

VTA-overenskomsten 2020–2022

VTA-overenskomsten 2020 – 2022

Overenskomst

mellom

ASVL

på den ene side

og

Landsorganisasjonen i Norge

og

Fellesforbundet

på den annen side

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

INNHALDSFORTEGNELSE

§ 1 Overenskomstens omfang	5
§ 2 Overenskomstoppsettelse	5
§ 3 Likestilling.....	6
§ 4 Arbeidstakerens oppgaver i bedriften	6
§ 5 Konferanseplikt.....	6
§ 6 Opplæring og personalutvikling	7
§ 7 Ansettelse, arbeidsavtale, oppsigelse/avskjed	9
§ 8 Lønnsbestemmelser.....	9
§ 9 Arbeid utenfor tjenestestedet	11
§ 10 Lønn under sykdom mv.....	11
§ 11 Korte velferdspermisjoner	11
§ 12 Arbeidstidsordninger.....	13
§ 13 Arbeidstøy/verneutstyr	15
§ 14 Varighet.....	16
BILAG 1 Avtale om Opplysnings- og utviklingsfond.....	18
BILAG 2 Ferie.....	22
BILAG 3 Godtgjøring for helligdager og 1. og 17. mai	26

INNLEDNING

Fellesforbundet og ASVL, har ved utformingen av og forhandlingene om denne overenskomst lagt arbeidssamvirkenes rolle og tiltakenes målsetning til grunn. Roller, mål og regelverk framkommer i Lov av 12.okt. 2004, nr 76, Lov om arbeidsmarkedstjenester (arbeidsmarkedsloven) og forskrift om arbeidsrettede tiltak av 11.des. 2008.

FELLESERKLÆRING OM BEDRIFTENS HOVEDMÅL SOM TILTAKSARRANGØRER

Det primære mål for arbeidssamvirkene er 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.

1. 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.
2. 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.
3. Partene er innforstått 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.
4. 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.

5. Partene er enige om at det er et mål å heve arbeidstakernes og arbeidssamvirkenes 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 Overenskomstens omfang

Som del I i denne overenskomst inngår gjeldende Hovedavtale mellom LO og ASVL

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

§ 2 Overenskomstopprettelse

ASVL mottar skriftlig avtalekrav fra Fellesforbundet for første gangs opprettelse av overenskomst i en bedrift. Kopi sendes bedriften. Hvis ingen innsigelse fremkommer innen 1 måned, anses overenskomsten gjort gjeldende fra det tidspunkt kravet er mottatt.

Hvis bedriften har innsigelse mot overenskomsten behandles denne på vanlig organisasjonsmessig måte.

Fellesforbundet og deres medlemmer i bedriften kan beslutte at medlemmene skal støttes av en ressursperson, tillitsvalgt, fra Fellesforbundets organisasjon. Dersom det oppstår uenighet om slik oppnevning skal saken ankes inn for de sentrale organisasjoner.

Ved lokale forhandlinger mellom klubb og bedrift kan hver av partene la seg bistå med en representant fra Fellesforbundet eller ASVL, dersom en av partene ber om det.

For øvrig henvises til Hovedavtalens bestemmelser.

§ 3 Likestilling

Fellesforbundet og ASVL minner om viktigheten av at partssamarbeid lokalt også inkluderer aktivt likestillingsarbeid i tråd med likestillings – og diskrimineringsloven § 26.

§ 4 Arbeidstakerens oppgaver i bedriften

Arbeidstakeren utfører de oppgaver hun/han blir pålagt av bedriften. Arbeidsoppgavene skal være knyttet til den individuelle kvalifiseringsplan.

§ 5 Konferanseplikt

- A. Arbeidsgiver skal konferere med arbeidstakernes tillitsvalgte ved utarbeidelse av:
- instruks/ arbeidsbeskrivelser
 - arbeidsreglement
 - skiftplaner
 - ferieplaner

- B.** Bedriften skal omgående gi den tillitsvalgte melding om ny ansettelse innenfor vedkommendes område og meddele nyansatte om hvem som er tillitsvalgt.
For øvrig henvises til Hovedavtalens bestemmelser.

§ 6 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.

Bedrift og tillitsvalgte skal hvert år drøfte 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 fagutdanning og kompetansebevis etter lærekandidatordningen, eller på annen måte styrker sin kompetanse. 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.

