

FISKEINDUSTRIBEDRIFTER**OVERENSKOMST**

mellom

**Næringslivets Hovedorganisasjon
Fiskeri- og Havbruksnæringens Landsforening**og de i disse foreninger stående fiskeindustribedrifter
på den ene siden

og

**Landsorganisasjonen i Norge
Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund**på den annen side
angående lønns- og arbeidsvilkår

Gjelder fra 1. april 2010 til 30. april 2012



INNHOOLD SFORTEGNELSE

Del I	Hovedavtalen mellom Landsorganisasjonen i Norge og Næringslivets Hovedorganisasjon	
Del II	Overenskomst for fiskeindustribedrifter	
		Side
Kap. I	Omfangs- og virkeområde	3
§ 1-1	Omfangsbestemmelse	3
Kap. II	Alminnelige bestemmelser	3
§ 2-1	Arbeidstiden	3
§ 2-2	Deltidsarbeid og forskjøvet arbeidstid	4
Kap. III	Yrkesgruppeinndelinger og lønninger	4
§ 3-1	Gruppeinndeling	4
§ 3-2	Lønnsatser	5
§ 3-3	Lærling- og lærekandidatbestemmelser	6
§ 3-4	Lønn for unge arbeidere	7
§ 3-5	Bestemmelser om ansiennitet	8
§ 3-6	Tilleggs- og garantibestemmelser	9
§ 3-7	Forhandlinger	9
§ 3-8	Kompetanse	10
Kap. IV	Diverse tillegg	11
§ 4-1	Tillegg for arbeid på skift	11
§ 4-2	Kuldetillegg	11
§ 4-3	Tillegg for smussig arbeid	11
Kap. V	§ 5-1 Overtidsarbeid	12
§ 5-2	Gjelder for dag- og skiftarbeidere	12
§ 5-3	Gjelder bare for skiftarbeidere	13
§ 5-4	Beregning av overtidstillegg	13
Kap. VI	§ 6-1 Nye maskiner eller arbeidsmetoder	13
Kap. VII	§ 7-1 Ferie	14
§ 7-2	Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere	14
Kap. VIII	§ 8-1 Permitteringsregler	14
Kap. IX	§ 9-1 Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai	16
Kap. X	§ 10-1 Forskjellige bestemmelser	17
§ 10-2	Merknad til Hovedavtalens § 6-8	19
Kap. XI	§ 11-1 Prestasjonslønnsavtale	20
§ 11-2	Avbrutt akkord/prestasjonsarbeid	21
§ 11-3	Innøvingstid	21
§ 11-4	Akkordregulering	21
Kap. XII	§ 12-1 Generelle bestemmelser	22
Kap. XIII	§ 13-1 Varighet og reguleringsbestemmelser	22
§ 13-2	Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår	22
§ 13-3	Erklæringsavtaler	23

BILAG	1. Korte velferdspermisjoner	25
	2. Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987	27
	3. Godtgjørelse for helligdager, 1. og 17. mai - A-ordningen	34
	4. Sluttvederlagsordningen	37
	5. Avtale om opplysnings- og utviklingsfond.....	50
	6. Avtalefestet pensjon (AFP).....	53
	7. Likestilling.....	57
	8. Avtalefestet ferie.....	61

**DEL I:
HOVEDAVTALEN MELLOM
LO OG NHO**

DEL II:

KAP. I OMFANGS- OG VIRKEOMRÅDE

§ 1

Omfangs- og virkeområde

- 1) Produksjonsarbeider med dertil hørende arbeidsoperasjoner, lagerarbeidere, transport, vakthold, rengjøring og kantine, håndverkere, reparatører, arbeidende formenn, kontrollører, instruktører og kjølemaskinister/kuldemaskinister.
- 2) Bestemmelsene 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 overenskomstens virkeområde, som følge av teknologisk utvikling.

KAP. II ALMINNELIGE BESTEMMELSER

§ 2-1

Arbeidstiden

- 1) Den ordinære arbeidstid skal gjennomsnittlig ikke overstige for:

a. Dagtidsarbeid	37,5 timer pr. uke
b. 2-skiftarbeid	36,5 timer pr. uke
c. Døgnkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarb.	35,5 timer pr. uke
d. Helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarb.	33,5 timer pr. uke
- 2) Vedrørende arbeidstidsreduksjonen pr. 1. januar 1987 henvises til § 12-1 bilag nr. 3.
- 3) Den nærmere inndeling av arbeidstiden fastsettes etter forhandlinger mellom bedriftens leder, eller den han dertil bemyndiger, og arbeiderne ved deres tillitsvalgte.
- 4) Dersom enighet ikke oppnås, skal den daglige arbeidstid de 5 første dager i uken være 7,5 timer ekskl. spisepause og legges mellom kl. 06.00 og kl. 17.00. Dersom enighet ikke oppnås, kan bedriften fastsette arbeidstidens begynnelse innen forannevnte tidsramme.

- 5) Jul- og nyttårsaftener slutter arbeidet kl. 12.00.
- 6) For 2-skiftarbeid skal siste skift ikke være avsluttet senere enn kl. 24.00.
- 7) På bedrifter hvor det ikke ordinært arbeides på skift, betraktes ikke arbeidet som skiftarbeid hvis det ikke har varighet utover 5 døgn.
- 8) Når skiftarbeid kommer til anvendelse, skal de arbeidstakere det gjelder normalt ha 1 ukes varsel for oppstart og avslutning av skiftarbeide. Når det er nødvendig kan kortere varslingsfrist anvendes når bedriften og de tillitsvalgte er enige om det.

Protokolltilførsel.

Grunnet denne nærings struktur må partene på den enkelte bedrift samarbeide om tiltak for å øke effektiviteten, redusere produksjonsomkostningene og bedre bedriftens konkurransevne, jfr. hovedorganisasjonenes erklæring i forbindelse med arbeidstidsreduksjonen.

§ 2-2 Deltidsarbeid og forskjøvet arbeidstid

- 1) I de tilfeller det ikke lar seg gjøre å gjennomføre produksjonen i den ordinære arbeidstid, kan arbeidstiden dersom partene er enig forskyves slik at arbeidstakeren må begynne før eller etter den arbeidstid som ordinært er fastlagt for ham. Det skal da gis 1 ukes varsel. For den forskjøvne arbeidstiden betales et tillegg etter kl. 17.00 på 20 %.
- 2) Deltidsansatte og arbeidere med kortere arbeidstid innen dagarbeidstiden betales med vanlig timelønn. Ved arbeidstid etter dagarbeidstiden (17.00), herunder kveldsansatte, betales et tillegg på 20 % av faktisk lønn.

Merknad:

Denne bestemmelse er ikke til hinder for at partene på bedriften kan avtale en annen beregningsordning.

KAP. III YRKESGRUPPEINDELING OG LØNNINGER

§ 3-1 Gruppeinndeling

- Gruppe 1: Produksjonsarbeider.
Produksjonsarbeid og dertil hørende arbeidsoperasjoner.
- Gruppe 2: Fagarbeider.
- 1) Ansatte i fiskeindustrien som har fagbrev i fag som er relevant for stillingen, skal lønnes som fagarbeider etter overenskomsten.

- 2) Ved uenighet kan hver av partene bringe saken inn for FHL/NNN.
- 3) Godkjent fagbrev i fiskeindustri- og aquafaget, samt industriell næringsmiddelfag gir automatisk lønnsstatus som fagarbeider.

Merknad:

Fagarbeiderstatus gis kun til arbeidstakere med offentlig godkjent fagbrev, jfr. opplæringslova.

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

Bedriften skal arbeide aktivt for å legge forholdene til rette slik at flest mulig ansatte gis muligheten for å ta fagbrev i henhold til § 3-5 i opplæringslova.

§ 3-2 **Lønnsatser**

Lønnsgruppe 1: Produksjonsarbeider (Minstelønnsatser 37,5 t. uke)
kr. 140,00 pr. time

Lønnsgruppe 2: Fagarbeider (Minstelønnsatser 37,5 t. uke)
kr. 149,50 pr. time

- 1) Minstelønnsatsen reguleres årlig til 85 % av timefortjenesten i kolonne 6 forgående år i henhold til TBU's tall for lønnsvekst i mat- og drikkeindustrien.
- 2) Eventuelle generelle tillegg og lavlønns-/likestillingstillegg som gis det enkelte år legges ikke på minstelønnsatsen.
- 3) Justeringen gjøres årlig i forbindelse med det sentrale tariffoppgjøret.
- 4) Økingen i overenskomstens minstelønnsatser kan medføre at lokalt avtalte timelønnsstillegg, reduseres tilsvarende.
- 5) Dette gjelder lokalt avtalt timelønnsstillegg for timelønn, bedriftens grunnlønn, bonus, produksjonspremier og akkorder m.v..
- 6) Ved vanlig dagarbeid betales for hele og halve timer.
- 7) Akkordavsavn betales for de timer det ikke arbeides akkord. Dog skal tillegget ikke betales for ventetid ved strømstans og vannmangel som bedriften ikke har ansvar for.

