Norsk Industri

Fellesforbundet

Fellesoverenskomsten for Treforedlings-industrien

2026 – 2028



AVTALE NR: 159

Fellesoverenskomsten for Treforedlingsindustrien 2026 – 2028

Overenskomst

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon

og

Norsk Industri

på den ene siden

og

Landsorganisasjonen i Norge

og

Fellesforbundet

på den annen side

Gjelder f.o.m. 1. mai 2026 t.o.m. 30. april 2028

Innhold

KAPITTEL 1 Overenskomsten 5
1.1 Overenskomstens område 5
1.2 Overenskomstens formål 6
1.3 Innmeldelse av bedrift i tariffperioden 6
1.4 Tariffestelse av ikke tidligere fastsatt lønnssats 6

KAPITTEL 2 Lønnsbestemmelser 7
2.1 Lokale lønnsforhandlinger 7
2.2 Bedriftens lønnssystem 8
2.3 Individuell avlønning 9
2.4 Felleserklæring om lønnssystemer 10
2.5 Skifttillegg 10
2.6 Skiftprosenttillegg 11
2.7 Overtidsbetaling 12
2.7.1 Overtidsgrunnlag 12
2.7.2 Overtidsprosenter 12
2.7.3 Avspasering 14
2.7.4 Forskyvning av skifttillegg og overtidstillegg 14
2.8 Godtgjørelse for helligdager 14
2.9 Særbestemmelser 14
2.9.1 Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste og tjeneste som sivilarbeider 14
2.9.2 Svangerskap og fødsel 15
2.9.3 Betingelsen for at en ansatt skal anerkjennes som faglært, er at vedkommende har avlagt fagprøve i henhold til fagopplæringsloven i arbeidslivet. 15
2.9.4 Oppstår spørsmål om innføring av midlertidig regelmessig skiftarbeid for vedlikeholdsarbeid, skal det forhandles om dette og om fastsettelse av skiftbetaling. 15
2.9.5 Arbeid i høyden 15
2.9.6 Vaktmannskaper, rengjøringshjelp og kantinepersonell 16
2.9.7 Forskuttering av syke-, pleie- og foreldrepenger 16
2.10 Unge arbeidstakere 18
2.10.1 Utplasserte arbeidstakere 18
2.11 Lærlinger 18
2.11.1 Betalingsbestemmelser for lærlinger 19
2.11.2 TAF-lærlinger og lærekandidater 20

2.11.3 Ansatte operatørers lønn ved lærekontrakt....21
2.11.4 Lønn ved prøveavleggelse og ved teoretisk del av fagprøven....21
2.11.5 Betaling for lærling som ikke består fagprøve mv....21
2.12 Lavlønns- og garantitillegg....21
2.13 Revisjon i tariffperioden....22
2.14 Nedsatt arbeidsevne og varige driftsinnskrenkninger....23
2.15 Gravide arbeidstakere....23
2.16 Oppsigelsesfrist for særavtaler....23
2.17 Tjenestepensjon....23

KAPITTEL 3 Arbeidstidsbestemmelser....24
3.1 Gjennomsnittlig ordinær arbeidstid pr. uke:....24
3.2 Dagtid....24
3.3 2-skiftarbeid....24
3.4 Døgnkontinuerlig skiftarbeid....25
3.5 Helkontinuerlig skiftarbeid....25
3.6 Årskontinuerlig skiftarbeid....25
3.7 Arbeidstidens slutt på høytidsaftener....25
3.8 Arbeidstidens overholdelse....26
3.9 Anvendelse av overtid....27
3.10 Omregningstabell for endret arbeid....28
3.11 Beredskapsvakt....28

KAPITTEL 4 Arbeidsmiljø, vernearbeid, arbeidstøy....29
4.1 Arbeidsmiljø og verneombud....29
4.2 Arbeidstøy og verneutstyr....29
4.3 Vernesko....30

KAPITTEL 5 Midlertidige overføringer....31
5.1 Omfang....31
5.2 Lønn....31
5.3 Tilleggsbestemmelser....32
5.4 Garantert timetall og tap av fridager....32
5.5 Avløsere/reserver....32

KAPITTEL 6 Ferie....33
6.1 Ferie gis i samsvar med ferieloven og bilag 7....33
6.2 Ekstra ferie for eldre arbeidstakere....33
6.3 Forsikringsavtalen av 1992....33

KAPITTEL 7 Likeverd....34
7.1 Innledning....34

7.2 Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse 34
7.3 Likestilling og ikke-diskriminering 35
7.4 Etniske minoriteter 35

KAPITTEL 8 Uorganiserte bedrifter 36

KAPITTEL 9 Bilag til Fellesoverenskomsten 37

KAPITTEL 10 Ikrafttreden og varighet 38

Bilag 1 Sliterordningen mellom Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund 39

Bilag 2 Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond opprettet av Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge 43

Bilag 3 Avtale om ny AFP-ordning 46

Bilag 4 Avtale om retningslinjer for prosentvis trekk av fagforeningskontingent. "Trekkavtale" mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og aktuelle landsforeninger og Landsorganisasjonen i Norge ved Fellesforbundet 50

Bilag 5 Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987 54

Bilag 6 Aktivitetsprogram mellom LO og NHO - med mål om å fremme likestilling og hindre diskriminering 63

Bilag 7 Ferie m.v. 65

Bilag 8 Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai A-ordningen 68

Bilag 9 Samarbeids- og utviklingstiltak, herunder etter- og videreutdanning 71

Bilag 10 Avtale om korte velferdspermisjoner av 1972, med endringer i 1976, 1982, 1990, 1992, 1998, 2002, 2006, 2010 og 2012 75

Bilag 11 Innleie av arbeidstakere, utsetting av arbeid m.v. 77

Bilag 11A Ansatte i vikarbyråer 81

Bilag 12 Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO) 82

Bilag 13 Innstilling fra utvalget om gjennomføring av arbeidstidsforkortelsen møte 11. september og 20. oktober 1986 84

FELLESOVERENSKOMSTEN FOR TREFOREDLINGSINDUSTRIEN

Del I: Hovedavtalen mellom LO og NHO

DEL II:

KAPITTEL 1
Overenskomsten

1.1 Overenskomstens område

Denne overenskomst gjelder for de bedrifter som er medlemmer av Norsk Industri og for organiserte arbeidstakere unntatt arbeidsledere og høyere ledere som deltar i arbeid som industrien omfatter.

Protokolltilførsel:
Unntaket gjelder ikke ansatte som i vesentlig grad deltar i det arbeid de er satt til å lede, eller andre ansatte med særskilt driftsansvar (1. mann, 1. operatører etc.). Disse omfattes av overenskomsten.

Organisasjonsforholdet for disse arbeidstakere dekkes av:
Fellesforbundet
El og IT forbundet

Både den teknologiske utvikling og den økte opplæring fører generelt sett til en vesentlig heving av ansattes kompetansenivå, uten at det av den grunn er nødvendig å endre den organisatoriske tilknytning de tradisjonelt har.

Der nye produksjonsmetoder medfører at arbeidsoperasjoner endres eller forutsetter ny kompetanse, skal disse fortsatt omfattes av denne overenskomst.

De sentrale parter vil anbefale at de lokale parter tilpasser sine bedriftsinterne avtaler til kompetansekrav og ansvar m.m.

Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som ha ansatte som blir leid ut, og

som utfører arbeid under denne overenskomstens §1.1, 1. avsnitt.
Se bilag 11 og 11A

1.2 Overenskomstens formål

Partene er enige om gjennom samarbeid mellom organisasjonene og mellom partene på den enkelte bedrift å skape gode arbeidsforhold, rasjonell disponering av de ansattes kunnskaper og full effekt av anvendt teknologi, til beste for produktivitet, konkurranse-, inntjenings- og lønnsevne.

Hensikten med overenskomsten er derfor å få et regelverk som sammen med Hovedavtalen bidrar til å gi god produktivitet og gode arbeidsforhold gjennom: utviklingsmuligheter – ansvarsbevissthet - fleksibilitet/ rasjonell disponering - full effekt av anvendt teknologi, samt egnede lønnssystemer.

Organisasjonene ser det som en vesentlig oppgave å bistå og oppmuntre sine medlemmer i arbeidet med å nå slike mål.

Anmerkning: Se for øvrig bilag 9.

1.3 Innmeldelse av bedrift i tariffperioden

Hvis en bedrift av samme art som dem som omfattes av denne overenskomst, i tariffperioden innmeldes i Norsk Industri, kan bestemmelsene av hver av partene forlanges gjort gjeldende for denne bedrift, med mindre det alt er opprettet overenskomst mellom denne og dens arbeidstakere eller det pågår konflikt i anledning av slik overenskomsts fornyelse.

1.4 Tariffestelse av ikke tidligere fastsatt lønnssats

Ønsker noen av partene lønnssatsene fastsatt enten for nyinnmeldte eller for tidligere innmeldte bedrifter, hvor lønnssatser ikke er fastsatte, blir satsene å fastsette ved forhandling mellom organisasjonene. Hvis dette ikke leder til enighet, bringes saken inn for Riksmeklingsmannen eller en av denne oppnevnt oppmann, som i tilfelle skal avgjøre satsene.

KAPITTEL 2
Lønnsbestemmelser

2.1 Lokale lønnsforhandlinger

I tariffperioden 1.5.2026 - 30.4.2028 skal det være adgang til lokale lønnsforhandlinger en gang hvert avtaleår.

Tidspunktet for lønnsforhandlinger skal avtales i den enkelte bedrift. Grunnlaget for å gi tillegg er en vurdering av bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne. Det skal dessuten tas hensyn til eventuelle tariffmessige tillegg gitt siden forrige forhandling.

Lønnsfastsettelsen blir avtalt mellom bedriftsledelsen og de tillitsvalgte. Norsk Industri og Fellesforbundet forutsetter at de lokale partene med utgangspunkt i overenskomstens kriterier gjennomfører reelle forhandlinger, eventuelt med organisasjonenes bistand, og at det settes opp protokoll fra forhandlingene.

I forbindelse med lønnsforhandlingene, skal de tillitsvalgte utleveres ajourført liste over den individuelle timelønn for samtlige voksne organiserte arbeidstakere som omfattes av overenskomsten. Ved bedrifter hvor lønnssystemet ikke gir oversikt over den enkeltes fortjeneste, skal de tillitsvalgte likeledes utleveres slike lister, eventuelt det nødvendige materiell for utregning av timefortjenesten.

