eller begge deler. Ved valg av alternativ bør det legges vekt på det som bedriftens ansatte ønsker og at arbeidstidsordningen så langt det er mulig blir den samme for alle grupper i bedriften. Hvis enighet - eventuelt med bistand fra organisasjonene - ikke oppnås, fastsetter bedriften innenfor tariffavtalens ramme hvorledes arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres.

Foranstående bestemmelser er for det første ikke til hinder for at det kan treffes bransjevis avtale om hvordan arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres og kan dernest heller ikke påberopes under de forbundsvise forhandlinger for såvidt angår tariffavtaler som inneholder eksakte bestemmelser om inndelingen av arbeidstiden.

E.

Overgang til ny skiftplan.

Partene er enige om at når man som følge av arbeidstidsforkortelsen går over til ny skiftplan, følges denne uten avregning av fritid eller arbeidstid i henhold til den tidligere praktiserte skiftplan.

F.

Opprettholdelse av produksjon, produktivitet og effektiv arbeidstid.

Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift bestreber seg på å øke produktiviteten. Såvidt mulig bør arbeidstidsforkortelsen ikke medføre oppbemanning.

I forbindelse med arbeidstidsreduksjonen er hovedorganisasjonene enige om å iverksette en rekke tiltak med sikte på å bedre bedriftenes produktivitet. Det vises til organisasjonenes utredning om arbeidstiden av 6. januar 1986. I Hovedavtalen har Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge utformet bestemmelser som tar sikte på å legge forholdene best mulig til rette for samarbeid mellom bedriften, tillitsmennene og de ansatte. Hovedorganisasjonene understreker betydningen av at partene i praksis følger disse bestemmelser.

I forbindelse med arbeidstidsreduksjonen vil hovedorganisasjonene med sikte på å dempe den økonomiske belastning spesielt peke på at man på den enkelte bedrift må samarbeide om tiltak for å øke effektiviteten, redusere produksjonsomkostningene og bedre bedriftenes konkurranseevne.

Hovedorganisasjonene viser til det samarbeid som har vært gjennomført i forbindelse med tidligere arbeidstidsreduksjoner. Resultatet av dette samarbeidet har vært positivt og er av stor betydning for å sikre bedriftenes konkurranseevne og skape sikre arbeidsplasser.

Også ved denne arbeidstidsreduksjonen vil hovedorganisasjonene oppfordre partene til å drøfte utnyttelsen av arbeidstiden. Partene bør undersøke om arbeidstiden blir effektivt utnyttet i alle arbeidsforhold og eventuelt iverksette tiltak for å oppnå dette. Forøvrig må partene i sine

bestrebelse ha oppmerksomheten vendt mot tekniske nyvinninger som kan gi bedre produksjonsresultater og innebære en forbedring av arbeidsmiljøet. De effektiviseringstiltak som gjennomføres, må harmonere med kravene til et godt arbeidsmiljø. Trivsel og sikkerhet er viktige momenter ved behandlingen av spørsmålet om en effektiv utnyttelse av arbeidstiden.

G.

Nærmere om arbeidsmiljølovens § 10

1. *§ 10-4*
- a. Med døgnskiftarbeid menes arbeid som drives 24 timer i døgnet, men som avbrytes søn- og helligdager.

I vanlige uker kan arbeidet legges til tiden fra kl. 22.00 på søndager til kl. 18.00 på lørdager, som vil si en driftstid på 140 timer.
- b. Med sammenlignbart turnusarbeid menes en arbeidstidsordning som påfører arbeidstakerne samme eller tilnærmet de samme ulemper som døgnskiftarbeid, som regel vil være tilfelle når arbeidet drives mer enn 5 timer hver natt, selv om det antall timer den enkelte arbeidstaker arbeider om natten vil ligge noe under det som vil være tilfelle om virksomheten ble drevet døgnet rundt.
- c. Uttrykket "søn- og helgedager" betyr i denne bestemmelse "søn- og/eller helgedager". Dette innebærer at for arbeid på to skift og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på bevegelige helligdager, men ikke nødvendigvis på søndager, skal den alminnelige arbeidstid heller ikke være over 35,5 timer pr. uke.