- 8) I ovennevnte satser er innarbeidet akkordavsavnet på kr. 9,50 pr. time, som fratrekkes timelønnen i de tilfeller der overenskomsten forutsetter dette.
- 9) Fagarbeider skal lønnes med et fagarbeidertillegg på kr. 9,50 pr. arbeidet time når denne lønnes etter lokal særavtale. Ved lokal prestasjonsavtale gis tilsvarende tillegg.
- 10) Partene er enige om at ovenstående ikke skal være til hinder for at de lokale parter kan avtale høyere lønnsnivåer for enkelte når man er enige om at det foreligger spesielle kompetansebehov.

§ 3-3

Lærling- og lærekandidatbestemmelser.

- 1) Fagopplæring må skje i samsvar med Opplæringsloven og de bestemmelser som til enhver tid blir gitt i henhold til denne loven og Hovedavtalens bestemmelser. Partene er enig 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.
- 2) Partene er enig i at en kombinasjon av praksiskandidatordningen og inntak av lærlinger er det beste rekrutteringsgrunnlag for fagarbeidere i bedriften.
- 3) 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.
- 4) 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.
- 5) Lærlinger skal ikke inngå i bedriftens ordinære bemanningsplaner. Ved sykdom og ferie kan bedriften benytte lærlinger som vikarer. I slike tilfeller lønnes de i henhold til bedriftens bestemmelser for ufaglærte arbeidere. Det forutsettes at de tillitsvalgte orienteres i disse tilfellene.
- 6) Overtidsgrunnlaget for lærlinger er begynnerlønn for voksne arbeidere, inklusiv lokale tillegg.

- 7) 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
- 8) Arbeidstakere med fagbrev direkte fra skole uten bedriftspraksis i henhold til Oppføringsloven, betales 80 % av faktisk begynnerlønn for fagarbeidere i bedriften inntil vedkommende har 1 års praksis.
- 9) For øvrig er partene enige om:
- a) 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
 - b) at det mellom bedriften og de tillitsvalgte drøftes behovet for inntak av lærlinger, slik at det legges til rette for nødvendig inntak av lærlinger
 - c) de lokale parter anbefales å drøfte om støtte til aktuelle støtteordninger som kan stimulere rekruttering og tilgang på lærlinger
 - d) 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
 - e) i felleskap å arbeide for en kontinuerlig oppdatering av fagopplæring, slik at denne til enhver tid er mest mulig i samsvar med bransjens behov
 - f) å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i Oppføringslova (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i framtiden
 - g) at de aktuelle offentlige faglig rådene søker å utarbeide opplæringstilbud for ajourføring av fagarbeidernes kvalifikasjoner, som endrede hygiene- og arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi m.v. vil kreve.
- 10) Oppstår uenighet om disse bestemmelser på den enkelte bedrift, kan det søkes bistand hos forbund og landsforening.

§ 3-4 **Lønn for unge arbeidere**

Lønn for arbeidere under 18 år: 80 % av overenskomstens minstelønnsatts.

- 1) Arbeidere over 17 år som har arbeidet 12 uker i bedriften skal lønnes i henhold til de lønnsgrupper deres arbeide hører inn under.
- 2) Skoleungdom beholder opparbeidet lønnsansiennitet fra det ene året til det neste i samme bransje.

- 3) Lønnsansiennitet opparbeidet som unge arbeidere gjelder også ved oppnåelse av voksen alder 18 år.

§ 3-5

Bestemmelser om ansiennitet

- 1) For å stimulere til økt utdanning i fiskeindustrien både ved utdanningsinstitusjoner og ved bedriftsintern opplæring, samt øke stabilitet i bransjen, er partene enige om følgende lønnsansiennitetssystem:
- Ansiennitetstillegg etter
- a. Etter 1 år i bransjen kr. 2,50
 - b. Etter 3 år ytterligere kr. 3,00
 - c. Etter 5 år ytterligere kr. 5,00
- 2) Denne avtale er en påbygging av lønnsgruppene i overenskomsten § 3-2. Tillegget gjelder også ved avlønning etter § 11-1. Ansiennitetstilleggene skal også gis ved avlønning utover overenskomstens minstelønnsatser.
- 3) Avtalen skal tilpasses og ikke komme i tillegg til lokale ansiennitetsavtaler.
- 4) Ansiennitetstillegget gis i forhold til ansettelsestid i bedriften med følgende unntak:
- a) Relevant praksis fra bransjen godskrives.
 - b) Lærlingers ansiennitet opparbeides fra påbegynt lærekontrakt.
- 5) Ved innføring av avtalen godskrives ansiennitet etter faktisk ansettelsestid i bedriften. Deltidsansatte som arbeider over 50 % av normal arbeidstid opptjener full ansiennitet.
- 6) 1. april skal være fast reguleringsdato for ansiennitetstillegg. Ansiennitetstillegg gis ved denne dato til alle som i løpet av kalenderåret har opprykk. Dette gjelder ikke første trinn hvor kravet er 1 års tjenestetid.
- 7) Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret og pålagt tjeneste som sivilarbeider, godskrives som lønnsansiennitet.
- 8) Lønnsansiennitet opparbeides i inntil ett år ved permisjon i forbindelse med svangerskap/fødsel og adopsjon, såfremt arbeidstaker har vært ansatt i bedriften i minimum 6 måneder før permisjon tok til.

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



§ 3-6

Tilleggs- og garantibestemmelser

- 1) De nå ansatte arbeidere skal ikke få sin lønn redusert i de tilfelle denne er høyere enn lønnen i den lønnsgruppe vedkommende blir plassert i. Det samme gjelder sesongarbeidere som tidligere har arbeidet i bransjen.
- 2) Partene er enige om at i tilfelle det skulle oppstå vanskeligheter med plasseringen av enkelte jobber innenfor de lønnsgrupper som er nevnt, skal plasseringene avgjøres ved voldgift etter reglene i § 6-1 i overenskomsten.
- 3) Ved vikariat som arbeidende formann/formann, avtales en lønn som ligger høyere enn gjennomsnittsfortjenesten for bedriftens voksne arbeidere på ordinær tid, med samme arbeidstidsordning, og også høyere enn gjennomsnittsfortjenesten for de arbeidere han eder. (Kfr. § 5, lønnsgruppe 2).
- 4) Arbeidstakere i gruppe 1 utlønnes etter gruppe 2 når de fungerer som instruktører.

§ 3-7

Forhandlinger

- 1) Etter denne overenskomst skal lokale lønnsforhandlinger foregå hvert avtaleår i tariffperioden. Det påligger bedriften og de tillitsvalgte å føre reelle forhandlinger. Oppstår det tvil om de lokale forhandlinger gjennomføres slik overenskomsten forutsetter, kan hver av de stedlige parter kreve at organisasjonene (NNN og FHL) tilkalles.
- 2) I forbindelse med de lokale forhandlinger skal partene legge særlig vekt på likelønn og andre tiltak, for å fremme likestilling i bedriften. For å nå dette overordnede mål, kan de lokale tillegg skjevfordeles. Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.
- 3) Fra de lokale forhandlinger føres protokoller.
- 4) Det skal på forhånd foretas en gjennomgang av bedriftens situasjon ut fra bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne.
- 5) Ekstern lønnsstatistikk, andre bedrifters lønnsnivå eller lønnsutvikling skal ikke kunne påberopes som grunnlag for regulering utover det som fremgår av foregående setning. Partene på den enkelte bedrift kan avtale oppdeling av et eventuelt tillegg.



- 6) De tillitsvalgte skal etter anmodning utleveres lister som viser status, timefor-tjeneste og overtidbruk for sist kjente kvartal, eventuelt annet materiale som gir grunnlag for slik oversikt.
- 7) Til lokale lønnsforhandlinger skal de tillitsvalgte, for eget bruk innen bedriften, få utlevert lister med oversikt over fortjenestenivå for alle som arbeider innenfor overenskomstens virkeområde i bedriften.

Merknad:

Bestemmelsen gjelder også ved inngåelse av avtale etter § 11-1.

- 8) Tidspunkt for lønnsforhandlinger avtales mellom bedriften og de tillitsvalgte

Merknad:

Dersom partene i forhandlinger ikke kommer til enighet skal tvisten søkes løst i henhold til Hovedavtalen Kap. II og IV.

§ 3-8 Kompetanse

- 1) Kompetansen til de ansatte ved bedriften har avgjørende innflytelse på verdiskapingen, derfor vil bedriftens konkurransevne sterkt være 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 konkurransevne.
- 2) 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.
- 3) 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 partene anser nødvendig for å oppfylle kravene til økt kompetanse.
- 4) Det er et overordnet ansvar for bedriften å tilse at de ansatte gis mulighet for oppbygging og vedlikehold av kompetanse samt etter- og videreutdanning. Bedriften og de tillitsvalgte må sammen utvikle planer for bedriftens faglige utvikling og partene må legge opp kompetanseutviklingsplaner for de ansatte

Bedriften må avsette tilstrekkelig 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, og sørge for gjennomføring. Det påhviler de lokale parter å se spesielt på kompetanseutviklingstiltak i likestillingsperspektiv. Ved lengre permitteringsperioder bør det alternativt vurderes igangsatt opplæringstiltak i henhold til den lokale opplæringsplanen.

- 5) 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 søke å legge til rette for dette.
- 6) 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.

KAP. IV DIVERSE TILLEGG

§ 4-1

Tillegg for arbeid på skift

Ved skiftarbeid etter § 2 - 1 betales:

For 2. skift 20 % tillegg til den faktiske timelønnen.

For 3. skift 25 % tillegg til den faktiske timelønnen.