Hvis den enkelte mener urimeligheter er til stede, som gir grunnlag for fornyet vurdering av den individuelle timelønn, kan de tillitsvalgte ta saken opp i konferanse med bedriftsledelsen.

Likelønn:
Partene er enige om at kvinner og menn etter Fellesoverenskomsten for treforedling 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. likestillings- og diskrimineringslovens 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 lønnsplassering 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 lønnssystemet har tatt tilstrekkelig hensyn til at kvinner i sterkere grad enn menn har ulønnet permisjon for å påta seg omsorgsoppgaver.
- kartlegge hvilke kriterier som en 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. I alle bedrifter som etter loven har plikt til å gjennomføre kjønnsdelt lønnskartlegging annethvert år, skal de tillitsvalgte delta i planlegging og evaluering av lønnskartleggingen.

2.2 Bedriftens lønnssystem

Lønnssystem avtales på den enkelte bedrift og skal gjenspeile krav til ansvar, myndighet og faglige kvalifikasjoner herunder relevant realkompetanse. Det skal utformes klare og relevante krav til lønnsmessig opprykk, samt hensiktsmessig differensiering

av lønningene. Dersom bedriften har et bonussystem skal målekriterier som skadefrekvens og sykefravær unngås.

Lønnssystemet skal stimulere til økt kompetanse, initiativ, innsats og virke produktivitetsfremmende.

For personer, stillinger eller særskilte oppgaver hvor det stilles spesielle krav til selvstendighet, ansvar for resultatet av arbeidet mv. kan det tilstås tillegg ut over stillingens avtalte lønn.

For å fremme bedriftens lønnsomhet og trygghet for de ansatte gjennom en mest mulig objektiv og motiverende lønnsfastsettelse, skal bedriften og de tillitsvalgte i samarbeid utarbeide retningslinjer og vurderingskriterier som skal legges til grunn for tillegg etter avsnittet ovenfor. Kriterier for slike tillegg kan være kompetanse, praksis, ansvar og jobbinnhold. Før det gis slike tillegg skal det føres forhandlinger med de tillitsvalgte. Partene kan bringe organisasjonene inn i disse forhandlingene. Både bedriftens ledelse og de tillitsvalgte kan ta initiativ til slike forhandlinger.

2.3 Individuell avlønning

For personer, stillinger eller særskilte oppgaver som faller utenfor lønnssystemet og hvor det stilles særlig store kvalifikasjonskrav, er det adgang til å gi individuell lønn etter forhandlinger mellom de lokale parter.

For å fremme bedriftens lønnsomhet og trygghet for de ansatte gjennom en mest mulig objektiv og motiverende lønnsfastsettelse, skal bedriften og de tillitsvalgte i samarbeid utarbeide retningslinjer og vurderingskriterier som skal legges til grunn for slik lønnsfastsettelse.

Før det gis slike tillegg skal det føres forhandlinger med de tillitsvalgte. Partene kan bringe organisasjonene inn i disse forhandlingene. Både bedriftens ledelse og de tillitsvalgte kan ta initiativ til slike forhandlinger.

2.4 Felleserklæring om lønnssystemer

Organisasjonene understreker betydningen av et aktivt arbeid for økt produktivitet og lønnsomhet for å styrke bedriftens konkurranseevne og tilrettelegge for investeringer som sikrer bedriften i et langsiktig perspektiv.

Partene vil arbeide for at lokal lønnsfastsettelse i fremtiden knyttes til påviselige ytelses- og resultatforbedringer basert på lønnssystemer utviklet i samarbeid på bedriften.

2.5 Skifttillegg

For skiftarbeid gis skifttillegg pr. time etter følgende tabell:

	2 skift	Døgnkont. skift	Helkont. Skift	Årskont. skift
Formiddagsskift	0,00	0,00	0,00	0,00
Ettermiddagsskift	Kr. 28,00	Kr. 25,60	Kr. 19,71	Kr. 19,71
Nattskift		Kr. 31,83	Kr. 31,83	Kr. 31,83
Nattskift natt til søn- og hellig og høytidsdag		Kr. 54,34	Kr. 54,34	Kr. 54,34

Er bedriftens skifttillegg høyere enn satsene nevnt ovenfor, brukes de høyere satser.

Anmerkning:
Man er enige om at satsene anses å være kompensert for arbeidstidsordninger inntil 33,6 timer pr. uke.

I forbindelse med eventuelle reguleringer for annet avtaleår, skal det foretas en regulering av avtalte skifttillegg i henhold til bransjens prosentvise økning som fremkommer i hurtigstatistikken fra januar 2026 til januar 2027.
Følgende formelen benyttes hvis partene er enige om å gå over til SSBs statistikk:

Nytt skifttillegg:
Skifttillegg 1. avtaleår x (Året 2025 + generelt tillegg året 2026)
Året 2024 + generelt tillegg året 2025

Med året 2025 og året 2026 menes de respektive års gjennomsnittlige fortjenestenivå for papirindustriens helkontinuerlige skiftansatte. Med generelt tillegg året 2025 menes det generelle tillegg papirindustriens helkontinuerlige skiftansatte får avtalt ved tariffoppgjøret året 2025. Med generelt tillegg året 2026 menes det generelle tillegg den samme gruppe eventuelt vil få ved forhandlinger.

Merknad vedrørende fremtidig statistikk:
Partene konstaterer at SSBs statistikk, på nåværende tidspunkt, ikke dekker partenes behov. Norsk Industri vil derfor i en periode – inntil SSBs statistikk blir tilfredsstillende – innhente hurtigstatistikk etter omforent modell. Partene vil i tillegg løpende vurdere SSBs statistikk mot bransjens behov.

2.6 Skiftprosenttillegg

I tillegg til tidlønn, eventuell premie o.l., samt skifttillegg gis skiftprosenttillegg for skift med tilknytning til søn-, hellig-, og høytidsdager etter følgende tabell:

Skiftprosent for ordinær arbeidstid, pr. time

Fra lørdag kl. 10.00 til søndag kl. 22.00	100 %
Onsdag før skjærtorsdag fra kl. 14.00 til 22.00	100 %
Dag før Kr. himmelfartsdag fra kl. 14.00 til kl. 22.00	100 %
Julaften fra kl. 14.00 til 2. Juledag kl. 22.00	150 %
Nyttårsaften fra kl. 14.00 til 1. nyttårsdag kl. 22.00	150 %
Onsdag før skjærtorsdag kl. 22.00 til langfredag kl. 22.00	150 %
Påskeaften fra kl. 14.00 til 2. påskedag kl. 22.00	150 %
Pinseaften fra kl. 14.00 til 2. pinsedag kl. 22.00	150 %
1. og 17. mai samt Kr. Himmelfartsdag, fra kl. 22.00 dagen før til kl. 22.00 på dagen	150 %

Se også pkt. 2.7.4

Som skiftprosentgrunnlag skal i tillegg til aktuelt skifttillegg anvendes:

For 2-skift	kr.	114,10
For døgnkontinuerlig skift	"	117,22
For helkontinuerlig skift	"	123,61

Er bedriftens skiftprosentgrunnlag (uten premier eller avsavn) avtalt høyere enn betalingssatsen nevnt ovenfor, anvendes dette pluss det aktuelle skifttillegg. Er skiftprosentgrunnlaget for den enkelte etter lokal avtale eller praksis høyere enn ovennevnte skala, anvendes det høyere grunnlag.

2.7 Overtidsbetaling

2.7.1 Overtidsgrunnlag

Overtidsgrunnlaget skal være timefortjenesten, eksklusiv overtids-, skift-, skiftprosent- og diverse tillegg for voksne arbeidstakere innenfor den enkelte bedrift i sist kjente kvartal. Grunnlaget blir å fastsette etter en gruppevis beregningsmåte såfremt partene ikke blir enige om å bruke bedriftens gjennomsnittlige timefortjeneste, faste avtalte satser eller en individuell beregningsmåte.

Dersom lærlinger, TAF-lærlinger og lærekandidater over 18 år settes til å arbeide overtid, godtgjøres dette som voksne arbeidere med timelønn og overtidstillegg beregnet av timelønnen. Satsen avtales lokalt. Det forutsettes at overtidstimene ikke inngår i læretiden.

2.7.2 Overtidsprosenter

		Dagtid	Skiftarbeid
I	Hverdagsdøgn fra kl. 06.00 til kl. 21.00 for arbeidstakere på skift og fra ordinær arbeidstids begynnelse til kl. 21.00 for arbeidstakere på dagtid.	50%	50%
II	Fra kl. 21.00 til kl. 06.00 for arbeidstakere på skift og fra kl. 21.00 til ordinær arbeidstids begynnelse for arbeidstakere på dagtid.	100 %	100 %
III	Fra kl. 10.00 lørdag til søndag kl. 22.00.	150 %	150 %
IV	Fra kl. 14.00 jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften, samt fra kl. 18.00 onsdag før skjærtorsdag og før Kr. himmelfartsdag til siste helligdagsaften kl. 22.00.	200 %	200 %
V	1. og 17. mai, fra kl. 22.00 dagen før til kl. 22.00.	200 %	200%
VI	For skiftarbeidere i friskiftdøgn.		100%

Se også pkt. 2.7.4

Bestemmelsen om "de to første timer som faller umiddelbart etter", er slik å forstå at hvis det kreves hvile- eller spisepause før overtidsarbeidet påbegynnes, bevirker ikke slik pause at det oppstår rett til økte overtidsprosenter.

Dagarbeidere som arbeider mellom kl. 21.00 og ordinær arbeidstids begynnelse, betales etter 2.7.2.II. Forutsetningen er at vedkommende har hatt minst halv ordinær arbeidstid som faller direkte forut for overtidsarbeidet eller er gitt permisjon fra ordinær arbeidstid grunnet utførelse av overtidsarbeid også natten før.

I slikt nattarbeid medregnes alt arbeid inkl. gangtid, men med fradrag av den til spise- og hvile medgåtte tid. Som slikt arbeid skal også regnes arbeid på søn- og helligdager som varer utover kl. 22.00 på nevnte dager, dog ikke lenger enn til vedkommende arbeidstakers ordinære arbeidstids begynnelse.

Ved fremmøte til overtid etter ordinær arbeidstid skal det betales for minst 2 timers overtid.

Når en arbeidstaker blir tilsagt til overtidsarbeid samme dag, og overtiden varer minst 2 timer, betales kr. 114,00 i kostpenger. I stedet for kostpenger kan partene bli enige om at bedriften sørger for gratis mat.

