

Overenskomst
for
Margarinfabrikkene

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon,
NHO Mat og Drikke

og de i denne stående margarinfabrikker

på den ene side

og

Landsorganisasjonen i Norge,
Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund

og vedkommende avdelinger av forbundet

på den annen side

**Del I: HOVEDAVTALEN mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og
Landsorganisasjonen i Norge**

Del II: Overenskomst for Margarinfabrikkene

INNHO L D S F O R T E G N E L S E

	Side
§ 1 Arbeidstid	3
§ 2 Yrkesgrupper og lønn	3
§ 3 Deltidsarbeid	5
§ 4 Skiftarbeid	6
§ 5 Nedsatt arbeidsevne	6
§ 6 Overtid	6
§ 7 Smussig arbeid	7
§ 8 Arbeidstøy	7
§ 9 Fagopplæring/kompetanseutvikling	7
§ 10 Avtale om likestilling	9
§ 11 Generelle bestemmelser	9
§ 12 Varighet	11
Bilag 1	Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987
Bilag 2	Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai
Bilag 3	Sluttvederlag
Bilag 4	Opplysnings- og utviklingsfondet
Bilag 5	Avtalefestet pensjon (AFP)
Bilag 6	Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere
Bilag 7	Korte velferdspermisjoner
Bilag 8	Ferie m.v.
Bilag 9	Likestilling

Del II.

§ 1
ARBEIDSTID

Arbeidstiden skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke i gjennomsnitt. Den nærmere inndeling av arbeidstiden blir å fastsette etter forhandlinger mellom bedriften og arbeidstakernes tillitsvalgte. Normalarbeidstiden skal være mellom kl. 0600 og kl. 1700. Arbeidstiden fordeles på de 5 første dager i uken, såfremt ikke saklige grunner tilsier en annen ordning.

Partene understreker betydningen av at man på den enkelte bedrift samarbeider om å finne arbeidstidsrammer som gjør det mulig å tilrettelegge dagens produksjon slik at man sikrer en effektiv utnyttelse av produksjonsutstyret og god flyt i arbeidsgangen. I den forbindelse kan det opprettes lokale særavtaler.

Det inngås på hver enkelt bedrift lokal særavtale som ikke kan sies opp ensidig av partene som omfattes av Margarinoverenskomsten: "Jul- og nyttårsaften er fridager med faktisk lønn fra og med 1992".

§ 2
YRKESGRUPPER OG LØNN

A) Yrkesgrupper

Gruppe I: Unge arbeidstakere under 18 år.

Gruppe II: Arbeidstakere som ikke omfattes av gruppe I, gruppe III eller gruppe IV.

Bestemmelsen omfatter også ansatte som utfører arbeid som er blitt automatisert gjennom innføring av ny teknologi og datastyrte programmer, og ansatte som utfører nye arbeidsoppgaver, innen denne overenskomsts virkeområde, som følge av teknologisk utvikling.

Partene er enige om at de lokale parter kan avtale høyere lønnsnivå for enkelte når man er enige om at det foreligger spesielle kompetansebehov.

Gruppe III: Fagarbeidere i definert stilling, det vil si personer som utøver sitt fagbrev, herunder industriell næringsmiddeloperatør, håndverkere og mekanikere.

Gruppe IV: Distribusjonssjåfører, salgsfremmere, salgskonsulenter og arbeidende formenn.

B) Lønnsgrupper

Gruppe I: 80 % av begynnerlønnsatsen i gruppe II.

Gruppe II: Minst kr. 123,50 pr. time.

Gruppe III: Minst kr. 126,50 pr. time.

Gruppe IV: Individuell lønn men minimumslønn som i gruppe II.

Ved inngåelse av individuell lønn i gruppe III og IV, skal det på forhånd være gjennomført reelle drøftelser med tillitsvalgte.