For at arbeid skal regnes som arbeid på søn-og/eller helgedag, må vedkommende arbeidstaker enten ha arbeidet minst 4 timer inn i det døgnet hvor det etter loven skal være helligdagshvile, dvs. samtlige 4 timer mellom kl. 18.00 og kl. 22.00, eller etter kl. 22.00. I sistnevnte tilfelle uten noe krav til minste lengde av tiden.

- d. Bevegelige helligdager skal regne som søndager ved fortolkningen av uttrykket "hver tredje søndag". Dette innebærer at en arbeidstaker som ikke arbeider så ofte på søndag som hver tredje søndag, likevel vil kunne få 35,5 timer pr. uke dersom han i tillegg arbeider på bevegelige helligdager i slik utstrekning at han når opp i minst hver tredje søn- og helligdag.
- e. Uttrykket "arbeid som hovedsakelig drives om natten" innebærer at arbeidstakere går inn under bestemmelsen hvis 3/4 av arbeidstiden, dog minst 6 timer etter den gjeldende arbeidstidsordning, faller om natten (i tidsrommet fra kl. 21.00 - kl. 06.00).

2. § 10-4:

- a. Med helkontinuerlig skiftarbeid menes arbeid som drives 24 timer i døgnet uten normal stans på søn- og helligdager.

I hvilken utstrekning turnusarbeid kan sies å være sammenlignbart med helkontinuerlig skiftarbeid, beror på om den alminnelige arbeidstid for den enkelte arbeidstaker i henhold til fastsatt arbeidsplan skal være henlagt til ulike tider av døgnet og slik at arbeidstiden for vedkommende som hovedregel skal omfatte minst 539 timer nattarbeid pr. år og minst 231 timer arbeid på søndager pr. år.

Med nattarbeid forstås i denne forbindelse arbeid mellom kl. 22.00 og kl.06.00 (tiden for nattskift). Søndagsdøgnet regnes fra lørdag kl. 22.00 til søndag kl. 22.00 (tiden for helgeskift).

Hvis arbeidsplanen omfatter et kortere tidsrom enn 1 år, skal de timetall som gjelder for krav til nattarbeid og søndagsarbeid reguleres tilsvarende.

Arbeid av kortere varighet enn 4 uker regnes ikke som turnusarbeid etter denne bestemmelse.

H. Overgangsordning.

I en overgangsperiode inntil 1. juli 1987 skal det være anledning til å benytte någjeldende skift-, turnus- og andre arbeidstidsordninger.

De enkelte tariffparter kan dessuten avtale en ytterligere utsettelse med gjennomføringen av arbeidstidsnedsettelsen for vedkommende bransje eller bedrifter innen denne, dog ikke utover 1. oktober 1987.

I de uker hvor overgangsordninger benyttes, skal timer hvor med arbeidstiden i henhold til skift-, turnus- eller annen arbeidstidsordning i gjennomsnitt pr. uke overstiger den nye arbeidstid, regnes som overtidarbeid. Overtidsgodtgjørelsen for de timer hvor med arbeidstiden i henhold til skift-, turnus eller annen arbeidstidsordning i gjennomsnitt pr. uke overstiger den nye arbeidstid skal være 50 % inntil 1. juli 1987.

Dersom de enkelte tariffparter blir enige om å forlenge overgangsperioden utover 1. juli 1987 og inntil 1. oktober 1987 skal tilleggsgodtgjørelsen i denne periode være 75 %.

Kompensasjon for nedsatt arbeidstid kommer i tillegg til betalingen for de overskytende timer.

Bilag 8

Aktivitetsprogram mellom LO og NHO

Likestilling mellom kvinner og menn

Innledning

Hovedavtalen mellom LO og NHO, tilleggsavtale II - Rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet, fastsetter at partene tar initiativ til tiltak og aktiviteter som kan fremme likestilling. I avtalen heter det blant annet;

”Det anbefales at det felles likestillingsarbeidet i LO-NHO-regi prioriterer å se på sammenhengen mellom arbeidsliv, kjønnsroller på arbeidsmarkedet, fremme kvinners deltakelse i beslutningsprosesser og utarbeide virkemidler for å takle kjønnsbaserte lønnsforskjeller.”