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

Anmerkning:

1. Hvis arbeidstidsforkortelsen gjennomføres ved at det gis fri enkelte dager, skal arbeid på disse dager av arbeidstakere som skulle vært fri, betales med 50 % tillegg, men 100 % tillegg for arbeid på slik dag etter kl. 12.00 lørdager og etter kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.

2. For diverse arbeider som oppfyring, oppvarming etc. som er nødvendig for at maskinene skal være i drift søn- og helligdag kl. 22.00, betales tillegg overens-stemmende med ovenstående tabell. Ansatte på skift som utfører

overtidsarbeid med rengjøring, skifting av maskinbekledning mv. etter eller før skiftet, skal ha de tarifferte overtidsprosenter i tillegg til skiftbetalingen for sitt skift.

3. Friskiftdøgn regnes fra kl. 22.00 til kl. 22.00 neste dag og forutsetter at vedkommende arbeidstaker etter sin skiftplan ikke har ordinært skift i dette tidsrom.

2.7.3 Avspasering

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

2.7.4 Forskyvning av skifttillegg og overtidstillegg

Dersom partene ved lokal avtale blir enige om forskyvning av start- og sluttidspunktene for en skiftordning, forskyves overenskomstens tidspunkt for betaling av skifttillegg og overtidstillegg tilsvarende.

2.8 Godtgjørelse for helligdager

Alle arbeidstakere holdes skadesløse etter prinsippet om godtgjørelse for bevegelige helligdager for tapt ordinær arbeidstid på grunn av slike dager. I bilag 8 gjøres for dette overenskomstområde den endring at det i I, merknad a, at kr. 30 er innberegnet i skiftprosentgrunnlaget.

2.9 Særbestemmelser

2.9.1 Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste og tjeneste som sivilarbeider

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 utdannelse.

Gjennomført førstegangstjeneste gir den vernepliktige en erfaring som er av verdi ved den senere utdannings/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 og pålagt tjeneste som sivilarbeider skal godskrives som lønnsansiennitet ved ansettelse i første stilling etter avsluttet tjeneste.

Arbeidstakere som har permisjon fra arbeidet for å utføre tilsvarende tjeneste, gis lønnsansiennitet på samme måte.

2.9.2 *Svangerskap og fødsel*
Arbeidstaker som har permisjon i forbindelse med svangerskap/fødsel og adopsjon, opparbeider lønnsansiennitet i inntil ett år, såfremt arbeidstakeren oppebærer rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter Folketrygden § 14-4 og § 14-14.

Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med Arbeidsmiljøloven § 12-3.

2.9.3 Betingelsen for at en ansatt skal anerkjennes som faglært, er at vedkommende har avlagt fagprøve i henhold til fagopplæringsloven i arbeidslivet.

2.9.4 Oppstår spørsmål om innføring av midlertidig regelmessig skiftarbeid for vedlikeholdsarbeid, skal det forhandles om dette og om fastsettelse av skiftbetaling.

2.9.5 *Arbeid i høyden*
For arbeid som overstiger 15 minutters varighet, betales 18 prosent tillegg for høyde fra 7 – 12m og 30 prosent tillegg for overstigende høyde i følgende tilfelle:

På skråtak hvor hellingsvinkelen overstiger 10 grader, skal et stillas for å være betryggende, være forsynt med plant gulv og betryggende rekkverk.

- Arbeid på stiger
- For arbeid med fabrikkpiper og lynavledere treffes særskilt avtale.

- Høydeprosenttillegg skal ikke være gjenstand for prosenttillegg av annet slag.
- Høydeprosenttillegg anvendes på samme grunnlag som bestemt for overtidsprosenter, jfr. 2.7.2

2.9.6 Vaktmannskaper, rengjøringshjelp og kantinepersonell

Partene er enige om at vaktmannskaper, rengjøringshjelp og kantinepersonell omfattes av overenskomstens lønnsbestemmelser. For vaktmannskaper med lengre ordinær arbeidstid enn gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke, foretas forholdsvis omregning med sikte på at gjennomsnittlig ukefortjeneste skal svare til ukefortjeneste med sats for 37,5 timers uke.

2.9.7 Forskuttering av syke-, pleie- og foreldrepenger

Fra 1. januar 2027 er det innført en tariffmessig plikt til å forskuttere syke-, pleie- og foreldrepenger på nærmere angitte vilkår.

Eksisterende bedre avtaler eller ordninger i den enkelte bedrift skal ikke forringes som en følge av denne avtalen.

Bedriftene har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

Det er satt følgende vilkår for ny tariffestet rettighet om forskuttering av syke-, pleie- og foreldrepenger:

a) Forskuttering er begrenset til de tilfeller der arbeidstaker har rett på sykepenger fra arbeidsgiver og trygden yter sykepenger etter utløp av arbeidsgiverperioden (ftrl. § 8-17 (1) bokstav a, d og e). Vilkårene for rett til syke-, pleie- og foreldrepenger etter folketrygdloven må til enhver tid være oppfylt.

b) Beløpet som forskutteres er begrenset til det beløpet som refunderes fra NAV. Refusjon fra trygden tilfaller arbeidsgiver.

c) Forskutteringens lengde begrenses til inntil 4 måneder (inkl. arbeidsgiverperioden for sykepenger) ila. kalenderåret, med mindre bedre ordninger fastsettes i den enkelte bedrift.

d) Arbeidsgiver skal varsle arbeidstaker senest en måned før forskuttering opphører.

e) Forskutteringsplikten omfatter arbeidstakere som har vært sammenhengende ansatt i bedriften i minst 6 mnd.

f) Plikt til forskuttering bortfaller:

- dersom arbeidstaker misligholder sin opplysningsplikt, ikke oppfyller de forpliktelser som sikrer arbeidsgiver (løpende) refusjon eller ikke yter nødvendig medvirkning til rett tid.
- dersom NAV avslår søknad om ytelse
- når arbeidsforholdet opphører

g) Sykefraværet skal dokumenteres med sykemelding iht. bedriftens rutiner. Forskutteringsplikten ved sykemelding fra lege utenfor EØS-land inntrer først fra det tidspunkt arbeidsgiver har fått bekreftelse fra Nav på at sykemeldingen gir rett til refusjon.

h) Arbeidstaker har tilbakebetalingsplikt ved feil eller urettmessig forskuttering.

Arbeidstaker skal tilbakebetale feil eller urettmessig forskutterte sykepenger, etter krav fra arbeidsgiver.

Det skal inngås skriftlig avtale om tilbakebetaling av skyldig beløp, herunder avtale egnet oppgjørsform. Det anbefales at dette gjøres iht. arbeidsmiljøloven § 14-15 (3) bokstav c. Det gir grunnlag for nødvendig korrigering av inntektsmelding og skattetrekk.

i) Arbeidstaker skal ifm. sykemelding opplyse om andre arbeidsforhold/bierverv.

Merknad:
Det er arbeidstaker som har rettigheter til sykepenger fra NAV. Dette er derfor et forhold mellom arbeidstaker og NAV, og gir ikke grunnlag for lokal tvistebehandling mellom arbeidstaker/tillitsvalgt og bedrift. Hovedavtalens tvistesystem gjelder ikke i slike saker.

Bestemmelsen i pkt. 2.9.7 med unntak av tredje avsnitt trer i kraft 01. januar 2027. Ny bestemmelse gjøres gjeldende for nye tilfeller etter denne datoen.

2.10 Unge arbeidstakere

Arbeidstakere under 18 år lønnes etter lokal avtale. Ved slik avtale skal det tas hensyn til at lønnen står i rimelig forhold til bedriftens lønnsnivå for voksne arbeidstakere.

I mangel av lokal enighet kan saken bringes inn for organisasjonene til avgjørelse.

Hvis unge settes til å utføre arbeid i stilling tariffestet for voksne arbeidstakere, skal de lønnes etter den sats som gjelder for vedkommende arbeid.

2.10.1 Utplasserte arbeidstakere

Dersom bedriften tar imot utplasserte elever fra ungdomsskolen, videregående skoler eller AMO, skal opplegget for utplasseringen på forhånd drøftes med de tillitsvalgte. Fra drøftelsene skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter, hvis ikke annet avtales.

2.11 Lærlinger

Fagopplæring skjer i samsvar med lov om grunnskolen og den videregående opplæringa (opplæringslova) og de bestemmelser som til enhver tid blir gitt i medhold av denne loven.

Norsk Industri og Fellesforbundet er enige om at det er viktig å sikre rekruttering til bransjen. På denne bakgrunn anbefaler Norsk Industri 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. Norsk Industri og Fellesforbundet anmoder derfor de lokale parter om å vurdere behov for tiltak som øker mobilitet og tilgang av lærlinger.

Et annet viktig element for en kvalitetsmessig god læretid er at lærlingen etter nødvendig opplæring/veiledning selvstendig får praktisere sine kunnskaper og ferdigheter.

Lærlinger skal som hovedregel over tid ikke benyttes i tarifferte stillinger, men innenfor den ramme som er fastsatt i læreplanen, kan lærlingene likevel benyttes for å dekke opp for fravær og annen mannskapsmangel, dog ikke slik at kvaliteten i opplæringen forringes. Regler/ retningslinjer i henhold til ovennevnte skal avtales med lokal fagforening.

På bakgrunn av at lærlingene befinner seg i en opplærings- og verdiskapningssituasjon, vil imidlertid inntak av lærlinger måtte sees på uavhengig av virksomhetens behov for ordinær arbeidskraft.

Fellesforbundet og Norsk Industri er enige om at lærlinger ikke skal redusere det tarifferte mannskapet, slik at ledige tarifferte stillinger blir stående ubesatt og erstattet med lærlinger.
For øvrig vises til bilag 9.

2.11.1 Betalingsbestemmelser for lærlinger

Nedenstående skala gjelder for lærlinger som følger hovedmodellen 2 år i skole + 2 år i bedrift med 50/50 fordeling mellom opplæringstid og verdiskapingstid.

Lærlingens timefortjeneste skal utgjøre en prosentandel av timefortjenesten ekskl. alle tillegg for nyutdannede fagarbeidere ved bedriften.

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

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

7.	8.	9.	halvår
40	50	80	prosent

For elektrikere og tilsvarende fag legges følgende skala til grunn:

5.	6.	7.	8.	9.	halvår
30	40	45	55	80	prosent

For eventuelle lærlinger i fag som har 3 års opplæring i videregående skole (VG1, VG2 og VG3) pluss 1 års læretid i bedrift vil følge følgende lønnsskala:

7.	8.	halvår
50	80	prosent

For øvrig er partene enige om at for lærlinger som ikke har VG1 og VG2 i videregående skole, legger man til grunn følgende formulering:

"For lærlinger som ikke har VG1 og VG2 i videregående skole, skal en årslønn med utgangspunkt i grunnlønnssats fagarbeider legges til grunn for lærlingens lønn, og fordeles over de årene lærlingen er i bedrift".