Fagbrevtillegg

Arbeidstakere med relevante fagbrev innenfor overenskomstens virkeområde, gis et tillegg på kr. 6,- pr. time i tillegg til sin individuelle lønn.

Dersom bedriften praktiserer et lokalt avtalt fagbrevtillegg, er overenskomstens fagbrevtillegg inkludert i dette.

C) Ansiennitetstillegg

Etter 1 år i bransjen		kr. 2,- pr. time
Etter 3 år i bransjen	ytterligere	kr. 2,- pr. time
Etter 5 år i bransjen	ytterligere	kr. 5,60 pr. time

Samtlige arbeidstakere som omfattes av margarinoverenskomsten gis ansiennitetstillegg i tillegg til sin individuelle lønn.

Lønnsansiennitet opparbeidet som unge arbeidere gjelder også ved oppnåelse av voksen alder, 18 år. Det samme gjelder for voksne ved overgang fra en lønnsgruppe til en annen. Dette gjelder også sesongarbeidere.

Lønnsansiennitet under militærtjeneste

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

Lønnsansiennitet under fødselspermisjon

Lønnsansiennitet opparbeides i inntil ett år ved permisjon i forbindelse med svangerskap/fødsel og adopsjon, såfremt arbeidstaker har vært ansatt i bedriften minimum 6 måneder før permisjonen tok til.

Slik ansiennitet opparbeides ved hver fødsel/permisjon, så sant arbeidstaker har vært i arbeid i minst 6 måneder mellom permisjonene.

Lønnsansiennitet ved utdanningspermisjon

Ansiennitetstillegg opparbeides også ved utdanningspermisjon.

Tidligere dokumentert praksis fra næringsmiddelindustrien eller annen relevant praksis godkjennes som ansiennitet.

D) Andre tillegg

- 1) Sjøfører som kjører biler som krever sertifikat klasse C eller CE skal ha et tillegg på kr. 60,- pr. uke.
- 2) Daglig renhold av maskiner, utstyr og arbeidsplass som utføres av produksjonsarbeider lønnes som vedkommendes produksjonsarbeid.

E) Lokale forhandlinger**a)**

Under henvisning til lokale særavtaler som praktiseres i bransjen var det enighet om å innta følgende bestemmelser:

Etter denne overenskomst skal lokale forhandlinger foregå hvert avtaleår i tariffperioden. Det påligger bedriften og de tillitsvalgte å føre reelle forhandlinger.

Fra de lokale forhandlinger føres protokoll. Av protokollen skal det fremgå at partene har gjennomgått bedriftens situasjon vedrørende likestilling og likelønn. Dersom partene er enige om det, kan eventuelle lokale tillegg helt eller delvis skjjevfordeles med utgangspunkt i en likestillingsprofil.

Det skal på forhånd foretas en gjennomgang av bedriftens situasjon ut i fra bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne.

Oppnås det ikke enighet i de lokale forhandlinger, kan hver av partene kreve at organisasjonene (NNN og NHO Mat og Drikke) tilkalles.

b)

Ved praktisering av lokale særavtaler skal det gjennomføres en arbeidsvurdering som vektlegger prinsippet om "lik lønn for arbeid av lik verdi".

c)

De tillitsvalgte har krav på informasjon om individuelle lønninger innenfor overenskomstområdet. Videre har de krav på informasjon om individuell bruk av overtid. Informasjonen skal ta utgangspunkt i sist kjente kvartal.

d) Foreldrepermisjon

Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønns- vurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

F) Lavlønsordningen - garantitillegg

Lavlønsordningen forlenges for en 2 års periode.

Fra 1. oktober 2008 gis det et garantitillegg som beregningsmessig tar utgangspunkt i lavlønsordningen av 1980. Bedrifter som ligger under 85 % av beregnet veid gjennomsnitt for industrien pr. 1. oktober skal gi et tillegg som bringer bedriftens gjennomsnittlige lønnsnivå opp til 85 % av beregnet veid gjennomsnitt for industrien.