LO og NHO er enige om et felles aktivitetsprogram med tiltak på flere områder for å følge opp målsettingene:

Aktivitetsprogram

Hovedorganisasjonene vil gjennom aktiv handling ta ansvar for å få til endringer, både strukturelt og kulturelt, gjennom følgende aktiviteter/tiltak:

- *Lokale likestillingsavtaler og likestillingsprosjekter*
Hvis de lokale parter ønsker å utarbeide en likestillingsavtale på bedriftsnivå eller ønsker å igangsette konkrete likestillingstiltak, kan hovedorganisasjonene bistå gjennom rådgivning.
- *Arbeidsliv – familiepolitikk*
Hovedorganisasjonene vil arbeide for en foreldrepermisjonsordning som fremmer likestilling.
Hovedorganisasjonene vil arbeide for en familiepolitikk som balanserer hensynet til familie- og arbeidsliv.
- *Likelønn*
Felles tiltak for oppfølging av enkelte elementer i likelønnskommisjonens rapport og eventuelle tiltak initiert i tariffoppgjørene.
- *Heltid/deltid*

Partene vil jobbe for å innhente kunnskap om partenes ønsker og behov lokalt, og øke bevissthet og holdninger om kvinners tilknytning til arbeidslivet.

- *Arbeidsflytting mellom sektorene*
Hovedorganisasjonene vil initiere kartlegging/forskning på hindringer i forhold til jobbskifte fra offentlig til privat sektor og fra privat til offentlig sektor.
- *Opplæring og rekruttering – det kjønnsdelte studie- og yrkesvalget*
 - Tiltak ovenfor opplæringskontorer og rådgivningstjeneste.
 - Rekruttere flere kvinner til ledende stillinger – Female Future.
 - Synliggjøre HF-prosjekter som eksempelvis ”Jenter i bil og elektro” og oppfordre flere bransjer og bedrifter til å høste erfaring og gjøre tilsvarende
 - Motivere til utradisjonelle yrkesvalg
- *Felles informasjon*
Partene vil i fellesskap samarbeide om å utvikle felles informasjon for å fremme reell likestilling mellom kvinner og menn.

Hovedorganisasjonene skal foreta en evaluering av samarbeidet innenfor likestillingsområdet innen 2 år fra virkningstidspunktet for dette aktivitetsprogrammet. Denne evalueringen skal danne grunnlaget for videre samarbeid og nye tiltak på området.

Partene viser til Hovedavtalen mellom LO og NHO for tilleggsavtale II - Rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet, foruten informasjon om arbeid med likestilling på LO og NHOs hjemmesider; www.lo.no og www.nho.no

Bilag 9

Ferie mv.

Innledning

Det er en hovedoppgave for partene å forbedre bedriftenes konkurransevne. Ved innføring av mer fritid er det derfor en klar forutsetning at bedriftene gis muligheter til å oppveie de konkurransemessige ulemper som dette medfører med større fleksibilitet. Arbeidstakerne vil også på sin side ha forskjellige behov for avvikende arbeidstidsordninger begrunnet i ulike livsfaser, arbeids- og bosituasjonen m.m. Økt fleksibilitet sammen med den femte ferieuken vil kunne bidra til mindre sykefravær og økt produktivitet.

A

Fleksibilitet

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

- a) Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjenning.
- b) Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljølovens § 10-5. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres.
- c) Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker mv. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte.

B.

Avtalefestet ferie

1. Den utvidede ferien, 5 virkedager jf. Ferielovens § 15, forskutteres ved at den resterende delen innføres som en avtalefestet ordning og tas inn som et bilag i alle overenskomster.

Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jf. Ferielovens § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jf. Ferielovens § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den femte ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.

2. Innfasing av den resterende del av den femte ferieuken skjer slik at 2 fridager tas ut i 2001, de øvrige i 2002.

Feriepenger beregnes i samsvar med Ferielovens § 10.