Skiftarbeid på 2. skift på dager før helgedag betales med 100 % tillegg.

For helkontinuerlig skiftarbeid betales 12,5 % tillegg for samtlige skift.

§ 4-2

Kuldetillegg

- 1) Alt arbeid i rom, når disse er nedkjølt til minus 15 grader eller derunder, betales med kr. 4,00 pr. time i tillegg for den tid arbeidet varer. Forutsetningen er at arbeidet varer sammenhengende 1 time eller mer.
- 2) Ved akkordarbeid betales ikke kjøleromstillegg uten at det er spesielt nevnt i akkordavtalen.

§ 4-3

Tillegg for smussig arbeid

Ved utførelse av smussig arbeid betales for den tid slikt arbeid varer, et tillegg på 35 %. Partene lokalt avtaler hva som er smussig arbeid.

KAP V

§ 5-1 Overtidsarbeid

Overtidsarbeid, samt søn- og helgedagsarbeid, skal innskrenkes til det minst mulige, og i særdeleshet ikke overdrives av eller overfor den enkelte arbeider. Før slikt arbeid iverksettes skal arbeidsgiveren, dersom det er mulig, drøfte nødvendigheten av det med arbeidstakernes tillitsvalgte. I drøftelsene skal årsaker til overtiden og belastningen på arbeidstakerne belyses og eventuelle tiltak vurderes.

§ 5-2 Gjelder for dag- og skiftarbeide

- 1) Overtidsarbeid i de 5 første virkedager i uken betales med 50 % tillegg etter endt ordinær arbeidstid og til kl. 21.00.
- 2) Overtidsarbeid etter kl. 21.00 betales med 100 % tillegg inntil ordinær arbeidstids begynnelse. Forlanges arbeidet påbegynt etter kl. 06.00 betales 50 % tillegg inntil arbeidstidens begynnelse.
- 3) Overtidsarbeid på lørdager og dager før helgedager etter ordinære arbeidstids slutt og arbeid på søn- og helgedager, betales 100 % tillegg.
- 4) Når det arbeides overtid på lørdag og dette ikke er en ordinær arbeidsdag skal det betales 50 % tillegg før kl. 12.00 og 100 % tillegg etter kl. 12.00. Ved overtidarbeid før søn- og helligdager på ukens øvrige hverdager skal det betales 100 % etter kl. 16.00.
- 5) Hvis det forlanges av bedriften at det skal arbeides i spisepause - hvilket mest mulig skal unngås - betales hertil 100 % tillegg.
- 6) Når en arbeidstaker utfører overtidarbeid av mer enn 2 timers varighet etter at den ordinære arbeidstid er avviklet, skal arbeidstakeren først gis en ½ times betalt pause med overtidstillegg. Det vises for øvrig til aml. § 10-9 (2). Skulle overtidarbeidet vare kortere enn 2 timer, faller retten til den betalte pausen bort.
- 7) Når en arbeidstaker utfører overtidarbeid utover 2 timer, skal det gis en ½ times betalt pause med overtidstillegg for hver ytterligere arbeidsperiode på 2 ½ time. Dersom overtidperioden er kortere enn 2 ½ time, faller retten til betaling for pausen bort.
- 8) Ved fremmøte etter tilsigelse på søn- og helgedager, eller for øvrig utenfor den ordinære dagtid, skal arbeidstakerens fortjeneste utgjøre betaling for minst 3 timer beregnet etter den i § 3-2 fastsatte timelønn med gjeldende overtidstillegg.

- 9) Arbeidere som har arbeidet ordinær arbeidstid og som blir tilsagt til overtidsarbeid samme dag betales, hvis mat ikke skaffes av arbeidsgiveren, kr. 74,00 i matpenger dersom overtidsarbeidet varer minst 1 ½ time.

Merknad:

I tilfelle arbeidstidsordningen medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal overtidsarbeid på disse dager av arbeidstakere som skulle vært fri betales med 50 % tillegg.

§ 5-3

Gjelder bare for skiftarbeidere

- 1) Arbeides det overtid før eller etter skift, skal arbeideren ha de ordinære overtidsprosentene i tillegg til skiftprosentene for vedkommende skift, dog ikke til sammen mer enn 150 %.
- 2) Arbeid på 2. skift på jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften betales med 150 % tillegg. Hvor en 1. og 2. skiftarbeider utenom sitt skift beordres til arbeid mellom kl. 21.00 og kl. 06.00 kommer regelen om overtidsarbeid til anvendelse som for dagarbeidere.

Merknad:

Angående betaling for pålagt arbeid på fridag, vises til meklingsmannen forslag av 1986 pkt. C, samt stedlige avtaler om arbeidstidsinndeling.

§ 5-4

Beregning av overtidstillegg

Overtidsgrunnlaget utgjør faktisk timefortjeneste eksklusive overtids- og skifttillegg i sist kjente kvartal. Denne bestemmelse er ikke til hinder for at partene på bedriften innenfor ovennevnte ramme kan avtale en annen beregningsordning eller beregningsperiode.

Merknad:

Ved personlige lønninger beregnes overtidstillegget av den personlige lønn.

KAP. VI

§ 6-1

Nye maskiner eller arbeidsmetoder

I tilfelle det anskaffes nye maskiner eller innføringen av nye arbeidsmetoder gjør nødvendig en forandring i de tidligere fastsatte lønninger og akkordsatser, skal det forhandles om dette med arbeidernes tillitsvalgte. Hvis ikke enighet oppnås, henvises saken til forhandling mellom hovedorganisasjonene, eventuelt voldgift.

Voldgiftsretten består av 3 medlemmer. Partene velger hver sin representant. Hvis ikke disse blir enige om oppmann, oppnevnes denne av Kretsmeglingsmannen. Inntil voldgiftsretten har behandlet saken, arbeides på timelønn.

KAP. VII

§ 7-1

Ferie

- 1) Ferie gis i henhold til Ferieloven. For avtalefestet ferie, se bilag 8.
- 2) Utbetaling av feriepenger skjer i.h.t. Ferieloven § 11, dog slik at partene lokalt kan avtale felles utbetaling for hovedferie - for hele bedriften eller avdelinger – til fastsatt tidspunkt i juni, juli eller august.
- 3) Feriegodtgjørelse godskrives uten hensyn til tidsrom dersom arbeiderens fratreddelse skyldes oppsigelse fra arbeidsgivers side, eller arbeidets art er time- eller jobbearbeid.

§ 7-2

Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere

- 1) Det er forutsetningen at arbeidstakernes ønske når det gjelder avvikling av ekstraferien imøtekommes så langt som mulig.
- 2) Hovedorganisasjonene er imidlertid enige om at ekstra ferie for eldre arbeidstakere ikke kan kreves henlagt til et tidspunkt som skaper vanskeligheter for produksjonen eller for systematisk ferieavvikling for bedriftens arbeidsstokk som helhet. Hvor dette er tilfelle, har bedriften rett til å kreve at arbeidstakeren velger et annet tidspunkt for avvikling av sin ekstraferie.

KAP. VIII

§ 8-1

Permitteringsregler

- 1) Generelt gjelder bestemmelsene i Hovedavtalens Kap. VIII
- 2) Det er partenes forutsetning at bedriften holder de tillitsvalgte fortløpende orientert om råstoffsituasjonen, slik at intensjonene i Hovedavtalens Kap. VIII og IX blir fulgt.
- 3) Permittering gis med 14 dagers varsel. Varslet skal gis skriftlig til de tillitsvalgte. Bedriftsledelsen sørger for at varslet blir slått opp på egnet sted i bedriften.

- 4) Ved permitteringer som bare skyldes mangel på ferskt råstoff skal det gis 3 dagers varsel regnet fra arbeidstidens slutt den dag varslet gis.

Merknad:

Dersom permitteringen skyldes råstoffpris eller markedsmessige årsaker må 14 dagers varsel benyttes.

- 5) Dersom en permitteringsperiode avbrytes og arbeidstaker inntas i arbeid i mindre enn 4 uker, skal det gis nytt 3 dagers varsel regnet fra arbeidstidens slutt den dag varselet gis dersom årsaken skyldes mangel på ferskt råstoff.

Merknad:

Ved permittering i virksomheter med pelagisk råstoff kan de lokale parter avtale en annen ordning.

Merknad:

I perioder hvor bedriftens arbeidere er permittert kan arbeidere tilsies for skiping, lossing, samt mottak av mindre partier råstoff uten at nytt varsel gis. Med mindre partier forstås partier som ikke er store nok til igangsettelse av forvarlig produksjon ved bedriften. I slike tilfeller skal den tilsagte arbeider være garantert arbeid eller betaling i hele den ordinære arbeidstid.

- 6) Ved permittering og inntakelse etter endt permittering, skal det konfereres med tillitsvalgte.
- 7) Når en arbeidstaker etter endt permittering møter på arbeid i ordinær dag- eller skiftarbeidstid, skal vedkommende være garantert arbeid eller betaling i hele den ordinære arbeidstid.
- 8) Arbeiderne er pliktig til å utføre anvist arbeid etter gjeldende timelønn eller akkordavtale eller andre avtalte lønnsordninger hvor arbeiderne ikke kan beskjeftiges med vanlig produksjonsarbeid.
- 9) I tilfelle bedriften ikke kan sysselsette arbeiderne i produksjon eller i annet anvist arbeid og arbeiderne blir sendt hjem før varslingsfristens utløp, betaler bedriften arbeiderne overenskomstens minstelønnsatser for de enkelte grupper inklusiv ansiennitetstillegg.