Partene er enige om at grunnlaget for beregningen av det veide gjennomsnitt for industrien pr. 1. oktober foretas av LOs og NHOs økonomiske avdeling i samarbeid med NNN og NHO Mat og Drikke.

§ 3**DELTIDSARBEID**

Deltidsarbeid etter endt ordinær arbeidstid betales med et tillegg på 17 %, beregnet av faktisk timelønn.

§ 4 SKIFTARBEID

Ved skiftarbeid betales et tillegg på 21 % for 2. skift og 30 % på 3. skift. Tillegget baseres på faktisk timefortjeneste.

Hvis bedriften ønsker å sette i gang skiftarbeid, skal den forhandle med arbeidstakernes tillitsvalgte om en skiftplan.

Hvis skiftarbeidet varer under en uke, betales timene utenfor ordinær dagtid som for overtid-arbeid bestemt.

Dersom skiftarbeid kommer til anvendelse, skal de arbeidstakere det gjelder ha så langt varsel som mulig og minst 1 uke før igangsettelse. En tilsvarende bestemmelse gjelder også ved opphør av skiftarbeid.

§ 5 NEDSATT ARBEIDSEVNE

For arbeidstakere hvis arbeidsevne er nedsatt på grunn av alderdom, sykdom eller uførhet, kan lønnen fastsettes etter avtale mellom bedriften og arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

§ 6 OVERTID

De 5 første virkedagene i uken betales 50 % tillegg etter endt ordinær arbeidstid inntil kl. 2100. Etter kl. 2100 og frem til kl. 0600 betales 100 % tillegg. Arbeid på lørdag og dager før helligdager etter den ordinære arbeidstids slutt og arbeid på søn- og helligdager inntil siste helligdagsaften kl. 2200, betales med 100 %.

Angående betaling for pålagt arbeid på fridag, vises til pkt. C 6 i avtalen om "Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987" og stedelige avtaler om arbeidstidsinndelingen.

Arbeides det overtid før eller etter skift, skal arbeidstakeren ha de ordinære overtidsprosenten i tillegg til skiftprosenten for vedkommende skift, dog ikke til sammen mer enn 150 %.

Hvis det må arbeides over to timer overtid, skal dette så vidt mulig varsles om formiddagen.

Når overtid varsles samme dag og overtiden varer 2 timer eller mer, skal bedriften sørge for mat eller betale matpenger med kr. 70,-.

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.

Dersom den fastsatte spisetid for den enkelte arbeidstaker blir forskjøvet, betales den forskjøvne tid med 50 %. Dette gjelder ikke når spisetiden for en eller flere arbeidstakere som en fast ordning er henlagt til en annen tid enn den som ellers gjelder ved bedriften.

Vedrørende hvilepause i forbindelse med overtidsarbeid, vises til Arbeidsmiljølovens § 10-9 (2).

Merknad:

Overtidsgrunnlaget skal utgjøre faktisk timefortjeneste (100 %) ekskl. overtids- og skifttillegg innen den enkelte bedrift i sist kjente kvartal.

Disse bestemmelser er ikke til hinder for at partene på bedriften kan bli enige om en annen betalingsmåte eller beregningsperiode, f.eks. at beregningen foretas for grupper eller den enkelte arbeidstaker.

Ved pålagt overtid betales for minst en 1/2 time.

§ 7 SMUSSIG ARBEID

For smussig arbeid og innvendig rengjøring av ammoniakkromler, innvendig rengjøring av kondensatorer, rengjøring av kloakk og fettsamlere, sotsjau, kjelesjau, manuell rengjøring av lagertanker, betales kr. 23,- pr. time i tillegg.

For lignende arbeid som måtte forekomme, forhandles med arbeidstakernes tillitsvalgte.

§ 8 ARBEIDSTØY

Bedriften holder arbeidstøy og fottøy etter behov.