Når den femte ferieuken er gjennomført skal den alminnelige prosentsats for feriepengegrunnlaget, jf. Ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Økningen foretas ved at prosentsatsen for opptjeningsåret endres slik:

- 2000 settes til 11,1
- 2001 settes til 12,0

Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.

3. Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder

før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

4. Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepengene.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjeningen av feriepengene.

5. Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. Ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukens sammenhengende ferie oppnås. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.
6. Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.
7. For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

Merknader:

I overenskomster hvor ferien etter Ferielovens § 15 allerede er innført, skal antall dager ikke økes som følge av innføring av den avtalefestede ferien. Iverksettelsen og den praktiske gjennomføringen av den avtalefestede ferien for de aktuelle områder, avtales nærmere mellom partene.

For sokkeloverenskomstene (nr. 129, nr. 125 og nr. 123) medfører ferien en reduksjon på 7,5 time pr. feriedag. Partene er enige om at ferien avvikles i friperioden i løpet av ferieåret.

Bilag 10

Servicevirksomhet

Herunder kantine, catering, renhold, butikk, bensinstasjon, vaktmester, logistikk, kafe, snøbrøyting, eiendomsdrift, gartnere, omsorg, oppvekst og helse.

For virksomheter eller avdelinger innen service skal den ukentlige arbeidstiden ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr uke.

Den daglige arbeidstiden legges i tiden mellom kl 0600 og kl 2100 de 5 første virkedager i uken, og lørdag i tiden kl 0600 til kl 1800.

Partene ved bedriften kan imidlertid treffe annen avtale om arbeidstid av hensyn til spesielle bedriftsmessige forhold.

Skiftarbeid ved

- A. Arbeid som drives hovedsakelig om natten.
- B. Døgnkontinuerlig skiftarbeid og sammenlikningsbart turnusarbeid.
- C. 2-skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på søn- og/helligdager, skal den ordinære arbeidstid ikke overstige 35,5 timer pr uke.

Godtgjørelse for skiftarbeid og liknende tillegg pr time for arbeid til følgende tider:

Mandag til fredag	kl 2100-2400 kl 0000-0600
Lørdag	kl 1400-2400
Søndag	kl 0000-0600 kl 0600-1800 kl 1800-2400

Tilleggene fremgår av den til enhver tid gjeldende Riksavtale. Videre er ovennevnte tidspunkter ihht Riksavtalen.

Ved butikk og bensinstasjoner opprettholdes tidligere ordning:

Mandag til fredag	kl 1800-2100 kr 11,16
	kl 2100-2400 kr 20,73
	kl 0000-0600 kr 22,85
Lørdag	kl 1800-2400 kr 26,04
Søndag	kl 0000-0600 kr 28,70
	kl 0600-1800 kr 22,85
	kl 1800-2400 kr 26,04

Innføring av nytt bilag 8 skal ikke medføre endring av gjeldende normalarbeidstid eller ulempetillegg for de som allerede er ansatt i Attføringsbedriftene.

Protokolltilførsel:

Skulle det vise seg behov for harmonisering, så vil dette tas opp med utvalget som skal utarbeide garantiordningen.

Det skal settes ned et utvalg som skal se på lønnssetningene for butikk og bensinstasjoner. Arbeidet skal være sluttført 1.12.06

Bilag 11

Tjenestepensjoner

Arbeidsmarkedsbedriftenes Landsforening og Fellesforbundet vil understreke viktigheten av at tjenestepensjonsordninger, drøftes på de enkelte bedriftene med det formål å etablere bedriftsvisе tjenestepensjonsordninger. AIB og Fellesforbundet oppfordrer derfor til at det etableres slike ordninger på den enkelte bedrift. At partene på bedriftene vurderer og eventuelt utvikler egne ordninger, gjør at pensjonsordningene kan tilpasses både bedriftens og de ansattes behov og muligheter, samtidig som partene lokalt kan drøfte lønn, pensjon og andre arbeidsvilkår i en total sammenheng.