KAP. IX

§ 9-1

Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai

- 1) De lokale parter gis mulighet til å forhandle om bruk av A eller B-ordningen som avtalt mellom hovedorganisasjonene.
Oppnås ikke enighet gjelder B-ordningen.
- 2) Til erstatning for arbeidsfortjeneste utbetales time-, dag- eller akkordlønnede arbeidstakere som ikke er i ordinært arbeid på de nedenfor nevnte dager, en godtgjørelse etter disse regler:
 1. Godtgjørelsen betales for nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kristi Himmelfartsdag, 2. pinsedag, samt 1. og 2. juledag når disse faller på en ukedag som etter fast arbeidsordning i bedriften ellers ville vært vanlige virkedager.
 2. Arbeidsgiveren avsetter et ørebeløp for hver arbeidet time på:
 - a. 614 for voksne arbeidere
 - b. 590 for unge arbeidere

De avsatte beløp inntår i bedriften og oppspares til periodevis utbetaling. Beløpet som er avsatt for arbeid i tiden etter 15. august til årets slutt, utbetales etter nyttårsdag. Beløp som er avsatt i tiden fra 1. januar frem til 2. påskedag, utbetales etter 2. påskedag. Beløp som er opptjent fra 3. påskedag til 15. august, utbetales etter denne dato. I disse beløp gjøres eventuelle fradrag etter reglene under punkt 3. Beløpene utbetales senest en lønnsperiode + 4 dager etter de ovennevnte dager.

Hvis en arbeider slutter i bedriften før disse utbetalingsdager, skal vedkommende ha det oppsparte beløp - eventuelt redusert i henhold til punkt 3 - utbetalt sammen med sluttoppgjøret.

3. a. Hvis en arbeider forsømmer sitt arbeid virkedagen før og virkedagen etter en hellig- og/eller høytidsdag, reduseres den oppsparte godtgjørelsen med:
 - a. kr. 1 246,- for voksne arbeidere
 - b. kr. 1 200,- for unge arbeidere

Retten til godtgjørelse tapes ikke hvis det er avtalt fri dagen før og dagen etter helligdagen, med arbeidsgivers samtykke.

- b. Retten til godtgjørelse tapes på samme måte som nevnt under punkt a) også hvis arbeideren forsømmer sitt arbeid enten virkedagen før eller virkedagen etter hellig- og/eller høytidsdag, med mindre fraværet skyldes tjenestefrihet

med arbeidsgivers samtykke ferie, legitimert sykdom, ivaretagelse av offentlig ombudsplikt eller annen uforskyldt fraværsgrunn.

Merknad:

Retten til godtgjørelse tapes ikke for hellig og/eller høytidsdager som faller innenfor tidsrom hvor arbeideren har ferie eller er permittert på grunn av driftsstans, istedenfor gjelder reglene overfor for fravær siste virkedag før og første virkedag etter slik ferie eller permisjonstid.

- c. Fravær i forbindelse med jul og nyttår fører til tap i den godtgjørelse som utbetales etter nyttårsdag. Fravær i forbindelse med påsken fører til tap i den godtgjørelse som utbetales etter 2. påskedag. Fravær i forbindelse med 1. og 17. mai, pinse og Kr. Himmelfartsdag fører til tap i den godtgjørelse som utbetales etter 15. august.
4. Godtgjørelsen regnes som en del av arbeidsfortjenesten og tas med ved beregning av feriegodtgjørelsen. Den regnes ikke med ved beregning av tillegg for overtidsarbeid. Hvis partene i enkelte tariffområder i tariffperioden avslutter gjennomførelsen av likelønnsprinsippet, skal dette prinsipp også gjøres gjeldende for denne godtgjørelse.

A-ordningen: Kfr. § 12-1 Bilag 3.

KAP. X

§ 10-1

Forskjellige bestemmelser

- 1) For arbeidere hvis arbeidsevne er nedsatt på grunn av alderdom, sykdom eller vanførhet, fastsettes lønnen etter avtale mellom vedkommende arbeider og bedriften. De tillitsvalgte kan delta i utformingen av avtalen dersom den ansatte ønsker der. Kfr. Arbeidsmiljøloven § 4-6, samt Hovedavtalen § 10-3.
- 2) Arbeidere med personlige lønninger og andre fordeler som er bedre enn bestemt i overenskomsten, beholder disse i tariffperioden.
- 3) Bedriften skal fortrinnsvis beskjefte arbeidere som har arbeidet tidligere ved bedriften og som ikke har fått oppsigelse etter Arbeidsmiljøloven og søke gjennomført en mest mulig rettferdig fordeling av arbeidet blant de faste arbeidere. I perioder med råstoffmangel er bedriftens arbeidere fortrinnsberettiget til reparasjonsarbeid og lignende ved bedriften, i den utstrekning arbeiderne kan utføre nevnte arbeid med lønn etter § 3 hvis annen betaling ikke er avtalt mellom bedriften og tillitsvalgte. Ved større arbeider hvor bedriftens arbeidere arbeider sammen med ansatte hos entreprenør, skal det tas hensyn til dette ved vurdering av lønnsfastsettelsen for byggearbeidet.

- 4) Bedriften holder arbeiderne med gratis verktøy. Utlevert verktøy tilbakeleveres bedriften ved fratredelse, eller ved fornyelse av nedslitt verktøy.
- 5) Bedriften holder arbeidstaker med nødvendig arbeidstøy, hansker og fottøy av god kvalitet, og sørger for vask av arbeidstøy.

Til bruk under arbeid i fryserom holder bedriften vatterte frysedrakter til utlån, unntatt tilfeldige oppdrag i fryserom.

Arbeidstøy er bedriftens eiendom og skal returneres arbeidsgiver når arbeidsforholdet opphører.

- 6) Ved lossing og lasting kan det opprettes særavtale med egne akkordbestemmelser.
- 7) Dersom partene er enige, kan det benyttes månedlig utlønning. Videre kan det treffes avtale om å konto forskudd for utlønningsperioden. Faller lønningsdagen på helligdag, utbetales lønnen dagen forut.
- 8) For enhver arbeider skal det skje legekontroll en gang årlig som bekostes av bedriften. Nyansatte medbringer legeattest ved ansettelsen. Utgiftene til denne godtgjøres av bedriften etter 6 måneders ansettelse. Slutter vedkommende tidligere på grunn av oppsigelse fra bedriftens side, skal bedriften betale utgiftene til legeattest.

Dersom bedriften ikke har ordnet felles legeundersøkelse i den første halvdel av året, kan hver enkelt arbeider selv ordne med legeundersøkelse i den annen halvdel av året, på bedriftens bekostning.

Partene er enige om å innskjerpe overholdelse av bestemmelsen om legekontroll og i fellesskap ta spørsmålet opp med myndighetene, for å gjøre det lettere å få gjennomført kontrollen.

9) **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 produktivitetsutvikling og konkurransekraft.

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.

Forutsetningen for at adgangen til innleie er til stede, er en riktig stipulert bemanning i den enkelte bedrift/avdeling. Riktig bemanning innebærer det normale fraværsmønsteret på bedriften/avdelingen som skal dekkes opp av fast ansatte. Innleie kan finne sted ved ferie, sesong- og fraværstopper og ved uforutsette hendelser.

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.

Tillitsvalgte kan, på forespørsel fra innleide veilede i arbeidsrettsrelaterte spørsmål overfor den bedriften vedkommende er innleid i. Spørsmålet skal fortrinnsvis først, søkes løst med bemanningsbedriften og innleiefirmaet

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 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.

Protokolltilførsel:

I tilfeller av nødvendig omstilling eller nedbemanning vises til bestemmelsene i hovedavtalens kapittel 9 og arbeidsmiljøloven.

§ 10-2

Merknad til Hovedavtalens § 6-8

- 1) Godtgjørelse til tillitsvalgte for den tid som medgår til avtalte forhandlingsmøter på bedriften.
- 2) Av praktiske grunner er det inngått avtale mellom forbundet og FHL om at godtgjørelsen skal være den enkeltes gjennomsnittsførtjeneste. Samme godtgjørelse skal også betales for møter i bedriftsutvalg, avdelingsutvalg, samarbeidsutvalg og for møter i arbeidsmiljøutvalg.
- 3) Godtgjørelsen nevnt i foranstående avsnitt gjelder også verneombud for den tid som går med til vernearbeid.