Bedriftene skal etter kravspesifikasjonen utarbeide en personlig plan for den enkelte arbeidstaker som viser de yrkesfaglige mål som skal nås. Innhold, behov og gjennomføring av slike planer drøftes med de tillitsvalgte.

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, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur.

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, etter at hun/han er ansatt, rett til å være til stede i det Rådgivende utvalg når hans/hennes sak skal drøftes. 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.

§ 7 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.

Oppsigelsen/avskjeden skal være skriftlig og må fylle lovens krav til form og innhold.

Dersom arbeidstakeren ikke motsetter seg det, skal oppsigelsen/avskjeden drøftes med de tillitsvalgte på forhånd.

§ 8 Lønnsbestemmelser

Bestemmelser for lønn til arbeidstakere på VTA-tiltaket, utbetalt av bedriften.

Ved opprettelse av tariffavtale skal ingen av de tidligere lønns- og arbeidsvilkår forringes.

A. Minste sats for lønn

Minste sats for lønn er kr 22,50 pr. time fra 1. oktober 2020.

B. Lokale forhandlinger

Lokale forhandlinger skal foretas en gang pr. år. Fra slike forhandlinger skal det føres protokoll.

Lokale forhandlinger skal føres på basis av overenskomsten og slik at tillegg skal gis på grunnlag av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet, dvs. bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurransevne.

Lokale forhandlinger skal føres mellom de stedlige parter og skal være reelle, uavhengig av hvilke begreper overenskomsten inneholder mht. forhandlinger, drøftinger, vurderinger eller lignende.

C. 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. Denne vurderingen skal fremlegges skriftlig på forespørsel fra den ansatte eller tillitsvalgte.

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.

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.

§ 9 Arbeid utenfor tjenestestedet

Ved arbeid utenfor det daglige arbeidssted kan dette kompenseres etter lokale avtaler. Ved utleie av arbeidskraft kan det lokalt avtales tillegg til lønn.

§ 10 Lønn under sykdom mv.

Bedriften skal betale ut sykepenger utfra de til enhver tid gjeldende bestemmelser i folketrygdloven basert på den enkeltes lønn i arbeidsgiverperioden. Arbeidsgiver skal bistå arbeidstakere som har rett til sykepenger i trygdeperioden slik at slike sykepenger utbetales fra NAV.

Det gis i samsvar med AML § 12-8 fri med lønn i inntil 2 timer pr. dag i inntil 1 år for nødvendig amming. Arbeidstakeren bestemmer når fritiden avvikles i samråd med arbeidsgiver.

Skjermet sektor er til vurdering i et offentlig utvalg(NOU)hvor både LO og ASVL er representert. Utvalgets mandat er blant annet å vurdere VTA-tiltakets plass som en del av arbeidslinja i Norge. Partene er enige om at spørsmål som lønn og trygderettigheter til VTA-ansatte bør søkes løst gjennom arbeidet i dette utvalget.

§ 11 Korte velferdspermisjoner

Det skal på alle bedrifter inngås avtale om velferdspermisjoner. Ordningen skal minst omfatte følgende tilfeller av velferdspermisjon:

Med korte velferdspermisjoner etter ovenstående menes permisjon for nødvendig tid inntil 1 dag, og skal betales med ordinær lønn.

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 og onkler og tanter.

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

Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll hos lege, psykolog, tannlegespesialist, tannlege, fysioterapeut og kiropraktor etter henvisning av lege samt besøk hos arbeidskonsulent. Der det er mulig skal arbeidstaker søke å få time på begynnelsen eller slutten av dagen.

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.

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

Ved flytting til annen bolig.

Ved spesiell innkalling i arbeidstiden i forbindelse med blodgivning.

Det skal gis permisjon ved jobbintervju.
Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage, og første gang det begynner på skolen.

Permisjon ved deltagelse i egne barns konfirmasjon.

Det gis permisjon til foreldre eller foreldres ektefelle eller samboer for å følge barn/fosterbarn under 12 år til lege/tannlege eller helsestasjon der dette ikke er dekket på annen måte.

Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i barnehage og grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil 2 timer.

Permisjon for oppmøte på sesjon.

Pappapermisjon og permisjon ved adopsjon og fosterforhold

Bedriften dekker ordinær lønn for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med AML § 12-3 (i inntil 2 uker).