Partene er enige om at ovennevnte lønnsbestemmelser benyttes under forutsetning av at statens støtte til lærlingeordningen opprettholdes.

2.11.2 TAF-lærlinger og lærekandidater

TAF-lærlinger (lærling teknisk allmennfag) lønnes som følger:
For den tiden lærlingen er utplassert i bedrift de to første årene, betales 30% av lønn for nyutdannet fagarbeider.

De to siste årene betales lønn for verdiskapingstiden, slik at de alle 4 årene opparbeider en samlet lønn tilsvarende en årslønn for nyutdannet fagarbeider.

Retningsgivende tabell:

1.	2.	3.	4.	halvår
55	55	70	75	prosent

Lønn for lærekandidater avtales lokalt.

2.11.3 Ansatte operatørers lønn ved lærekontrakt
Ansatte operatører som inngår lærekontrakt med bedriften beholder sin nåværende lønn, jf. dog pkt. 2.14.

2.11.4 Lønn ved prøveavleggelse og ved teoretisk del av fagprøven
Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse og ved den teoretiske del av fagprøven for lærlinger. Arbeidsgiver er ikke forpliktet til å dekke lønn mer enn en gang innen samme fag.

2.11.5 Betaling for lærling som ikke består fagprøve mv.
I de tilfeller lærlingen stryker til første gangs fag-/svenneprøve, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens eget forhold, anmodes bedriften om å tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fag-/svenneprøve. Ved forlengelse skjer avlønning etter siste halvårssats. Det vises for øvrig til opplæringslova.

2.12 Lavlønns- og garantitillegg

Fra og med 1. januar 1999 skal det for det området som Fellesoverenskomsten for treforedlingsindustrien omfatter, gjennomføres følgende garantiordning:

Ved bedrifter som pr. 1. januar har et gjennomsnittlig lønnsnivå (timelønn pr. 01.09 forutgående år) i SSBs statistikk (nåværende kolonne 6 i NHOs statistikk) for voksne ansatte under ett, som er lavere enn 90 prosent av papirindustriens gjennomsnitt slik det fremkommer i SSBs lønnsstatistikk pr 01.09, skal fortjenesten forhøyes opp til disse 90 prosent. Beregning og fordeling av garantitil- legget skal foretas bedriftsvis. Tillegget gis fra 1. januar.

Merknad vedrørende fremtidig statistikk:
Partene konstaterer at SSBs statistikk, på nåværende tidspunkt, ikke dekker partenes behov. Norsk Industri vil derfor i en periode – inntil SSBs statistikk blir tilfredsstillende – innhente hurtigstatistikk etter omforent modell. Partene vil i tillegg løpende vurdere SSBs statistikk mot bransjens behov.

Anmerkning:
Et eventuelt garantitillegg etter denne bestemmelse skal på den enkelte bedrift være gjenstand for forhandlinger mellom de

stedlige parter. Disse står fritt når det gjelder anvendelsen av tillegget til forhøyelse av tidlønnssatser, akkorder, premieordninger eller avsavnsgodtgjørelser, men det skal tas hensyn til lønnssystemet og til en rimelig lønnsdifferensiering og lønnsstruktur.

Blir de stedlige parter ikke enige om anvendelsesmåten av garantitillegget, skal det være adgang til å bringe saken inn for organisasjonene til avgjørelse. Alternativt skal det garantitillegg vedkommende bedrift er tildelt, anvendes som et generelt tillegg til alle voksne arbeidstakere innen overenskomstområdet.

2.13 Revisjon i tariffperioden

Hvis utvidelse av bedriften, anskaffelse av nytt utstyr eller nye maskiner, innførelse av nye arbeidsmetoder eller bedriftsinnskrenkninger gjør en forandring av de fastsatte lønninger og mannskapsstyrker nødvendig, skal det forhandles mellom bedriften og de tillitsvalgte. Hvis de ikke blir enige, henvises saken til forhandling mellom organisasjonene, eventuelt til voldgift, med 1 medlem oppnevnt av Fellesforbundet og 1 medlem oppnevnt av Norsk Industri og med en oppmann valgt av organisasjonene. Oppnås ikke enighet om oppmannsvalget, oppnevnes oppmannen av Arbeidsrettens leder.

Er driftsmessige endringer og nødvendig prøvekjøring avsluttet innen 2 måneder før tariffperiodens utløp, uten at det er forlangt saksbehandling etter denne bestemmelse, kan slik behandling ikke forlanges i neste tariffperiode med mindre det er tatt skriftlig forbehold.

Anmerkning:
Paragrafen er ikke til hinder for at partene lokalt kan inngå avtaler om nødvendig fleksibilitet i arbeidet for å kunne utnytte de tilgjengelige ressurser, som innebærer at ansatte ved behov også må kunne utføre arbeid utenfor eget arbeidsområde, samt tilpasse bemanningen til endrede forhold.

2.14 Nedsatt arbeidsevne og varige driftsinnskrenkninger

For ansatte som på grunn av nedsatt arbeidsevne som følge av sykdom, skade eller alderdom, eller i forbindelse med varige driftsinnskrenkninger eller omlegninger overføres til annen stilling i bedriften med lavere lønn, skal det lokalt opptas drøftelser om lønnsforholdet.

Blir de lokale parter ikke enige, kan saken bringes inn for organisasjonene til videre behandling.

2.15 Gravide arbeidstakere

Der overflytting er mulig, har gravide arbeidstakere krav på overflytting til annet arbeid i bedriften under graviditet, dersom arbeidet kan være skadelig for fosteret eller arbeidstakeren. Slik overflytting skal, om mulig, også skje dersom graviditeten vanskeliggjør arbeidet.

Ved midlertidig overflytting opprettholder arbeidstakeren sin lønn, inkl. eventuelt skifttillegg. Overtidstillegg og andre tillegg (som ikke utbetales for alle timer) bortfaller hvis det ikke fortsatt er reelt grunnlag for slike tillegg.

Fag- og kompetansetillegg beholdes i overføringsperioden uavhengig av om disse er relevante for den midlertidige stillingen.

2.16 Oppsigelsesfrist for særavtaler

Se Hovedavtalens kap. IV §§ 4-1 til 4-3.

2.17 Tjenestepensjon

Norsk Industri og Fellesforbundet vil understreke viktigheten av at de lokale partene en gang i hver tariffperiode drøfter 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.

Bedriften skal sikre at den enkelte arbeidstaker er kjent med bedriftens leverandør av tjenestepensjon og informere om hvordan den enkelte kan følge hva som innbetales og grunnlaget for innbetalingen.

KAPITTEL 3
Arbeidstidsbestemmelser

3.1 Gjennomsnittlig ordinær arbeidstid pr. uke:

For dagtid:	37,5	timer	pr.	uke
For 2-skiftarbeid	36,5	"	"	"
For døgnkontinuerlig skiftarbeid	35,5	"	"	"
For helkontinuerlig skiftarbeid	33,6	"	"	"
For årskontinuerlig skiftarbeid	33,6	"	"	"

Anmerkning:
Se bilag 5 og 13.

3.2 Dagtid

Inndelingen av arbeidstiden fastsettes ved lokal avtale.

Blir man ikke enige, skal den ordinære dagtid fastlegges til 7,5 timer pr. dag, mellom kl. 07.00 og kl. 16.00 og med 5 arbeidsdager i uken.

Hvis den enkelte arbeidstaker ordinært må arbeide dagtid minst hver tredje søn- og/eller helligdag, beregnes den gjennomsnittlige ordinære arbeidstid til 35,5 timer pr. uke. Dette gjelder også hvis dagtiden på helligdagene utføres på formiddagsskift (1-skift).

3.3 2-skiftarbeid

For arbeidstakere som arbeider på 2 skift, treffes det lokal avtale om arbeidstidsinndelingen, slik at den effektive arbeidstid blir 36,5 timer i gjennomsnitt pr. uke.

Det kan også treffes avtale om at arbeidstiden skal regnes over kalenderåret.

Hvis ikke annet blir avtalt, legges den ordinære arbeidstid mellom kl. 06.00 og kl. 23.00 med 1/2 times spisepause for hele skift. For 2-skiftarbeid med skiftplan som ordinært omfatter søn- og/ eller helligdag, er arbeidstiden 35,5 timer i gjennom-snitt pr. uke.

Som ordinært søndagsarbeid regnes faste ordninger med søndagsskift i tiden lørdag kl. 18.00 - søndag kl. 22.00.

3.4 Døgnkontinuerlig skiftarbeid

For arbeidstakere som følger døgnkontinuerlig skiftplan er arbeidstiden 35,5 timer pr. uke i gjennomsnitt i løpet av skiftperioden. Den ordinære arbeidstids slutt i disse avdelinger er kl. 18.00 før søn- og/eller helligdager.

Rengjøring og skifting av maskinbekledning utføres utenom den ordinære skifttid.

Det kan treffes lokal avtale om at den gjennomsnittlige ordinære arbeidstid pr. uke skal regnes over kalenderåret.

3.5 Helkontinuerlig skiftarbeid

For arbeidstakere som følger helkontinuerlig skiftplan er arbeidstiden 33,6 timer i gjennomsnitt i løpet av skiftperioden. Det kan treffes lokal avtale om at den gjennomsnittlige ordinære arbeidstid pr. uke skal regnes over kalenderåret. Er adgangen til helkontinuerlig drift avhengig av dispensasjon, er partene enige om at oppsigelse av inngått avtale om helkontinuerlig drift ikke kan gjennomføres med kortere varsel enn 6 måneder.

3.6 Årskontinuerlig skiftarbeid

For bedrifter som følger årskontinuerlig skiftplan er arbeidstiden 33,6 timer i gjennomsnitt pr. uke i løpet av skiftperioden. Se for øvrig bilag 13. Det kan treffes lokal avtale om at den gjennomsnittlige ordinære arbeidstid pr. uke skal regnes over kalenderåret.

Det kan også avtales utvidet drift uten at man går inn på fast årskontinuerlig kjøring.

3.7 Arbeidstidens slutt på høytidsaftener

Jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften stanser driften kl. 14.00 og ordinær arbeidstids slutt for dagtidsansatte er kl. 12.00.