KAP. XI

§ 11-1 Prestasjonslønsavtale

- 1) I tillegg til overenskomstens bestemmelser i Del I og Del II som også gjelder for akkordarbeidere, kommer følgende generelle akkordbestemmelser såfremt annet ikke er nevnt i akkordavtalen, eller blitt avtalt mellom den enkelte bedrift og arbeidernes tillitsvalgte.
- 2) Akkordarbeid skal uhindret kunne anvendes i den utstrekning man blir enig om det.
- 3) Oppnås ikke enighet på bedriftsplanet, går saken til organisasjonene for videre behandling.
- 4) Ved akkordarbeid hvor det ikke er tariffestede akkordsatser, er arbeiderne sikret sin timelønn.
- 5) Akkordsatser, faste avtaler, produksjonspremieordninger, bonusordninger og andre lønnsordninger med varierende fortjeneste forutsettes å gi et rimelig overskudd ved normal prestasjonsytelse. Om forutsetningen for den enkelte prestasjonsavtale endres kan forhandlinger opptas om regulering.
- 6) Det skal intet være til hinder for at arbeidsstudier anvendes ved fastsettelse av akkordsatser. Det henvises til hovedorganisasjonenes ”Retningslinjer ved gjennomføring av arbeidsstudier” som skal følges.
- 7) Partene er enige om å anbefale at det på den enkelte bedrift søkes opprettet akkordavtaler med fastlønsandel da så antas bidra til et bedre arbeidsmiljø.
- 8) Hvor slik avtale opprettes, anbefaler partene at fastlønsandelen utgjør 50 % av fortjenestenormen.
- 9) Hvor avtaler med fastlønsandel på 50 % av fortjenestenormen har vært praktisert noen tid, bør partene på den enkelte bedrift ta opp forhandlinger mellom fast og bevegelig andel til nærmere vurdering – herunder diskusjon om eventuell heving av den faste andel.
- 10) I tilfelle hvor det på grunn av spesielle forhold ved bedriften eller ved arbeidets utførelse ikke er mulig å få istandbrakt prestasjonslønsavtaler, slik at arbeiderne eller grupper av disse altoverveiende blir stående på overenskomstens tidløns-satser, kan partene drøfte tillegg til akkordavsavnet. Såfremt det ikke oppnås enighet på bedriftsplanet, kan den videre behandling overgå til organisasjonene.

- 11) Ved prestasjonslønsarbeid etter dette kapitel skal en være garantert overenskomstens minstelønn.

§ 11-2

Avbrudd akkord/prestasjonsarbeid

- 1) Ved ethvert avbrudd i arbeidet av grunner som er arbeiderne uvedkommende, skal ventetiden betales med timelønn pluss akkordavsavn. Avbrytelser pr. dag legges sammen og rundes opp til nærmeste kvarter.
- 2) I ventetiden kan arbeiderne settes til annet arbeid.
- 3) Akkordarbeider som tas ut av akkordarbeid, mens dette fortsetter, beholder sin akkordfortjeneste så lenge akkorden varer. Dette gjelder også enkeltmannsak-korder hvor arbeidstaker blir tatt ut av egenakkord og satt til annet timelønnet arbeid for en kortere periode.
- 4) Akkordfortjenesten beregnes på grunnlag av arbeidede akkordtimer samme dag.

§ 11-3

Innøvingstid

- 1) Når det settes inn uøvde arbeidere på steder hvor det arbeides akkord, forlanges det at vedkommende arbeider først må skaffe seg tilstrekkelig ferdighet i det arbeidet som skal utføres før vedkommende kan gå inn i akkordarbeidet.
- 2) Om og når vedkommende skal gå inn i akkordarbeidet avgjøres av bedriften i samråd med tillitsvalgte og opplæringsansvarlig.
- 3) Under innøvingstid lønnes arbeideren med vanlig timelønn, inklusive akkordavsavn.

§ 11-4

Akkordregulering

- 1) Akkordsatser, faste akkorder og prislister, produksjonspremieordninger, bonusordninger og andre lønnsordninger med varierende fortjeneste, reguleres slik at fortjenesten stiger med kr. 1,00 pr. time fra 1. april 2010.
- 2) For akkordavtale med fastlønsandel legges 50 % på fastlønsandelen og det resterende på den bevegelige del.

3) Til reguleringen er gjennomført utbetales tilleggene som øretillegg pr. arbeidet akkordtime med 100 øre pr. time.

4) **Partene er enige om:**

Under innreguleringen av tilleggene i de enkelte akkordavtalene - å skulle forsøke gjennomført fordeling av tilleggene og utjevne mulige skjevheter innen akkordavtalen, slik at fortjenestemuligheten blir mest mulig lik under utførelsen av de forskjellige akkordoperasjoner.

KAP. XII

§ 12-1

Generelle bestemmelser

Følgende bilag er inntatt i denne bestemmelse:

1. Korte velferdspermisjoner
2. Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987
3. Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai - A-ordningen
4. Sluttvederlagsordningen
5. Avtale om opplysnings- og utviklingsfondet
6. Avtalefestet pensjon (AFP)
7. Likestilling
8. Avtalefestet ferie

KAP. XIII

§ 13-1

Varighet

Varighet.

Denne overenskomst gjelder fra 1. mai 2010 til 30. april 2012 og videre 1 – ett – år om gangen hvis ikke en av partene sier den opp skriftlig med to – 2 – måneders varsel.

§ 13-2

Reguleringsbestemmelse

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 til utløp før 1. april 2011).

§ 13-3 Erklæringsavtaler

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

Disse bedrifter omfattes av tariffrevisjonen mellom overenskomstens parter, uten at ”erklæringsavtalen” sies opp.

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

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

Forbundet har rett til å ta medlemmer av disse bedrifter ut i arbeidskamp med varslingsplassoppsigelse og eventuell plassfratredelse i.h.t 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.



Oslo, juni 2010.

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON
FISKERI- OG HAVBRUKSNÆRINGENS LANDSFORENING

Rune Dyrvik

LANDSORGANISASJONEN I NORGE
NORSK NÆRINGS- OG NYTELSESMIDDELARBEIDERFORBUND

Hans-Johan Dahl

Bilag 1

AVTALE OM KORTE VELFERDSPERMISJONER AV 1972 MED ENDRINGER I 1976, 1982, 1990, 1992, 1998, 2002, 2006 OG 2010

I tilslutning til Riksmeglingsmannens 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 tilfelle av velferdspermisjon:

1. Permisjon ved dødsfall og for deltagelse i begravelse når det gjelder den nærmeste familie.

Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstageren, 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 tannlegespesialist 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. Førøvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykmeldt.
3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
4. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner i skolen.
5. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.
6. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.

Det siktes til akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes, og arbeidstagerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstageren 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 blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.
10. Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.
11. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.
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 2

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 verken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.
3. Til 35,5 timer pr. uke:
 - a. Arbeid som drives ”hovedsakelig” om natten.
 - b. Døgnkontinuerlig skiftarbeid og ”sammenlignbart” turnusarbeid.
 - c. 2-skiftarbeid og ”sammenlignbart” turnusarbeid som ”regelmessig” drives på søn- og/eller helligdager.
 - d. Arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelige helligdag.
4. Til 33,6 timer pr. uke:
 - a. Helkontinuerlig skiftarbeid og ”sammenlignbart” turnusarbeid.
 - b. Arbeid under dagen i gruver.
 - c. Arbeid med tunneldrift og utsprenngning av bergrom under dagen.
5. For dem som har forlenget arbeidstid p.g.a. beredskapstjeneste eller passiv tjeneste i.h.t. Arbeidsmiljølovens § 46 nr. 5 og 6 (§ 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 (minstelønnsatser, 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 overenskomsts akkordnormal.

- f. Det skal etter avtale mellom partene innenfor det enkelte overenskomstområde være adgang til å avtale at kompensasjon i henhold til pkt. a-e gis i form av et øretillegg istedet for i 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 § 46, nr. 10 (§ 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 § 46 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 hjemmевaktbestemmelsene i Arbeidsmiljølovens § 46, nr. 9 (§ 10-4 (4)), kommer til anvendelse skal reduksjonen av den ukentlige arbeidstid i seg selv ikke føre til en videre adgang til kompensasjon i fridager enn det som er praktisert under en ordning av ukentlig arbeidstid med 40 timer i gjennomsnitt.
9. Hvor skiftarbeide innenfor Arbeidsmiljølovens ramme ønskes opprettholdt, innført eller utvidet og hvor man ikke allerede har tariffhjemmel for dette, skal partene oppta forhandlinger i tariffperioden om skiftbestemmelser.

D. Dagarbeid.

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

Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

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

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

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

E. Overgang til ny skiftplan.

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

F. Opprettholdelse av produksjon, produktivitet og effektiv arbeidstid.

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

I forbindelse med arbeidstidsreduksjonen er hovedorganisasjonene enige om å iverksette en rekke tiltak med sikte på å bedre bedriftenes produktivitet. Det vises til organisasjonenes utredning om arbeidstiden av 6. januar 1986.

I Hovedavtalen har Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge utformet bestemmelser som tar sikte på å legge forholdene best mulig til rette for samarbeid mellom bedriften, tillitsmennene og de ansatte. Hovedorganisasjonene understreker betydningen av at partene i praksis følger disse bestemmelser.

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

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

Også ved denne arbeidstidsreduksjonen vil hovedorganisasjonene oppfordre partene til å drøfte utnyttelsen av arbeidstiden. Partene bør undersøke om arbeidstiden blir effektivt utnyttet i alle arbeidsforhold og eventuelt iverksette tiltak for å oppnå dette. Forøvrig må partene i sine bestrebelsler 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 § 46 (§ 10-4)

1. § 46 nr. 3 (§ 10-4):
 - a. Med døgnskontinuerlig 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 døgnskontinuerlig 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. § 46 nr. 4 (§ 10-4):

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

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

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

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

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

H. Overgangsordning.

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

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

I de uker hvor overgangsordninger benyttes, skal timer hvor med arbeidstiden i henhold til skift-, turnus- eller annen arbeidstidsordning i gjennomsnitt pr. uke overstiger den nye arbeidstid, regnes som 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 3.