Bedriften og de ansatte gjennom de tillitsvalgte samarbeider om å få egnet arbeidstøy og fottøy.

Bedriften forestår vask og istandsetting av arbeidstøy.

§ 9 FAGOPPLÆRING/KOMPETANSEUTVIKLING

Fagopplæring

Fagopplæring skjer i samsvar med Opplæringsloven og de bestemmelser som til enhver tid blir gitt i henhold til denne loven og Hovedavtalens bestemmelser.

Partene er enige i at fagarbeidere er viktig kompetanse for bedriftene og vil aktivt arbeide for at bransjen skal være attraktiv for yrkesutdannet ungdom og øke andelen fagarbeidere i bedriften.

Partene er enige i at en kombinasjon av praksiskandidatordningen og inntak av lærlinger er det beste rekrutteringsgrunnlag for fagarbeidere i bedriften.

Praksiskandidater

Bedriften skal arbeide aktivt for å legge forholdene til rette slik at de ansatte gis mulighet til å ta fagbrev under praksiskandidatordningen. Det forutsettes at bedriften betaler ordinær lønn samt utgifter til læremateriell og prøveavleggelse. Det gis en lesedag med ordinær lønn i forbindelse med gjennomføring av teorieksamen.

Lærlinger

Antallet lærlinger må stå i forhold til den kapasitet bedriften kan frigjøre for å gi opplæring i henhold til Opplæringsboka/-planen. Denne skal føres fortløpende og gjennomgås hvert kvartal av lærling og opplæringsansvarlig for å sikre kvaliteten i opplæringen.

Lærlinger skal ikke inngå i bedriftens ordinære bemanningsplaner. Ved sykdom og ferie kan bedriften benytte lærlinger som vikarer. I slike tilfeller lønnes i henhold til bedriftens bestemmelser for ufaglærte arbeidere. Det forutsettes at de tillitsvalgte orienteres i disse tilfellene.

Overtidsgrunnlaget for lærlinger er begynnerlønn for voksne arbeidere, inklusiv lokale tillegg.

Lærlinger lønnes etter følgende skala:

3. året: 40 % av faktisk begynnerlønn for fagarbeidere i bedriften

4. året: 60 % av faktisk begynnerlønn for fagarbeidere i bedriften

Arbeidstakere med fagbrev direkte fra skole uten bedriftspraksis i henhold til Opplæringsloven, betales 80 % av faktisk begynnerlønn for fagarbeidere i bedriften inntil vedkommende har 1 års praksis.

Lærlinger som har fullført sin læretid og som avlegger fagprøven på et senere tidspunkt, skal lønnes som voksne arbeidere frem til fagprøven er bestått. Fagbrevtillegget utbetales ved bestått fagprøve.

Lærlinger som fortsetter i bedriften etter endt læretid får læretiden godkjent som ansiennitet.

For øvrig er partene enige om:

- å arbeide aktivt og systematisk for å sikre bransjens framtidige rekruttering. Et viktig ledd i denne sammenheng er lokalt samarbeid mellom skole og arbeidsliv. Partene er positive til å ta imot elever i deres utplassering, og vil arbeide for at denne tiden blir meningsfylt utnyttet
- at det mellom bedriften og de tillitsvalgte drøftes behovet for inntak av lærlinger, slik at det legges til rette for nødvendig inntak av lærlinger
- de lokale parter anbefales å drøfte støtte til aktuelle ordninger som kan stimulere til rekruttering og tilgang på lærlinger
- lærlinger og praksiskandidater skal ikke ha økonomiske utgifter til for eksempel kursavgifter og læremateriell i perioden fram til 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
- i felleskap å arbeide for en kontinuerlig oppdatering av fagopplæring, slik at denne til enhver tid er mest mulig i samsvar med bransjens behov
- å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i Opplæringsloven (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i framtiden
- at de aktuelle offentlige faglige rådene søker å utarbeide opplæringstilbud for ajourføring av fagarbeidernes kvalifikasjoner, som endrede hygiene- og arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi m.v. vil kreve.