3.8 Arbeidstidens overholdelse

Partene er enige om at arbeidstiden skal overholdes fullt ut. Se for øvrig bilag 5 og 13.

Anmerkning til 3:

1. *Overlapping*
   Fellesforbundet og Norsk Industri er enige om at bedriftene ikke uten avtale kan kreve at påtroppende mannskap ordinært skal stille før fastsatt tidspunkt for skiftombytte, eller at avtroppende mannskap ordinært skal stå utover skiftombytte. Det ordinære er at påtroppende skift skal stille i arbeidstøy på arbeidsstedet på tidspunktet for skiftombytte og at avtroppende skift da forlater arbeidsstedet.

   Partene er enige om at behov for overlapping i forbindelse med skiftombytte, kan stille seg forskjellig fra bedrift til bedrift, fra avdeling til avdeling og fra skiftstilling til skiftstilling, alt etter teknisk standard, produksjon, kvalitet osv. Der arbeidsgiver finner det er behov for en fast ordning med overlapping, skal partene ta opp stedlige drøftelser om omfanget av dette og opprette stedlig avtale. Det er viktig for samarbeidet mellom arbeidstakerne at slike avtaler får en klar utforming. Stedlig uenighet om overlapping m.v., kan bringes inn for organisasjonene til videre forhandlinger.

   Partene er enige om at denne avtale ikke berører adgangen til å anvende overtid i de tilfeller vilkårene for overtidsarbeid foreligger.

2. *Avsluttende og forberedende arbeid*
   Partene er enige om at det for de faste avsluttende og forberedende arbeider, som f.eks. rengjørings- og vedlikeholdsarbeid, må fastsettes et antall timer som under normale forhold er tilstrekkelig for å få arbeidet utført. Det samme vil gjelde der man har regelmessig reparasjonsarbeid eller reparatørvakt fordi dette er nødvendig i forbindelse med nedkjøring og oppstarting av anlegg.

   Dette timetall skal inngå i den ordinære arbeidstid etter loven og inntas i arbeidsplan, jfr. AMLs 10-3. Nødvendig arbeid

utenfor disse tidsrom kan avvikles som overtidsarbeid og i tillegg til den i loven fastsatte ordinære arbeidstid.

Dette vil således gjelde:

a) Reparasjonsarbeid som ikke er regelmessig tilbakevendende og derfor ikke kan fordeles på forhånd etter arbeidsplanen.

b) Arbeid som på grunn av uforutsette omstendigheter ikke er avsluttet innen det i pkt. 2 anførte tidsrom. Ovenstående vil medføre at hvis dagtidsansatte er med på slikt avsluttende og forberedende arbeid minst hver tredje søndag, skal den ukentlige gjennomsnittlige ordinære arbeidstid endres til 35,5 timer pr. uke. For disse regnes søndagsarbeid å omfatte arbeid i tiden lørdag kl. 18.00 til kl. 22.00. Jfr. protokoll fra forhandlingsmøtet 11. januar og 13. september 1978 mellom LO og NHO.

3.9 *Anvendelse av overtid*

Overtidsarbeid kan anvendes i den utstrekning som er hjemlet i arbeidsmiljøloven eller dispensasjon gitt i henhold til denne lov.

Overtidsarbeid bør innskrenkes til det minst mulige under hensyntaken til driftsmessige grunner, og i særdeleshet ikke overdrives av eller overfor den enkelte arbeidstaker.

Arbeidstaker skal fritas for overtidsarbeid ved særlig spesielle forhold som møter og andre gyldige private grunner når arbeidet kan utsettes eller utføres av andre. Årsaken skal oppgis.

Partene oppfordrer til at man ved den enkelte bedrift, med basis i gjeldende lov og avtale-bestemmelser, drøfter hvordan man best kan oppnå en bedre styring og riktig bruk av overtid.

I drøftelsene bør årsaker til overtiden og belastningen på arbeidstakerne belyses, og eventuelle tiltak vurderes.

Før overtid ved permittering iverksettes, skal dette, om mulig, drøftes mellom partene på bedriften.

3.10 Omregningstabell for endret arbeid.

Ved omlegging av den ordinære gjennomsnittlige arbeidsuke, jfr. kap. 3, foretas omregning av lønnssatsene etter disse forholdstall:

Til:	Dagtid	2 skift	Døgnkont.	Helkont.	Årskont.
Fra:	-				
Dagtid		1.0274	1.0563	1.1161	1.1161
2 skift	0.973	-	1.0282	1.0863	1.0863
Døgnkont.	0.9467	0.9726	-	1.0565	1.0565
Helkont.	0.8960	0.9205	0.9465	-	-
Årskont.	0.8960	0.9205	0.9465	-	-

For øvrig, se bilag 5 og 13.

3.11 Beredskapsvakt

Beredskapsordninger må etableres i henhold til arbeidsmiljøloven § 10-4 (3). Det er viktig at regler for arbeidstid og hviletid blir overholdt. Det påligger begge parter å påse at dette er i tråd med gjeldende regler. Ved spørsmål om etablering av beredskapsordninger, kan de sentrale parter kontaktes for bistand.

KAPITTEL 4
Arbeidsmiljø, vernearbeid, arbeidstøy

4.1 Arbeidsmiljø og verneombud

Fellesforbundet og Norsk Industri er enige om at det på den enkelte bedrift skal drives planmessig verne- og miljøarbeid.

I denne sammenheng vil partene arbeide aktivt for at også bedrifter med færre enn 10 ansatte følger lovens intensjoner om å ha verneombud. Videre at bedrifter med mindre enn 10 arbeidstakere, som følger lovens bestemmelse om unntak fra dette, har skriftlig avtale om annen ordning.

Verneombud og bedriftsleder oppfordres til i fellesskap å gjennomgå grunnkurs i verne- og miljøarbeid som tilfredsstiller lovens krav.

4.2 Arbeidstøy og verneutstyr

Bedriften holder nødvendig verneutstyr og arbeidstøy. Bedriften sørger for vask av arbeidstøyet. Ved behov skaffer arbeidsgiver til veie tilpasset ordinært arbeidstøy til kvinner og menn der unisex-modell ikke er tilfredsstillende. Det er en forutsetning at arbeidstøyet tilfredsstiller nødvendige HMS-krav, og at dette er praktisk mulig og økonomisk forsvarlig.

Partene er enige om at arbeidstøyet skal være av god kvalitet. Nærmere retningslinjer for utlevering og vask avtales på den enkelte bedrift. Herunder kan avtales at det utleveres vintertøy der det er behov, eller avtales at det i stedet for utlevering av tøy eller vask av tøy, skal gis en godtgjøring.

Der hvor arbeidstaker utfører arbeid hvor arbeidet krever vernebriller, skal bedriften tilby vernebriller med styrke til arbeidstakere som har et dokumentert behov for dette og hvor vernebriller som benyttes utenpå ordinære briller ikke gir hensiktsmessig vern. Nærmere retningslinjer for ordningens praktisering, f. eks utgiftsdekning, arbeidets varighet mv. utarbeides på den enkelte bedrift.

4.3 Vernesko

Der hvor arbeidets art gjør det nødvendig, holder bedriften de ansatte med vernefottøy. Nærmere retningslinjer for ordningens praktisering utarbeides på den enkelte bedrift.

KAPITTEL 5
Midlertidige overføringer

5.1 Omfang

Denne bestemmelsen gjelder midlertidig overføring av mannskap til annen stilling og/eller arbeidstidsordning på grunn av driftsmessige forhold. Slik overføring gjelder normalt for inntil 6 måneder.

Antatt varighet av midlertidige overføringer skal avklares så tidlig som mulig.

Unntatt fra bestemmelsen er overføring som skjer etter eget ønske fra vedkommende, men dersom overføringen medfører endringer i lønnsvilkår, skal dette drøftes med tillitsvalgt.

5.2 Lønn

Ved overføring til lavere timebetalt stilling, beholder vedkommende sin ordinære lønn.

Ved overføring til høyere timebetalt stilling, oppebærer vedkommende denne stillings lønn så lenge vedkommende fungerer i denne stillingen.

Skifttillegg, overtidstillegg og andre tillegg (som ikke utbetales for alle timer) bortfaller hvis det ikke fortsatt er reelt grunnlag for slike tillegg.

Fag- og kompetansetillegg beholdes i overføringsperioden uavhengig av om disse er relevante for den midlertidige stillingen.

Ansatt som midlertidig har stått i stilling med høyere timebetaling i minst 6 måneder, har ved tilbakeføring til tidligere stilling eller til en annen stilling med lavere timebetaling, krav på den høyere timebetaling i 6 uker. Ved overføring til stilling med personlig fastsatt lønn, fastsettes lønnen i overføringsperioden ut fra de kriterier som gjelder for lønnsfastsettelsen i denne stillingen.

5.3 Tilleggsbestemmelser

Den første dagen det arbeides til annen arbeidstid enn etter den arbeidstidsordning vedkommende ble overført fra betales:

Hverdagsdøgn fra kl. 06.00 til kl. 21.00	50 %
Hverdagsdøgn fra kl. 21.00 til kl. 06.00, eller søn- og helligdagsdøgn	100 %
Helligdagene i jul, påske og pinse	150 %

Bestemmelsene ovenfor i 5.3. gjelder ikke ved tilbakeføring til vedkommendes ordinære arbeidstidsordning.

5.4 Garantert timetall og tap av fridager

Ved midlertidig overføring i inntil 6 uker er antall arbeidstimer som i overføringsperioden ville falt i ordinær stilling garantert. Vedkommende er forpliktet til å ta eventuelle tilleggsarbeider for å utfylle timetallet.

Medfører overføring i inntil 6 uker flere ordinære arbeidstimer enn det som ville falt i den ordinære stilling i overføringsperioden, betales det med 50 % tillegg for de overskytende timer. Det er anledning til lokalt å avtale avspaseringsordninger som alternativ til betaling av 50 % tillegg.

Medfører overføring i inntil 6 uker et urimelig tap av fridager utover det som kan anses kompensert ved bestemmelsene ovenfor, kan forholdet tas opp til lokal drøftelse.

5.5 Avløsere/reserver

For arbeidstakere som er ansatt som avløser/reserve eller med spesiell plikt til å stå til disposisjon i påkommende tilfelle, kan de lokale parter inngå særskilt avtale som erstatter bestemmelsene i denne paragraf.