For å følge opp partenes oppfordring om at flest mulig av bedriftene bør etablere tjenestepensjonsordninger, skal partene på den enkelte bedrift drøfte alle sider vedrørende tjenestepensjon og forsikringsordninger som ofte er knyttet til slike.

På de bedriftene hvor det ikke er etablert tjenestepensjonsordninger, skal de lokale partene innen utløpet av året 2002 gjennomgå 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 etablere ulike tjenestepensjonsordninger. Partene bør også drøfte ulike forsikringsordninger som ofte er knyttet til tjenestepensjonsordninger. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll.

På de bedriftene hvor det allerede er etablert pensjonsordninger vil AIB og Fellesforbundet 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.

AIB og Fellesforbundet vil anmode sine respektive hovedorganisasjoner, NHO og LO om i fellesskap å:

- Utarbeide nødvendig informasjonsmaterieil til bruk i de enkelte virksomheter.
- Legge til rette for å bistå partene i den enkelte virksomhet med råd og veiledning i forbindelse med drøftingene.

- Ta opp forhandlinger med enkelte tilbydere av alderspensjonsordninger med sikte på å komme frem til standardkontrakter som kan benyttes i de virksomheter som ønsker å etablere ordninger.
- Ta opp til drøfting mulighetene for og eventuelt inngå avtale om en felles alderspensjonsordning for de virksomheter som ut fra ulike forhold skulle ønske en slik ordning.

Bilag 12

Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste.

Av forskjellige årsaker er det bare en tredjedel av hvert ungdomskull som avtjener førstegangstjeneste. Disse grupper mister ett års yrkesaktivitet eller forsinkes ett år i sin utdanning. Gjennomført førstegangstjeneste gir den vernepliktige en erfaring som er av verdi ved den senere utdanning/yrkesaktivitet, og det er derfor viktig at de som har avtjent sin verneplikt i Forsvaret ikke settes tilbake for andre med hensyn til lønnsansiennitet.

På denne bakgrunn er partene enige om at:

Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret skal godskrives som lønnsansiennitet ved ansettelse i første stilling etter avsluttet tjeneste.

Bilag 13

Uorganiserte bedrifter. Tariffrevisjoner.

For uorganiserte bedrifter som er bundet av denne overenskomst gjennom direkte avtale med forbundet (såkalte "tiltredelsesavtaler", "hengeavtaler eller "erklæringsavtaler"), der partene er enige om å tiltre "den til enhver tid gjeldende overenskomst" , gjelder følgende:

Disse bedrifter omfattes av tariffrevisjoner mellom overenskomstens parter, uten at "erklæringsavtalen" sies opp.

Som følge av at forbundet og de uorganiserte bedrifter er enige om å tiltre den til enhver tid gjeldende overenskomst, gjennomføres det ikke særskilt forhandling og/eller mekling mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter, idet forhandling/mekling mellom overenskomstens parter også omfatter/gjelder mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter.

Når LO/forbundet sier opp overenskomsten, varsles de uorganiserte bedrifter om dette ved kopi av oppsigelsen. Dette varsel regnes som forutgående oppsigelse av tariffavtalen og tilfredsstillende arbeidstvistslovens krav for iverksettelse av lovlig arbeidskamp.

Forbundet har rett til å ta medlemmer i disse bedrifter ut i arbeidskamp med varsling av plassoppsigelse og eventuell plassfratredelse i hht fristene i Hovedavtalens § 3-1 nr. 1, 2 og nr. 4, samtidig som det varsles plassoppsigelse/plassfratredelse i hovedoppgjøret. Eventuell arbeidskamp i uorganiserte bedrifter opphører samtidig med opphør av arbeidskampen i hovedkonflikten.

Når det er sluttet ny avtale mellom partene i overenskomsten, gjelder denne for de uorganiserte bedrifter uten særskilt vedtakelse. Disse bestemmelser er en nødvendig konsekvens av Hovedavtalens § 3-1 nr. 3.

Dersom forbundet eller bedriften ønsker å gjennomføre en selvstendig tariffrevisjon må "erklæringsavtalen" sies opp i hht de oppsigelsesregler som gjelder.

Vedlegg Garantibestemmelser