Oppstår uenighet om disse bestemmelser på den enkelte bedrift, kan det søkes bistand hos forbund og landsforening.

Kompetanseutvikling

Kompetansen til de ansatte ved bedriften har avgjørende innflytelse på verdiskapningen, derfor vil bedriftens konkurranseevne være sterkt avhengig av økt kompetanse. Partene er enige om at den enkelte bedrift i samarbeid med de tillitsvalgte utvikler hensiktsmessige samarbeidsformer hvor økt kompetanse vil være med å sikre bedriftens konkurranseevne.

Bedriftene blir stilt overfor store utfordringer i årene som kommer. Dette gjelder ikke minst når det gjelder skjerpede krav til hygiene og teknologisk utvikling. Innføring av ny teknologi og endringer i produksjonsmåter vil dessuten føre med seg at de ansatte vil bli stilt overfor nye og større krav til kompetanse. Bedriften må derfor legge til rette for å stimulere til kompetanseutvikling for alle ansatte.

Det er partenes mål at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for å mestre de oppgaver som til en hver tid foreligger og slik at de har størst mulig bredde i sin kompetanse i bedriften. Opplæring/videreutdanning blir avgjørende i denne forbindelse. Partene forutsetter at alle arbeidstakere er villige til å gjennomgå den nødvendige faglige opplæring som bedriften anser nødvendig for å oppfylle kravene til økt kompetanse.

Det er et overordnet ansvar for bedriften å tilse at de ansatte gis mulighet for oppbygging og vedlikehold av kompetanse. Bedriften og de tillitsvalgte må sammen utvikle planer for bedriftens faglige utvikling og partene må legge opp kompetanseutviklingsplaner for de ansatte.

Bedriften må avsette tilstrekkelige midler til oppbygging og vedlikehold av kompetanse i sitt budsjett. Partene skal hvert år utarbeide planer som viser prioriteringen av kompetanseutviklingen i alle ledd i organisasjonen.

Ved lengre permitteringsperioder bør det alternativt vurderes igangsatt opplæringstiltak i henhold til den lokale opplæringsplanen.

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse og de lokale parter skal samarbeide i gjennomføringen av dette. Ansatte med lese- og skrivevansker skal ha samme mulighet for kompetanseutvikling som øvrige, og de lokale parter må legge til rette for dette.

I tråd med disse bestemmelser og under henvisning til Hovedavtalens Kap. 16 og i § 12-8, oppfordres bedriftene til å behandle opplæringsspørsmål systematisk. Ved uenighet kan hver av partene bringe saken inn for hovedorganisasjonene.

§ 10

AVTALE OM LIKESTILLING

Det vises til Hovedavtalens tilleggsavtale II: Rammeavtale om likestilling i arbeidslivet.

§ 11

GENERELLE BESTEMMELSER

A) Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen skal være attraktiv og seriøs, og at innleide arbeidstakere skal ha ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er

opptatt av å hindre ”sosial dumping” og at de utfordringene et internasjonalt arbeidsmarked medfører, løses på en akseptabel måte.

Partene viser til Hovedavtalens intensjon om et best mulig samarbeid i bedriftene. Informasjon og involvering av de tillitsvalgte er en forutsetning for produktivitetutvikling og konkurransekraft.

Det er bare anledning til å bruke innleide arbeidstakere fra utleiebyråer i det omfang Arbeidsmiljølovens § 14-12 gir adgang til. Videre må vilkårene i Arbeidsmiljølovens § 14-9 være oppfylt.

Forutsetningen for at adgangen til innleie er til stede, er en riktig stipulert bemanning i den enkelte bedrift/avdeling. Riktig bemanning innbefatter det normale fraværs-mønsteret på bedriften/avdelingen som skal dekkes opp av fast ansatte. Innleie kan finne sted ved ferie, sesong- og fraværstopper og ved uforutsette hendelser. Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere, skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte i henhold til Hovedavtalens bestemmelser.