KAPITTEL 6
Ferie

6.1 Ferie gis i samsvar med ferieloven og bilag 7.

6.2 *Ekstra ferie for eldre arbeidstakere*
Når det gjelder eldre arbeidstakere med rett til ekstra ferieuke, er forutsetningen at arbeidstakerens ønsker når det gjelder avvikling av ekstraferien imøtekommes så langt som mulig.

Organisasjonene er imidlertid enige om at ekstraferie for eldre arbeidstakere ikke kan kreves henlagt til tid som skaper vesentlige vanskeligheter for produksjonen eller for systematisk ferieavvikling for bedriftens arbeidsstokk som helhet. Hvis dette er tilfelle, har bedriften rett til å kreve at arbeidstakeren velger et annet tidspunkt for avvikling av sin ekstraferie.

6.3 *Forsikringsavtalen av 1992*
Partene ble i protokoll av 02.04.1992 enige om følgende:
"Partene er enige om å disponere kr 0,25 pr time til forsikringsformål. Etter lokale drøftelser skal rammen benyttes slik at den enkelte bedrift inngår avtale om forsikring for den enkelte og eventuelt familien – fortrinnsvis innen området reise og fritid.

Ved eventuelt opphør av forsikringsavtalen skal disse kr 0,25/t disponeres innenfor de retningslinjer som fremkommer av protokollen mellom LO og NHO av 30.03.1992 pkt. 4."

KAPITTEL 7
Likeverd

7.1 Innledning

Fellesforbundet og Norsk Industri er enige om at et målrettet arbeid med mangfold og likeverd, vil være viktig for å bedre rekrutteringen til bedriftene. Bedriftenes samfunnsansvar på dette området, kan bidra til større motivasjon blant medarbeiderne. Dette vil medvirke til å sikre bedriftenes konkurranseevne og markedstilpasning. For øvrig vises til Hovedavtalens Tilleggsavtale II Rammeavtale om likestilling i arbeidslivet.

7.2 Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse

Fellesforbundet og Norsk Industrier 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.

Fellesforbundet og Norsk Industri er enige om at de lokale parter skal oppta drøftelser om seniorpolitiske retningslinjer, slik at alle arbeidstakere skal kunne ha en mulighet til å være lengre i arbeid. De lokale parter skal i den forbindelse drøfte elementer som gir ansatte større trivsel og en bedre arbeidssituasjon.

For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, tilrettelagt opplæring/oppdatering innenfor eget arbeidsområde, hvilepauser, hjemme-/fjernarbeid, deltidsarbeid/redusert

arbeidstid mv. mellom den enkelte ansatte og bedriften. Lønn fastsettes etter bestemmelsene i pkt. 2.3 og pkt. 2.14.

7.3 Likestilling og ikke-diskriminering

Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Arbeidsgiver har ansvar for bedriftens lovpålagte likestillingsarbeid, men begge parter har ansvar for å ta initiativ i likestillingsspørsmål. Der det ikke inngås lokal avtale, skal likestillingsarbeidet gå inn i det etablerte systemet for samarbeid, informasjon og drøftelser i bedriftene.

Det vises også til kapitel 2.1 om likelønn, Fellesbilag 6 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

7.4 Etniske minoriteter

Partene er enige om at det både sentralt og lokalt må arbeides for å tilrettelegge forholdene slik at etniske minoriteter i større grad velger å ta arbeid innenfor treforedlingsindustrien. På denne bakgrunn bør derfor partene lokalt diskutere bedriftsaktuelle problemstillinger knyttet til rekruttering av etniske minoriteter, som for eksempel praktisk tilrettelegging og holdningsspørsmål.

Det er enighet om at 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.

KAPITTEL 8
Uorganiserte bedrifter

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 tilfredsstiller arbeidstvistlovens 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.

KAPITTEL 9
Bilag til Fellesoverenskomsten

Bilag 1	Sliterordningen.
Bilag 2	Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond opprettet av Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen.
Bilag 3	Avtalefestet pensjon (AFP).
Bilag 4	Avtale om retningslinjer for prosentvis trekk av fagforeningskontingent.
Bilag 5	Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987.
Bilag 6	Hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling mellom kvinner og menn.
Bilag 7	Ferie mv.
Bilag 8	Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai - A-ordningen.
Bilag 9	Samarbeids- og utviklingstiltak, herunder etter- og videreutdanning
Bilag 10	Avtale om korte velferdspermisjoner.
Bilag 11	Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.
Bilag 11A	Ansatte i vikarbyråer
Bilag 12	Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO)
Bilag 13	Innstilling fra utvalget vedrørende gjennomføring av arbeidstidsforkortelsen pr. 1. januar 1987.

KAPITTEL 10
Ikrafttreden og varighet

Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår:
Før utløpet av første 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 2027).

Varighet og oppsigelse:
Denne overenskomst trer i kraft pr. 1. mai 2026 og gjelder til 30. april 2028 og videre 1 – ett – år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to måneders varsel.

Landsorganisasjonen i Norge Fellesforbundet

Næringslivets Hovedorganisasjon Norsk Industri

Bilag 1
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 inndriving 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	Ole Erik Almlid	Vegard Einan
LO	NHO	YS

Bilag 2
Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond opprettet av Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge

(endret siste gang i 2024)

§ 1 Formål

Fondet har til formål å gjennomføre eller støtte tiltak til fremme av opplysning og utdannelse 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 verdiskaping,
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 oppgitt via A-meldingen til Aa- registeret 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 pr. måned.

Fra og med 3. kvartal 2011 gjelder følgende premiesatser per måned for O/U-fondet:
Gruppe 1: kr. 17,-
Gruppe 2: " 27,-
Gruppe 3: " 46,-

Arbeidsgiver kan, som en del av finansieringsordningen, trekke arbeidstakere som kommer inn under Hovedavtalen for arbeidere mellom LO og NHO og Hovedavtalen NHO-LO/FLT/HK kr. 3,25 per uke.

Beløpene reguleres av Sekretariatet i LO og NHOs styre, etter innstilling fra Fondsstyret, jfr. § 5.

§ 4 Innkreving av premie

Fondet omfattes av OU-samordningen. Den premie som er nevnt i § 3 skal derfor innbetales kvartalsvis til OU-samordningen. Premieinnbetalingen skal dekke foretakets samlede forpliktelser til alle OU-fond. Avtalen om OU-samordningen supplerer denne Avtale.

§ 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 Hoved¬organisasjon 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 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.

Bilag 3
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.afp.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 inntektspensjon 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 avkorting i noen av ytelsene.

AFP reguleres på samme måte som inntektspensjon 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 4
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 ajour 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 lønningsperiode 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 lønningsperiode. (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. Trekklister, meldinger

7.1 Bedriften skal rapportere trekket ved regelmessig oversendelse av trekklister.

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 førstegangs pliktig militærtjeneste/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 trekklister til flere avdelinger skal organisasjonene drøfte andre løsninger.

7.3 For sykmeldte arbeidstakere skal bedriften etter utløpet av arbeidsgiverperioden gi melding til trygdekontoret om kontingenttrekk 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 kontingenttrekk 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 5
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 utsprengning av bergrom under dagen.

5. For dem som har forlenget arbeidstid p.g.a. 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 e.l. som er avhengig av arbeidstiden, reguleres den bevegelige del i henhold til pkt. d. nedenfor.

b) Timelønninger (minstelønnssatser, normallønnssatser, 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 lønnssatser 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 prislister, 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 m.v. er oppnådd, betales tilleggene pr. arbeidet time.

Det skal også være adgang for partene til å avtale at tilleggene skal holdes utenfor akkorder m.v. 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 overenskomstens 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 i stedet for i prosenter.

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 m.v. 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 overtidsarbeid 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 hjemmevaktbestemmelsene 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 nåværende 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 inneholder 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 tillitsvalgte 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 forsåvidt 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. Så vidt 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, tillitsvalgte 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 bestrebelser 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 døgnkontinuerlig skiftarbeid 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 døgnkontinuerlig skiftarbeid, 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 døgn hvor det etter loven skal være helligdagshvile, d.v.s. 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 nugjeldende 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 overtidsarbeid. 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 6
Aktivitetsprogram mellom LO og NHO - med mål om å fremme likestilling og hindre diskriminering

Innledning
Hovedavtalen mellom LO og NHO, tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet, fastsetter at partene deler felles mål om et likestilt arbeidsliv og har en felles forpliktelse til å arbeide for likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

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:

Et arbeidsliv med likestilling og mangfold – uten diskriminering

- Partene vil arbeide aktivt for likestilling og mangfold i arbeidslivet, og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av disse grunnlagene.
- Partene vil arbeide for at tillitsvalgte og arbeidsgivere har kunnskap om lov- og avtaleverk som gjelder vern mot diskriminering, trakassering og seksuell trakassering.
- Partene vil arbeide for at tillitsvalgte og arbeidsgivere har kunnskap om lov- og avtaleverk som gjelder tilrettelegging for ansatte som har krav på det.

Sammen mot seksuell trakassering

- Hovedorganisasjonene vil arbeide for at tiltak mot seksuell trakassering blir en del av det aktive, forebyggende arbeidet med arbeidsmiljø og likestilling i virksomhetene.
- Hovedorganisasjonene vil støtte opp om lokale eller bransjevise initiativer for å forebygge og hindre seksuell trakassering.

Lokale avtaler og prosjekter om likestilling og ikke-diskriminering

- Hvis de lokale parter ønsker å utarbeide en avtale om arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering i bedriften eller ønsker å igangsette konkrete tiltak som skal fremme likestilling og motvirke diskriminering, 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, og som har som mål å sikre likestilt tilknytning til arbeidslivet for begge foreldre.

Likelønn

- Hovedorganisasjonene vil jobbe for å motvirke lønnsforskjeller knyttet til kjønn, følge opp eventuelle tiltak initiert i tariffoppgjørene, og yte informasjon og veiledning til medlemmer og tillitsvalgte om lønnskartlegging.

Heltid/deltid

- Partene vil arbeide for heltidskultur, tilpasset partenes ønsker og behov lokalt.
- Partene vil jobbe for å øke bevissthet og holdninger om betydningen heltid har for produktivitet, kompetanseutvikling, og inntekt gjennom livsløpet.

Likestilling i utdannings- og yrkesvalg

- Partene vil arbeide for å motvirke kjønnsforskjeller i utdannings- og yrkesvalg.
- Partene vil støtte opp under lokale eller bransjevise initiativer/ prosjekter som vil fremme rekruttering og likestilling av det underrepresenterte kjønn.

Hovedorganisasjonene tar sikte på årlige samarbeidsmøter som drøfter status for samarbeidet og vurderer felles konkrete aktiviteter i det kommende året.