GODTGJØRELSEN FOR HELLIGDAGER OG 1. OG 17. MAI

A-ordningen Endret siste gang 1978.

Til erstatning for arbeidsfortjeneste utbetales uke-, dag-, time- eller akkordlønnede arbeidere 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 eller ville vært vanlig virkedag.
2. Under henvisning til § 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 betaling for 1. og 17. mai skal innenfor den. Enkelte bedrift for voksne arbeidere fastsettes etter en gruppevis beregningsmåte såfremt partene ikke blir enige om å fastsette den tilsvarende bedriften gjennomsnittlige timefortjeneste for samtlige arbeidere. Disse bestemmelser er ikke til hinder for at partene på bedriften kan bli enig om en annen betalingsordning.

3. 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.

4. 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 arbeideren i tilfelle får

- utbetalt for vedkommende dag av arbeidsgiveren eller av trygdeinstitusjon som helt eller delvis finansieres ved pliktmessig bidrag fra arbeidsgiveren.
5. For unge arbeidere og lærlinger, kvinnelige og mannlige, fastsettes betalingen tilsvarende den gjennomsnittlige timefortjeneste i bedriften for disse arbeidere under ett, med mindre partene blir enige om en annen beregningsmåte.
 6. For arbeidere ved bedriften som praktiserer fastlønnssystemer, betales en godtgjørelse beregnet etter den enkeltes timefortjeneste i den uke høytids- eller helligdagen faller.
 7. For ukelønnede arbeidere skal det være adgang til å avtale at de i stedet for 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 arbeider skal ha etter overenskomsten utbetales skiftarbeidere for hvert fulle arbeidede skift på helligdager som faller på en ordinær ukedag kr. 30,-.

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 ordinær ukedag:

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

Feriegodtgjørelse beregnes av ovennevnte kr. 30, 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 arbeider som har hatt sammenhengende ansettelse ved samme bedrift i minst 30 dager forut før 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. For 1. og 17. mai gjelder reglene i § 3 om 1. og 17. mai, av 26. april 1947.



III

Tapsregler

1. Retten til godtgjørelse tapes hvis arbeideren er fraværende både virkedagen før og virkedagen etter helligdag.

Retten til godtgjørelse tapes ikke hvis det er avtalt fri dagen før og dagen etter helligdagen med arbeidsgivers samtykke.

2. Retten tapes også hvis arbeideren forsømmer sitt arbeid enten virkedagen før eller virkedagen etter helligdagen, med mindre fraværet skyldes tjenestefrihet med arbeidsgivers samtykke, ferie, legitimert sykdom, ivaretagelse av offentlig ombudsplikt eller annen uforskyldt fraværsgrunn.
3. Retten til godtgjørelse tapes ikke for helligdager og 1. og 17. mai som faller innenfor tidsrom hvor arbeideren har ferie eller er permittert på grunn av driftstans, men reglene ovenfor følges dog forsåvidt angår fravær siste virkedag før og første virkedagen etter en slik ferie- eller permisjonstid.
4. Dersom en arbeider med minst 5 års sammenhengende ansettelse i bedriften blir oppsagt uten at den skyldes eget forhold, og oppsigelsesfristen utløper siste virkedag i april eller desember måned, skal arbeidsgiveren betale han godtgjørelse for henholdsvis 1. mai og 1. januar.

IV

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 slutttoppgjøret.

V

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 4

SLUTTVEDERLAGSAVTALEN GJELDENDE FRA 01.01.2011

1.0 GENERELT

1.1

Opprettelse

Sluttvederlagsavtalen ble opprinnelig inngått mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F) – nå Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) – i det følgende Partene – jfr. Rikslønnsnemndas kjennelse av 14. juni 1966, med senere endringer.

Avtalen trådte i kraft 1. oktober 1966 og inngår som en del av hver enkelt tariffavtale mellom forbund tilsluttet (LO) og (NHO).

Avtalen kan av hver av Partene sies opp med 2 måneders varsel til utløp 1. april i forbindelse med tariffrevisjonen. Hvis den ikke sies opp, gjelder den videre til utløpet av neste tariffperiode.

1.2

Formål og personkrets

Hensikten med denne avtale er å yte økonomisk kompensasjon til arbeidstakere som etter fylte 50 år blir sagt opp uten at oppsigelsen skyldes eget forhold, eller når arbeidsforholdet opphører som følge av uførhet eller kronisk sykdom.

1.3

Rettstilling

Sluttvederlagsordningen er en selvstendig juridisk person med egen regnskapsføring. Sluttvederlagsordningens midler holdes skilt fra Partenes midler og hefter ikke for deres forpliktelser. Dette er ikke til hinder for at Sluttvederlagsordningen innkrever og fordeler Opplysnings- og utviklingsfonds midler på vegne av LO og NHO og eventuelle andre arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner, såfremt midlene holdes skilt fra midlene i Sluttvederlagsordningen.

Sluttvederlagsordningen ved styret kan reise og motta søksmål. Avtalt verneting er i alle tilfelle Oslo, som vedtas ved tilslutning til Sluttvederlagsordningen eller ved fremsetting av krav om AFP.

2.0 KOLLEKTIVE VILKÅR

2.1

Hvilke bedrifter som er tilsluttet

Tilsluttet Sluttvederlagsordningen er:

- a) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som har avtale med forbund innenfor LO.
- b) Tariffbundne bedrifter utenfor NHO som har tariffavtale med forbund innenfor LO.
- c) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som ikke har tariffavtale med forbund innenfor LO, når arbeidsgiver og arbeidstakere er blitt enige om at bedriften skal slutte seg til ordningen. Slik tilslutning må godkjennes av styret for Sluttvederlagsordningen.
- d) Tariffbundne bedrifter tilhørende andre tariffområder enn de som faller inn under bokstavene a–c forutsatt at Partene er enige om at tariffområdet skal være med. Ved brudd på eventuelle vilkår som er satt for slik tilslutning i medhold av første ledd, kan Partene etter innstilling fra styret trekke tillatelsen tilbake.
- e) Bedrifter som etter tidligere avtale hadde anledning å være tilsluttet på frivillig basis.

Tilslutningen skjer automatisk om bedriften har inngått tariffavtale som omfatter Sluttvederlagsbilaget til LO/NHO.

Når en bedrift er med i Sluttvederlagsordningen, så omfatter premieplikten samtlige arbeidstakere.

2.2

Inn- og uttreden av Sluttvederlagsordningen

Tilsluttet Sluttvederlagsordningen blir bedriften fra det tidspunkt tariffavtale hvor Sluttvederlagsbilaget til LO/NHO inngår, trer i kraft. Det påhviler den relevante tarifforganisasjon å foreta tilmelding og kontrollere at vilkårene for deltakelse er tilfredsstillt. Bedrifter som er blitt medlem må opprettholde sitt medlemskap så lenge betingelsene for medlemskap etter tariffavtalen er tilstede. Ved oppsigelse av tariffavtalen i tariffperioden gjelder premieplikten til Sluttvederlagsordningen likevel alltid ut tariffperioden. Dette gjelder likevel ikke frivillig tilmeldte bedrifter – jfr. pkt. 2.1, bokstave – som kan tre ut med umiddelbar virkning. Premie betales frem til uttredelsesdato.

Dersom vilkårene for deltakelse ikke lenger er oppfylt, påhviler det den relevante tarifforganisasjon umiddelbart å melde fra til Sluttvederlagsordningen. Frivillige tilmeldte bedrifter kan på eget initiativ tre ut av Sluttvederlagsordningen når de måtte ønske.

I de tilfeller hvor bedriften er tilsluttet en arbeidsgiverorganisasjon skal denne anses for regnes denne som relevant tarifforganisasjon. For øvrig foretas tilmelding av den aktuelle arbeidstakerorganisasjon.

3.0 INDIVIDUELLE VILKÅR

3.1

Tilknytning til ordningen

Arbeidstakeren må ha vært omfattet av ordningen i de siste 3 måneder før oppsigelsen ble gitt. Opphører arbeidsforholdet som følge av uførhet eller kronisk sykdom, må arbeidstakeren ha vært omfattet av ordningen før sluttdato – jfr. pkt. 3. 5.

3.2

Krav til alder og ansiennitet

For å kunne innvilges sluttvederlag må arbeidstakeren ved sluttdato ha fylt 50 år, men ikke ha rett til avtalefestet pensjon (AFP) og dessuten:

- a) ha vært ansatt minst 10 år i sammenheng i bedriften, eller
- b) ha sammenlagt 20 år i bedriften, herav de siste 3 år i sammenheng, eller
- c) ha minst 15 års sammenhengende medlemskap i sluttvederlagsordningen umiddelbart før sluttdato, eller
- d) ha arbeidet i et fag som hører inn under overenskomsten for anleggsgagene, fellesoverenskomsten for byggfag og elektromontører i til sammen 20 år – hvorav de siste 5 årene i sammenheng. Arbeidstaker må på søknadstidspunktet være ansatt i en bedrift som er omfattet av Sluttvederlagsavtalen. Ansienniteten som kreves etter dette punkt skal godtgjøres ved attestasjon fra arbeidsgiver(e) og/ eller NAV, om nødvendig supplert med opplysninger fra forbund/fagforening. Om ikke uførhet/kronisk sykdom er årsak til at vedkommende måtte slutte, er det et tilleggsvilkår at vedkommende har mottatt dagpenger ved arbeidsledighet i minst 3 måneder uten å ha blitt tilvist passende arbeid.