§ 12 Arbeidstidsordninger

A. Ordinær arbeidstid

Den ordinære arbeidstid skal legges mellom kl. 0600 og kl. 1700. Den effektive arbeidstid skal gjennomsnittlig være 37,5 timer pr. uke, som normalt fordeles på ukens fem første dager.

B. Merarbeid overtid og ubekvem arbeidstid

Alt arbeide utover 37,5 timers uke/ 7,5 timers dag (pauser trekkes fra) lønnes som overtid. Overtid betales med 50 % tillegg. Ekstra arbeid på lørdager betales med et overtidstillegg på 50 % før kl.1200, og et overtidstillegg på 100% etter kl 1200. Bestemmelsen gjelder ikke for ordinært lørdags arbeide slik som butikkarbeid. Arbeide på søndager skal lønnes med et tillegg på 100 %. Arbeidstaker kan velge om overtid skal utbetales eller tas i avspasering.

Avspasering blir da som følger:

For hver time med 50% tillegg tas 1,5 time ut i avspasering. For hver time 100 % tillegg tas 2 timer ut i avspasering.

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

C. Arbeid utenfor tjenestestedet

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

D. Servicevirksomhet

Herunder drift av kantine, catering, renhold, hotell, 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 virkedagene i uken, og lørdag i tiden kl 0600 til kl 1400. 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 sammenlignbart turnusarbeid.
- C. 2-skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på søn- og/helligdager, skal den ordinære arbeidstiden ikke overstige 35,5 timer pr uke. Godtgjørelse for skiftarbeid og liknende arbeid er pr time:

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 overnevnte tidspunkter i hht Riksavtalen.

§ 13 Arbeidstøy/verneutstyr

Bedriften besørger vask av arbeidstøy. Bedriften holder nødvendig, tilpasset, firmamerket arbeidstøy og vernefottøy tilpasset årstiden og arbeidsplass. Arbeidstøyet er bedriftens eiendom. Med nødvendig arbeidstøy menes vanlig arbeidstøy, varmetøy, regntøy og hansker. Utlevering skjer ved ansettelsen. Nytt arbeidstøy utleveres ved innbytte av utslitt.

Ved arbeide i vann og slam, skal arbeidsgiveren holde arbeidstakeren med desinfiserte gummistøvler, oljehyre og

gummihansker. Det utleverte utstyret skal leveres tilbake når arbeidet som betinger utlevering av dette utstyret er avsluttet.

Når vernebriller er nødvendig, holder bedriften slike med styrke for arbeidstakere som ellers bruker briller.

Slutter en nyansatt innen 3 måneder etter utlevering av arbeidstøy og vernefottøy skal effektene tilbakeleveres, hvis ikke- skal arbeidstakeren trekkes for verdien av det utleverte utstyret.

§ 14 Varighet

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

Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår.

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom ASVL 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 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 styret i ASVL. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 – fjorten dagers varsel etter forhandlingens avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2021).

Oslo, september 2020

ASVL (Arbeidssamvirkenes Landsforening)

Landsorganisasjonen i Norge (LO)

Fellesforbundet

BILAG 1

AVTALE OM ET OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND opprettet av Næringslivets Hovedorganisasjon - Arbeidssamvirkenes Landsforening og Landsorganisasjonen i Norge

(Endret siste gang i 2011)

§ 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 trygdekontorenes 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 OU-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.

NHO og LO 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 NHO og LO.

§ 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 paragraf 6 var berettiget til å disponere. Gjenværende midler må anvendes i overensstemmelse med avtalens paragraf 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 såvel innkreving av avgiften som fordelingen av midlene.

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

BILAG 2

Ferie M.V.

Innledning

Det er en hovedoppgave for partene å forbedre bedriftenes konkurranseevne. 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 feriepenge være 12 % av feriepengegrunnet, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Økningen foretas ved at proSENTSATS 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 feriepenger.

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 feriepenger.

5. Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes 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:

1. 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 3

Godtgjøring for helligdager og 1. og 17. mai

Det utbetales godtgjøring for tapt lønn til arbeidstakere på følgende helligdager der disse faller på ukedag og hvor arbeidstaker skulle ha vært i arbeid:

- 1. og 17. mai – nyttårsdag – skjærtorsdag – langfredag –
- 2. påskedag – Kristi himmelfartsdag – 2. pinsedag samt
- 1. og 2. juledag.

Godtgjøringen skal være basert på den enkeltes lønn og antall timer som ville vært arbeidstid på vedkommende dag.