Bedriften skal fremlegge nødvendig dokumentasjon, slik at de tillitsvalgte kan kontrollere at innleieforholdet er i tråd med lov- og avtaleverk når det gjelder bakgrunn og mulig omfang av innleien - herunder lønns- og arbeidsvilkår.

Innleide arbeidstakere skal snarest mulig presenteres for de tillitsvalgte.

Dersom de lokale parter er uenige om praktiseringen av det eksisterende lov- og avtaleverk, kan saken bringes inn for organisasjonene.

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 tilsa 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.

B) Uorganiserte bedrifter - Tariffrevisjoner

For uorganiserte bedrifter som er bundet av denne overenskomst gjennom direkte avtaler 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 varslingsplassoppsigelse og eventuell plassfratredelse i henhold til fristene i Hovedavtalens § 3-1, nr. 1, 2 og nr. 5, 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 § 31-1, nr. 3.

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

C) Følgende generelle bestemmelser følger denne overenskomst som egne bilag:

- Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987
- Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai - A-ordningen
- Sluttvederlag
- Opplysnings- og utviklingsfondet
- Avtalefestet pensjon (AFP)
- Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere
- Korte velferdspermisjoner
- Ferie m.v.
- Likestilling

§ 12

VARIGHET

Denne overenskomst gjelder fra 1. mai 2008 til 30. april 2010 og videre 1 år av gangen, med mindre den av partene skriftlig sies opp med minst 2 - to - måneders varsel.

Reguleringsbestemmelse 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 Hovedstyre. 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 utløp før 1. april 2009).

Protokolltilførsler:

- 1) Korte velferdspermisjoner:
Samboer likestilles med ektefelle under forutsetning av at de samboende har samme bopel sammenhengende i minst 2 år og har vært registrert i Folkeregisteret i samme tidsrom.
- 2) Tilføyes/innarbeides i de lokale personalreglement:

Militærtjeneste:
I de lokale avtaler om godtgjøring fra bedriften ved avtjening av førstegangsmilitærtjeneste og ved repetisjonsøvinger skal funksjonærer og arbeidstakere likestilles.
- 3) De eksisterende personlige tillegg for enkelte arbeidstakere og fordeler som er tariffestet eller gjennom forhandling med de enkelte bedrifter stadfestet i protokollform, skal fortsatt bibeholdes.
- 4) Fabrikker og lagre som har sjåfører skal ikke utvide leiekjøringen til trensel for de ansatte sjåfører.
- 5) Disse bedrifter faller pr. 1. mai 2008 inn under Margarinoverenskomsten:
Idun Industri AS, Postboks 64 - Kokstad, 5863 Bergen
Kjeldsberg Kaffebrenneri AS, Postboks 1820 - Lade, 7440 Trondheim
Mills DA, Postboks 4644 - Sofienberg, 0506 Oslo
Mills DA, Postboks 203, 1601 Fredrikstad
Mills DA, Postboks 94, 2601 Lillehammer
A/S Pals, Postboks 214, 1377 Billingstad
AS Produktprofilering, Postboks 4644 - Sofienberg, 0506 Oslo
- 6) Partene overlater til NNN og NHO Mat og Drikke sentralt å avtale utformingen av egnet lønnsstatistikk som utgangspunkt for lavlønsordningen av 1980, etter omleggingen av SSBs lønnsstatistikk.
- 7) I tilfeller av nødvendig omstilling eller nedbemanning vises til bestemmelsene i Hovedavtalens kapittel 9 og Arbeidsmiljøloven.

Oslo, 4. juni 2008

Næringslivets Hovedorganisasjon

Landsorganisasjonen i Norge

NHO Mat og Drikke

Norsk Nærings- og Nytelses-
middelarbeiderforbund