Om ansiennitet er opptjent i flere bedrifter innen et konsern, må de aktuelle bedrifter ha vært tilsluttet Sluttvederlagsordningen da opptjeningen fant sted for å telle med.

Om en arbeidstaker ikke arbeider i bedriften som følge av at vedkommende er permittert eller mottar arbeidsavklaringspenger, anses vedkommende å beholde tilknytningen til bedriften i inntil ett år, regnet fra siste ordinære arbeidsdag.

3.3

Oppsigelse, sykdom m.m.

Sluttvederlag ytes til arbeidstakere som blir sagt opp fra sitt arbeid – helt eller delvis – på grunn av innskrenkning, nedbemanning, avvikling eller konkurs.

Avtale om fratreden som inngås i forbindelse med at en bedrift nedbemanner likestilles med oppsigelse. I den utstrekning det ytes etterlønn/sluttpakke, vil sluttvederlag likevel ikke kunne innvilges om arbeidstakeren har fått nytt arbeid før vedkommende er tilstått dagpenger. Arbeidstakere som fristilles uten noen bestemt fratredelsesdato tilstås ikke sluttvederlag.

Sluttvederlag ytes til arbeidstakere som innvilges uførepensjon.

Sluttvederlag kan ytes til arbeidstaker som mottar arbeidsavklaringspenger, såfremt Sluttvederlagsordningen legger til grunn at sykdommen er kronisk og det er lite sannsynlig at søkeren kommer tilbake i sitt tidligere arbeid i overskuelig fremtid. For sin vurdering kan Sluttvederlagsordningen kreve fremlagt dokumentasjon, herunder tilfredsstillende legeerklæring og dokumenter i saksgang knyttet til søknad og innvilgelse av arbeidsavklaringspenger, som viser at søker ikke er i stand til å fortsette i sitt arbeid eller annet passende arbeid i bedriften, jfr. pkt. 3.4.

3.4

Annet passende arbeid m.m.

Om en arbeidstaker som mister arbeidet, jfr. pkt. 3. 3, tilbys annet passende arbeid i bedriften, eller i samme konsern som bedriften inngår i, eller hos nye eiere, eller i annet foretak som viderefører virksomheten, tilstås det ikke sluttvederlag.

Ved vurderingen av spørsmålet om arbeidstakeren skal anses å ha fått passende arbeid, skal det legges vekt på at hensikten med sluttvederlagsordningen er å yte vederlag til arbeidstakere som mister sin arbeidsplass. Arbeidstakere som i realiteten fortsetter sitt gamle arbeid, vil vanligvis ikke ha krav på sluttvederlag.

Det samme gjelder om arbeidstakeren selv overtar hele eller deler av bedriften, slik at vedkommende i realiteten fortsetter i sitt tidligere arbeid

Blir det driftsstans i forbindelse med et eierskifte mv., skal arbeidstaker likevel innvilges sluttvederlag om det går mer enn 3 måneder før vedkommende har fått ny ansettelse/reansettelse.

Ved fusjon og ved virksomhetsoverdragelse som faller inn under virkeområdet til arbeidsmiljøloven kapittel 16 blir overtakende foretak (ny arbeidsgiver) tilsluttet Fellesordningen med plikt til premiebetaling. Dette gjelder likevel ikke dersom ny arbeidsgiver benytter sin rett hjemlet i arbeidsmiljøloven § 16-2 annet ledd til å reservere seg.

3.5

Fastsetting av sluttdato

Sluttdatoen er normalt oppsigelsestidens utløp.

Når uførhet eller kronisk sykdom nødvendiggjør opphør av arbeidsforholdet, skal sluttdatoen regnes å være 6 måneder etter siste arbeidsdag.

3.6

Vilkår for rett til nytt sluttvederlag

Etter at sluttvederlag er innvilget, må det gå minst 10 år før nytt sluttvederlag kan innvilges. Det er sluttdatoene og ikke tidspunktet for utbetalingen som er avgjørende for om dette vilkåret anses oppfylt.

3.7

Dødsfall og sluttvederlag

Bare arbeidstakeren selv kan kreve sluttvederlag. Et vilkår for utbetaling av sluttvederlag til de etterlatte, jfr. pkt. 7.3, er at krav om sluttvederlag er fremsatt før dødsfallet.

3.8

Førtidspensjon (bedriftsbaserte) og AFP

Førtidspensjon, avtalt mellom bedriften og den ansatte, må være et ledd i en reell bemanningsreduksjon for at sluttvederlag skal kunne innvilges.

Sluttvederlag ytes ikke til arbeidstakere som tar ut AFP.

I tilfeller der opprinnelig AFP er blitt utbetalt i påvente av uføretrygd, mister arbeidstakeren retten til senere å ta ut sluttvederlag. Om AFP-tillegget ikke er utbetalt i mer enn 6 måneder, kan retten til sluttvederlag gjenopprettes ved at utbetalt AFP-tillegg tilbakebetales.

4.0 STØRRELSEN PÅ SLUTTVEDERLAGET

4.1

Sluttvederlagssatsene

Følgende satser gjelder for 1/1 stilling (normalt 37,5 timer i uken):

50 år : kr. 18 000,-	59 år : kr. 33 800,-
51 år : kr. 18 000,-	60 år : kr. 36 000,-
52 år : kr. 19 500,-	61 år : kr. 39 000,-
53 år : kr. 19 500,-	62 år : kr. 57 000,-
54 år : kr. 23 300,-	63 år : kr. 45 600,-
55 år : kr. 23 300,-	64 år : kr. 34 200,-
56 år : kr. 26 900,-	65 år : kr. 22 800,-
57 år : kr. 26 900,-	66 år : kr. 11 400,-
58 år : kr. 30 000,-	

Etter skattelovens § 5-15 (1), bokstav a, nr. 1 er sluttvederlaget skattefritt.

4.2

Lavere pensjonsalder enn 67 år

Ved utbetaling av sluttvederlag til arbeidstakere med lavere pensjonsalder enn 67 år, anvendes ovenstående skala tilsvarende, dog slik at det for siste året før oppnådd pensjonsalder utbetales kr. 11.400,- for det nest siste året kr. 22.800,- osv. inntil 50-årsgrensen er nådd.

Sjømenn som har anledning til å ta ut sjømannspensjon ved fylte 60 år, regnes å ha pensjonsalder på 62 år, om de ikke er ansatt i stilling med en høyere pensjonsalder.

5.0 REDUKSJON AV SLUTTVEDERLAGET

5.1

Deltid

Arbeidstakere som arbeider mindre enn ordinær fulltid for stillingen, utbetales redusert sluttvederlag. Reduksjonen skjer forholdsmessig.

5.2

Bibehold av deler av stillingen

Om oppsigelsen bare gjelder en del av stillingen – tvungen reduksjon av både arbeidstid og lønn, reduseres sluttvederlaget tilsvarende. Det er det forholdsmessige lønnstapet som er utgangspunktet for beregningen.

Arbeidstakere som må redusere sin yrkesaktivitet som følge av uførhet/kronisk sykdom, men som fortsetter i arbeid kombinert med uttak av redusert uføretrygd får sluttvederlaget redusert. Det er uføregraden som legges til grunn for beregningen.

5.3

Sluttdato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder

Inntrer sluttdato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder for stillingen, skal sluttvederlaget sammen med sosiale ytelser, så som arbeidsavklaringspenger, uførepensjon, etterlattepensjon, førtidspensjon eller dagpenger, ikke overstige den nettolønn arbeidstakeren ville ha fått ved å fortsette i arbeidet til fylte 67 år. Den som har sykepenger frem til pensjonsalder, har ikke krav på sluttvederlag.

Tilsvarende begrensninger gjelder også når pensjonsalderen er lavere enn 67 år. Bestemmelsen i første avsnitt gis da virkning i året før vedkommende kan ta ut alderspensjon.

6.0 SAKSBEHANDLING

6.1

Fremsetting av søknad

På vegne av arbeidstakeren skal bedriften/bobestyrer, på foreskrevet skjema sende søknaden om sluttvederlag til NAV lokalt. Etter at NAV har påført de nødvendige data, videresendes søknaden til Sluttvederlagsordningen.

Både arbeidsgiver og arbeidstaker er pliktig til å gi de opplysninger som er nødvendig for å avgjøre søknaden.

Alle forhold som må antas å ha betydning for saken skal dokumenteres.

Om det etter at søknaden er innsendt skjer endringer som må antas å ha betydning for behandling av søknaden, plikter både arbeidsgiver og arbeidstaker å underrette Sluttvederlagsordningen.

6.2

Foreldelse

Krav om sluttvederlag må være fremmet innen 3 år etter sluttdato. I uføresaker må krav om sluttvederlag være fremmet innen 3 år etter at vedtak om uførepensjon ble truffet.

Dersom søknad om sluttvederlag ikke er sendt fordi arbeidsgiver/arbeidstaker manglet nødvendig kunnskap om muligheten til å søke sluttvederlag inntreer foreldelse tidligst 1 år etter den dag da fordringshaveren fikk eller burde skaffet seg slik kunnskap. Foreldelsestiden kan ikke forlenges etter denne paragraf med mer enn til sammen 2 år.