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

Bilag 7
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 bosituasjon 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 godkjennelse."

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 m.v. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller time-kontoordning. 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 5 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 feriepenger være 12 % av 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 bestemmelsen 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 opptjening 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 ferie 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.

2. 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 8
Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai
A-ordningen

(Endret siste gang 2026)

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

I Godtgjørelsen.

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

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

3. Under henvisning til par. 3 i Lov om 1. og 17. mai av 26. april 1947 er organisasjonene enige om at satsene for 1. og 17. mai skal samordnes med satsene for de bevegelige helligdager.

   Godtgjørelsen for bevegelige helligdager og betalingen for 1. og 17. mai skal innenfor den enkelte bedrift for voksne arbeidstakere fastsettes etter en gruppevis beregningsmåte såfremt partene ikke blir enige om å fastsette den tilsvarende bedriftens gjennomsnittlige timefortjeneste for samtlige arbeidstakere. Disse bestemmelser er ikke til hinder for at partene på bedriften kan bli enige om en annen betalingsordning.

4. For de bevegelige helligdager i julen og nyttårshelgen benyttes foregående 3. kvartal som beregningsperiode; for de øvrige bevegelige helligdager samt for 1. og 17. mai benyttes foregående 4. kvartal.

   Hvis det innen overenskomstområdet gis generelle tillegg i tidsrommet etter beregningsperioden, skal disse tillegges ved utbetalingen av godtgjørelsen.

Disse bestemmelser er ikke til hinder for at partene på bedriften kan bli enige om en annen beregningsperiode.

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

   Godtgjørelsen reduseres forholdsvis hvis det etter gjeldende arbeidsordning ved bedriften drives med innskrenket arbeidstid på vedkommende ukedag. I godtgjørelsen 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 arbeidsgiveren.

6. For unge arbeidstakere og lærlinger, fastsettes betalingen tilsvarende den gjennomsnittlige timefortjeneste i bedriften for disse arbeidstakere under ett, med mindre partene blir enige om en annen beregningsmåte.

7. For arbeidstakere ved bedrifter som praktiserer fastlønnssystemer, betales en godtgjørelse beregnet etter den enkeltes timefortjeneste i den uke høytids- eller helligdag faller.

8. For ukelønnede arbeidstakere skal det være adgang til å avtale at de istedenfor godtgjørelse etter ovenstående regler, skal beholde sin ukelønn uavkortet også i uker med bevegelige helligdager eller 1. og 17. mai.

   Merknader:

   a) I tillegg til den betaling vedkommende arbeidstaker skal ha etter overenskomsten, utbetales skiftarbeidere for hvert fulle arbeidede skift på helligdager som faller på en ordinær ukedag kr. 62,05.

      Det regnes inntil 3 skift pr. helligdag. Som regel regnes tiden fra kl.22.00 før vedkommende helligdag til kl. 22.00 på helligdagen, eventuelt siste helligdag. Ovennevnte bestemmelser gjelder i den utstrekning følgende dager faller på en ordinær ukedag:

Nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag.

Feriegodtgjørelse beregnes av ovennevnte sats, derimot ikke skift- eller overtidsprosenter.

b) Skiftarbeidere som mister skift foran helligdager på grunn av arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven, skal ha godtgjørelse for disse skift som for en helligdag. Hvis det tapes en del av skiftet på disse dager, skal godtgjørelsen være forholdsvis etter den tid de taper.

II Opptjeningsregler.

Rett til godtgjørelse har arbeidstaker som har hatt sammenhengende ansettelse ved samme bedrift i 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 3 helligdager i påsken som en enhet og de 2 helligdager i julen sammen med nyttårsdag som en enhet.

Dersom en arbeidstaker med minst 5 års 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.

III Utbetaling

Godtgjørelsen betales senest 2. lønningsdag etter helligdagen. For de helligdager som regnes som en enhet betales den senest 2. lønningsdag etter henholdsvis 2. påskedag og nyttårsdag. Opphører tjenesteforholdet før dette tidspunkt, utbetales godtgjørelsen sammen med sluttoppgjøret.

IV

Godtgjørelsen regnes som en del av arbeidsfortjenesten og tas med ved beregningen av feriegodtgjørelsen. Den regnes ikke med ved beregningen av tillegg for overtidsarbeid.

Bilag 9
Samarbeids- og utviklingstiltak, herunder etter- og videreutdanning

Organisasjonene er enige om at samarbeid på en rekke områder er nødvendig for å bringe bransjen fremover både resultat- og miljømessig. Man vil derfor samarbeide konstruktivt om de områder som etter hvert viser seg betydningsfulle.

1. Opplæring og utvikling

1.1 Kompetanseutvikling/opplæring

Med sikte på at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for nye oppgaver, og kunne oppfylle bedriftens fremtidige krav, er partene enige om:

- at bedriften og de tillitsvalgte regelmessig skal drøfte generelle opplæringsspørsmål med tanke på å øke de ansattes kompetansenivå. Partene skal drøfte effektiv og fleksibel tilrettelegging for opplæring. herunder bruk av intern kompetanseoverføring og digital opplæring. der dette er hensiktsmessig.

- at bedrift og tillitsvalgte hvert år drøfter om det er et kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall eventuelt kan legges til rette for at arbeidstakere får anledning til å ta fag-, etter- og videreutdanning. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være opplæringsbedrift.

- ved innføring av ny teknologi skal berørte arbeidstakere gis nødvendig opplæring. Opplæringens karakter og omfang skal drøftes mellom partene i det enkelte tilfellet, jf. Kap. V i tilleggsavtalen IV til Hovedavtalen. Opplæringen innenfor den enkelte arbeidstakers ordinære arbeidstid skal skje uten tap av fortjeneste.

- at det legges til rette for kompetansehevende tiltak gjennom Industrifagskolen eller andre relevante etter og videreutdanningsløp, i den grad dette ikke er til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drifts- og

personaldisponeringer. Det er en forutsetning at utdanningen øker produktiviteten og omstillingsevnen til bedriften og den enkelte arbeidstaker. Eventuelle tiltak skal avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

For at den enkelte skal motiveres og gis mulighet til etter- og videreutdanning. kan det etter enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker gis anledning til å gjennomføre kompetansehevende tiltak som nevnt over av inntil 7.5 timers varighet pr. år, betalt med ordinær lønn. Innvilgelse av dette krever en målsetting om fullføring og at arbeidstaker selv bidrar med nødvendig egeninnsats i fritiden. Øvrige kriterier avtales lokalt.

1.2 Læretiden i bedrift

Læretiden i bedrift må tilrettelegges på en slik måte at den sikrer lærlingen en kvalitetsmessig god opplæring. Dette fordrer at bedriften avsetter tilstrekkelige økonomiske og personellmessige ressurser til den praktiske, og eventuelle teoretiske opplæring/veiledning av den enkelte lærling. I perioden frem til fagprøven er avlagt, skal ikke lærlingen har økonomiske utgifter til f. eks. kursavgifter og læremateriell.

Bedriften er ansvarlig for å tilrettelegge arbeidsvilkårene for de personer som har opplæringsansvar for lærlinger.

Et annet viktig element for en kvalitetsmessig god læretid, er at lærlingen etter nødvendig opplæring/veiledning får praktisere sine kunnskaper som en selvstendig del av driftsmannskapet. Slik praktisering er en del av verdi-skapningsperioden, jfr. handlingsplanen mellom LO og NHO om etablering av et nytt system for fag- og yrkesopplæring.

2. Etter- og videreutdannelse

2.1 Målsetting

Det er organisasjonenes mål at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for å mestre de oppgaver som til enhver tid foreligger. Dette gjelder både i forhold til den enkeltes arbeid, og i forhold til det som kreves for deltakelse i bedriftens forskjellige organer.

Organisasjonene forutsetter at alle arbeidstakere er villige til å gjennomgå den faglige opplæring som bedriften anser nødvendig for å oppfylle kravene til økt kompetanse.

Som et ledd i å sikre bedriftens generelle kompetansebehov er det av stor betydning at alle i det daglige bidrar til at det skjer en løpende overføring og oppdatering av kunnskap blant de ansatte.

I denne forbindelse vises også til Hovedavtalen mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge, kapittel XVI.

Ved nedbemanning som medfører oppsigelser bør bedriften og de tillitsvalgte drøfte eventuelle tiltak som kan bedre den enkelte arbeidstakers muligheter for å skaffe seg nytt arbeid.

2.2 Praksiskandidater

Bransjens organisasjoner ønsker at det ikke skal være noen kvalitetsforskjell i opplæringen av forskjellige kategorier arbeidstakere. Organisasjonene vil derfor arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i Opplæringslova i arbeidslivet (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i fremtiden.

Praksiskandidater skal ikke ha økonomiske utgifter til f.eks. kursavgifter og læremateriell i perioden frem til fagprøven er avlagt.

3. Rekruttering

Organisasjonene er enige om nødvendigheten av å arbeide aktivt og systematisk for å sikre bransjens fremtidige rekruttering. Et viktig ledd i denne sammenheng er lokalt samarbeid mellom skole og arbeidsliv. Organisasjonene ser positivt på å ta imot ungdomsskoleelever i deres utplasseringsuke, og vil arbeide for at denne tiden blir meningsfullt utnyttet.

4. HMS-utvalg

Partene er enige om viktigheten av at bransjen kontinuerlig arbeider for å forbedre sin HMS-standard.

Partene er derfor enige om å videreføre Vernekomiteen og prosjektet HMS i Treforedling gjennom å etablere et permanent samarbeidsutvalg som ledes av Norsk Industri.

Representantene i utvalget oppnevnes av Norsk Industri og Fellesforbundet. Utvalget fastsetter selv sine mål og arbeidsform.

Bilag 10
Avtale om korte velferdspermisjoner av 1972, med endringer i 1976, 1982, 1990, 1992, 1998, 2002, 2006, 2010 og 2012

I tilslutning til Riksmeklingsmannens forslag av 1972 vedrørende likestilling mellom arbeidere og funksjonærer når det gjelder korte velferdspermisjoner, skal det på alle bedrifter inngås avtale om slike permisjoner.

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfeller av velferdspermisjon:

1. 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 ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.

2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, 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. Forøvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykmeldt.

3. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehave og første gang det begynner på skolen.

4. 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 barnet fyller 1 år.

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

6. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfeller i hjemmet.

   Det siktes til akutte sykdomstilfeller i hjemmet, forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes, og arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsen om korte permisjoner for at arbeidstaker skal kunne få ordnet seg på annen måte.

7. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.

8. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.

9. Permisjon i forbindelse med blodgiving dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.

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

11. Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.

12. Permisjon for oppmøte på sesjon..

Med samboer menes person som har hatt samme bopel som den ansatte i minst 2 år, og har vært registrert i Folkeregisteret på samme bopel som den ansatte i samme tidsrom.

Partene på den enkelte bedrift treffer nærmere avtale om retningslinjer for ordningens praktisering. Med korte velferdspermisjoner etter ovenstående regler menes permisjoner for nødvendig tid, inntil 1 dags varighet, betalt med ordinær lønn.

Bilag 11
Innleie av arbeidstakere, utsetting av arbeid m.v.

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

1. Innleie av arbeidstakere

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se §§ 14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen § 9-3 – 9-6.

1.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

Organisasjonene anbefaler at bedriftene avtaler retningslinjer om arbeidsleie bedriftene imellom for å møte produksjonsmessige svingninger og motvirke oppsigelser og permitteringer. Det forutsettes at arbeidsleien er i samsvar med arbeidsmiljøloven §14-13 samt øvrige lover og avtaler. Slike avtaler opprettes i forståelse med tillitsvalgte.

Ved slik innleie skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos virksomheten når innleide arbeidstakere skal arbeide innen Fellesoverenskomstens virkeområde, jf pkt. 1-1.

1.3 Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)

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

1.3.2 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 arbeidsgiver-sammenslutning gjelder ikke bilag 1,2,3,4,5,6 og 13 i Fellesoverenskomsten for treforedling.

1.3.3 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.

1.3.4 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 1.3.2 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgtarbeid, jfr HA § 5-6.

Merknad:
Punktene 1.3.2, 1.3.3 og 1.3.4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jfr Prop 74L (2011-2012).

2. Utsetting av arbeid og entrepriselignende ordninger

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandør om utsetting av arbeid skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen § 9-3 – 9-6.

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandør bedriften inngår avtale med har arbeidsavtale med sine ansatte i hht forskrift om utsendte arbeidstakere (2005-12-16-1566 § 2). Dersom underleverandør som bedriften har inngått avtale med, benytter seg av underleverandør må denne/disse underleverandører påta seg tilsvarende forpliktelse overfor sine ansatte.

Bedriften skal på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos underleverandør når underleverandørs ansatte arbeider innen Fellesoverenskomstens virkeområde, jf pkt. 1-1.Ved bedrifter som jevnlig benytter underleverandører oppfordres de lokale parter til å utarbeide egne rutiner til bruk i slike sammenhenger.

3. Personvern og taushetsplikt

Det er en forutsetning at de lønns- og arbeidsvilkår som bedriften blir bedt om å dokumentere er tilstrekkelig anonymisert og ikke strider mot lov.

Virksomhetens behov, eksempelvis konkurransemessige forhold, kan tilsi at informasjon ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

4. Bo- og oppholdsforhold for arbeidstakere ansatt hos underleverandører som utfører oppdrag i Norge

Bedriften skal på anmodning fra tillitsvalgte informere de tillitsvalgte om hvordan det er tilrettelagt for at arbeidstakere ansatt hos underleverandører som midlertidig utfører arbeid i bedriften har bo- og oppholdsforhold i samsvar med den standard som normalt brukes på oppdragsstedet.

5. Bruk av vikarer

Vikarer, jfr, Arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 1 b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom.

6. Andre forhold

I bedrifter som har, eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer vises det i denne sammenheng spesielt til regler om permittering og oppsigelse i Hovedavtalen kap. VII, Hovedavtalen § 10-4 og arbeidsmiljøloven kapittel 15.

Bilag 11A
Ansatte i vikarbyråer

Bestemmelsene i dette bilaget regulerer forhold i bemanningsforetak/ vikarbyrå som er omfattet av Fellesoverenskomsten for treforedling, jfr § 1-1.

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 § 1-1.

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 11 pkt 1.3.2.

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.

Bilag 12
Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO)

§ 1 Bilagets omfang

Bilaget gjelder for arbeidstakere som er 100% ufør og er fast ansatt i bedriften på VTA-tiltaket i ordinær virksomhet (VTO), eller gjennom andre tilsvarende ordninger.

Der hvor annet ikke følger av bilaget, gjelder overenskomstens bestemmelser også for ansatte som omfattes av dette bilaget.

§ 2 Arbeidstakerens oppgaver i bedriften

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

Før det ansettes drøftes det med tillitsvalgte hvordan arbeidstakeren skal ivaretas, og få den oppfølging og utvikling som kvalifiseringsplanen krever.

§ 3 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.

§ 4 Lønnsbestemmelser

Den lønn som omfattes av denne bestemmelsen, er lønn utbetalt fra bedriften til sine arbeidstakere som er omfattet av dette bilaget. Trygdeytelser skal ikke medregnes.

Minstesats for lønn fremgår av det til enhver tid gjeldende VTA-bilag til AIB-overenskomsten.

Minstelønn gjeldende fra 1. april 2025 er kr 33,- per time. Oppdatert minstelønnssats finnes her: https://www.nhosh.no/jus-hjelp/lonn-og-tariff/

Uavhengig av type overenskomst bedriften er bundet av, gjelder ovenstående minstesats og ledelsen skal én gang per år drøfte med

de tillitsvalgte evt. justering av bedriftens lønnssats(er) for de som er omfattet av bilaget.

§ 5 Arbeid utenfor tjenestestedet

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

§ 6 Arbeidstidsordninger, Arbeid utenfor tjenestestedet

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

§ 7 Lønn under sykdom mv.

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

§ 8 OU-premie

Arbeidstakere som kommer inn under ordningen med varig tilrettelagt arbeid med uføretrygd som hovedinntekt, skal unntas fra OU-ordningen.

Bedriften skal ikke betale premie for arbeidstakere med et VTA vedtak, og disse skal ikke trekkes for arbeidstakers egenandel.

Bilag 13
Innstilling fra utvalget om gjennomføring av arbeidstidsforkortelsen møte 11. september og 20. oktober 1986

Tilstede for:
Norsk Papirindustriarbeiderforbund:
Rolf Hauge, Torger Seland, Lars Bækken, Oddvar Hansen og Bjørnar Skogstad, bare til stede 20.10.

Papirindustriens Arbeidsgiverforening:
Finn Strøm-Rasmussen, Sigurd Dreyer, Jon Kr. Wohlen, Martin Gravdal, Bernt Nakken.

Papirindustriens Arbeidsgiverforening og Norsk Papirindustriarbeiderforbund er i henhold til bilag 10 i Fellesoverenskomsten enige om at arbeidstidsforkortelsen pr. 1. januar 1987, blant annet skal gjennomføres under forutsetning av at partene på den enkelte bedrift bestreber seg på å øke produktiviteten og så vidt mulig bør arbeidstidsforkortelsen ikke medføre oppbemanning.

Det forutsettes imidlertid at det er tilstrekkelig mannskap til å dekke en skiftplan på 33,6 t/u i gjennomsnitt, herunder reserver for sykdom og annet fravær.

Utvalget vil også peke på at det er av den største betydning at bedriften til enhver tid sørger for å ha tilstrekkelig opplært mannskap.

Med den ovennevnte målsetting som utgangspunkt er utvalget enige om å anbefale at man i samarbeid mellom partene på bedriftene, blant annet tar opp til drøftelse::

1. Årskontinuerlig drift.
2. Fastsettelse og utnyttelse av arbeidstiden m.v.
3. Større fleksibilitet.

Ad. 1. Årskontinuerlig drift.
En overgang fra helkontinuerlig drift til årskontinuerlig drift vil bedre bedriftenes produktivitet. Man forutsetter at en eventuell overgang til årskontinuerlig drift tilrettelegges gjennom stedlige forhandlinger etter følgende retningslinjer:

1. Overgang til årskontinuerlig drift skal forankres i stedlig avtale.

2. Fra Norsk Papirindustriarbeiderforbunds side er en av forutsetningene for eventuelt å etablere årskontinuerlig drift at man stedlig finner frem til ordninger, slik at den enkelte arbeidstaker ikke får lengre arbeidstid over året på årskontinuerlig drift enn den arbeidstid vedkommende i dag har, basert på helkontinuerlig drift med stans i høytids- og helgedager. Partene er allikevel enige om at man ved lokal avtale kan finne frem til alternative løsninger.

3. Partene er enige om at såvel 5-skift som 6-skifttabell kan anvendes ved årskontinuerlig drift. I drøftelsene om hvilken tabell som skal anvendes på den enkelte bedrift, bør det legges vekt på hva de ansatte ønsker og dessuten tas bedriftsøkonomiske hensyn.

4. Dersom de stedlige parter skulle ønske det, skal organisasjonene være behjelpelig med tilrettelegging av slik overgang.

Ad. 2. Fastsettelse og utnyttelse av arbeidstiden
Utvalget er enig om at arbeidstiden må utnyttes fullt ut. Det vises i denne forbindelse til Fellesoverenskomstens bilag 5. De avtalte pausers lengde skal overholdes. Pauser utenom de avtalte må legitimeres og tas av egen tid.

Ad. 3. Fleksibilitet
Partene er enige om at det må vises nødvendig fleksibilitet i arbeidet. For å kunne utnytte de tilgjengelige ressurser, må det stedlig kunne avtales ordninger som innebærer at ansatte ved behov også må utføre arbeid utenfor eget arbeidsområde. En forutsetning for dette er at det gis en god og allsidig opplæring. På den måten kan man unngå oppbemanning og unødvendig bruk av overtid.

Partene anbefaler videre at det bedriftsvis tilstrebes å komme frem til samordnede skiftplaner for samtlige avdelinger.

Arbeidstidsforkortelsen fører også til at undervisning - bortsett fra praktisk jobbopplæring – i større utstrekning vil måtte skje utenom den ordinære arbeidstid.

Datastyring virker inn på bemanning og rekruttering, samt de ansattes arbeidsoppgaver og arbeidsinnhold. Data-teknologien gjør det mulig å desentralisere beslutnings-prosessene.

For å kunne dra den fulle nytte av denne mulighet til å bedre produktiviteten, anbefaler partene at operatørene får opplæring til selv å kunne anvende informasjonen fra data-anleggene til selvstendig å styre prosessen.

Ved å legge større innhold i operatørjobbene og lage en arbeidsorganisasjon med anledning til rotasjon og innsikt i flere jobber, vil man også komme bort fra ensformig og sløvende passarbeid.

LO Media 2026
Trykk: BK Grafisk AS