6.3

Klage

Avgjørelser om sluttvederlag kan klages inn for ordningens styre eller et særskilt klageorgan oppnevnt av styret. Saker som er klagebehandlet kan begjæres gjenopptatt om det foreligger nye opplysninger.

Klage må være Sluttvederlagsordningen i hende eller postlagt innen 6 uker etter at melding om avgjørelsen er sendt til arbeidstakerens sist oppgitte adresse. Klager som er fremsatt for sent, skal avvises. I særlige tilfeller kan administrasjonen til Sluttvederlagsordningen anmode styret om å behandle en klage selv om fristen er løpt ut.

6.4

Taushetsplikt

Enhver som utfører tjeneste eller arbeid for Sluttvederlagsordningen, plikter å hindre at andre får adgang eller kjennskap til det han i forbindelse med tjenesten eller arbeidet får vite om noens personlige forhold. Som personlige forhold regnes også fødested, fødselsdato, personnummer, statsborgerforhold, sivilstand, yrke, bosted og arbeidssted.

Taushetsplikten omfatter også tekniske innretninger og fremgangsmåter, samt drifts- eller forretningsforhold, som det vil være av konkurransemessig betydning å hemmeligholde av hensyn til den som opplysningen angår.

I tillegg gjelder avtalebasert taushetsplikt for ansatt i Sluttvederlagsordningen og oppdragstaker i samsvar med avgitt taushetserklæring. Taushetsplikt etter foregående punktum kan ikke omfatte opplysninger som er alminnelige kjent og heller ikke når opplysningsplikt følger av bestemmelse gitt i eller i medhold av lov.

7.0 UTBETALING

7.1

Utbetaling til søker

Om vilkårene for rett til sluttvederlag er til stede, skal utbetaling fra Sluttvederlagsfondet skje så raskt som mulig etter at fratredelsen har funnet sted.

Krav på sluttvederlag kan ikke overdras til andre.

I tilfeller hvor bedriften selv plikter å utbetale sluttvederlaget – jfr. pkt. 7.2, men unnlater å betale ut sluttvederlaget som forutsatt, har arbeidstakeren krav på betaling direkte fra Sluttvederlagsordningen. I så fall overtar ordningen arbeidstakerens krav mot bedriften.

7.2

Utbetaling fra bedriften

Dersom bedriften er blitt krevd, men likevel skylder premie for 2 år eller mer, plikter bedriften selv å utbetale sluttvederlaget om en ansatt oppfyller vilkårene for rett til sluttvederlag etter denne avtale. Sluttvederlaget skal også i slike tilfeller utmåles etter bestemmelsene i denne avtale.

Bedriften kan også pålegges å utbetale sluttvederlaget til en arbeidstaker som har rett til sluttvederlag etter denne avtale, om bedriften har unnlatt å melde arbeidstakeren inn i arbeidstakerregisteret.

7.3

Utbetaling etter søkerens dødsfall

Dersom søker dør før sluttvederlaget er utbetalt, kan utbetaling skje til ektefelle/samboer (bodd sammen i minimum 12 av de siste 18 måneder) eller til forsørgede barn under 21 år. Hvis avdøde etterlater seg både forsørgede barn og ektefelle elleramboer som nevnt, skal barnet ha fortrinnsrett til sluttvederlaget. Andre slektninger/arvinger kommer ikke i betraktning.

7.4

Tilbakebetaling av urettmessig utbetalt sluttvederlag

Dersom noen får utbetalt sluttvederlag som følge av at det er gitt uriktige eller ufullstendige opplysninger eller at situasjonen har endret seg etter at søknaden ble innsendt, vil sluttvederlaget bli krevd tilbakebetalt.

8.0 PREMIEBETALINGEN MM.

8.1

Premien

Bedriften betaler premie for hver ansatt. Premiesatsen varierer etter arbeidstid. Beløpene reguleres av sekretariatet i LO og arbeidsutvalget i NHO etter innstilling fra styret.

Antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysninger bedriften har gitt til Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret.

Grunnlaget for fastsetting av avgiften er antall arbeidstakere innmeldt i Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret. Kvartalspremien fastsettes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av foregående kvartal.

8.2

Innbetaling av premie

Premien innbetales kvartalsvis til Sluttvederlagsordningen.

8.3

Ansvar for premieinnbetalingen

Arbeidsgiveren har – uavhengig av om vedkommende blir krevd eller ikke – selv ansvaret for at premien blir betalt som fastsatt.

8.4

Konsekvenser av manglende premieinnbetaling m.m.

Om bedriften unnlater å betale innkrevd premie, sendes kravet til inkasso etter at det er sendt en purring.

Plikten til å innbetale skyldig premie opprettholdes ureduisert, selv om arbeidsgiveren har måttet utbetale sluttvederlag etter bestemmelsen i pkt. 7.2.

9.0 LEDELSE, ADMINISTRASJON M.M.

9.1

Sluttvederlagsordningens styre

Sluttvederlagsordningens øverste myndighet er styret. Styret består av fire medlemmer og fire personlige varamedlemmer.

LO og NHO velger hver to medlemmer av styret. De personer som er valgt som medlemmer av styret i Fellesordningen for Avtalefestet pensjon fra LO og NHO anses samtidig valgt som medlemmer av styret i Sluttvederlagsordningen med mindre en part foretar særskilt valg av medlemmer til styret i Sluttvederlagsordningen. Vervet som leder i styret besettes for to år ad gangen av de to partene etter tur.

Styret kan vedta at det skal betales godtgjørelse for verv som styremedlem og varamedlem, samt særskilt klageorgan (jfr. pkt. 9.2) Styret fastsetter i tilfelle godtgjørelses størrelse. Styret kan overlate til et utvalg bestående av inntil tre personer valgt av partene i Sluttvederlagsordningen å fastsette godtgjørelsen til styrets medlemmer.

9.2

Styrets oppgaver

Forvaltningen av Sluttvederlagsordningen hører under styret. Styret skal sørge for forsvarlig organisering av virksomheten.

Styret fastsetter planer og budsjetter for Sluttvederlagsordningens virksomhet.

Styret skal holde seg orientert om Sluttvederlagsordningens økonomiske utvikling og skal påse at dets virksomhet og regnskap er gjenstand for betryggende kontroll. Styret skal ha tilsyn med at forvaltningen av Sluttvederlagsordningens midler skjer overensstemmende med disse vedtekter og styrets vedtak.

Styret avgjør hvordan vedtektene skal fortolkes og kan avgjøre saker av prinsipiell karakter.

Styret behandler og avgjør klagesaker. Styret kan oppnevne et særskilt klageorgan til behandling av klagesakene.

Styret utarbeider forslag til endringer i vedtektene på grunnlag av den til en hver tid gjeldende Sluttvederlagsavtale.

Styret utøver for øvrig slik myndighet som det er tillagt i lov eller vedtekter eller som naturlig tilligger styret.

9.3

Styrets møter

Styret holder møte når lederen bestemmer eller et av de andre medlemmene krever det. Det skal holdes minst 4 møter hvert år med regelmessige mellomrom.

Møtet ledes av styrets leder. Er styrets leder fraværende ledes møtet av nestleder eller i dennes fravær av annen møteleder som styret velger. Er det stemmelikhet ved avgjørelse som vedtas med alminnelig flertall, gjelder det som møtelederen har stemt for.

For at styret skal være beslutningsdyktig, må minst 1 representant fra hver av partene være til stede.

Styret skal føre protokoll, som undertegnes av de medlemmer og/eller varamedlemmer som er tilstede.

Styret treffer sine vedtak med alminnelig flertall når ikke annet er bestemt i disse vedtekter.

9.4

Daglig ledelse

Sluttvederlagsordningen skal ha en administrerende direktør som daglig leder. Administrerende direktør tilsettes av styret. Styret kan fastsette instruks for stillingen.

9.5

Representasjonsforhold

Styret representerer Sluttvederlagsordningen utad.

Administrerende direktør representerer Sluttvederlagsordningen utad i saker som inngår i den daglige ledelse.

Styret kan gi styremedlemmer, administrerende direktør eller navngitte ansatte rett til å representere Sluttvederlagsordningen utad, meddele prokura eller annen fullmakt. Slik rett kan når som helst tilbakekalles.

Har styremedlem, administrerende direktør eller prokurist overskredet sin myndighet, er disposisjonen ikke bindende for Sluttvederlagsordningen når Sluttvederlagsordningen godtgjør at medkontrahenten forsto eller burde ha forstått at myndigheten ble overskredet, og det ville stride mot redelighet å gjøre disposisjonen gjeldende.

9.6

Habilitet

Et styremedlem eller varamedlem må ikke delta i behandlingen eller avgjørelsen av spørsmål som har slik særlig betydning for egen del eller for noen nærstående at vedkommende må anses for å ha fremtredende personlig eller økonomisk særinteresse

i saken. Det samme gjelder for administrerende direktør eller annen person som utfører arbeid for Sluttvederlagsordningen.

Et styremedlem eller daglig leder må heller ikke delta i en sak om lån eller annen kreditt til seg selv eller om sikkerhetsstillelse for egen gjeld.

9.7

Taushetsplikt

Taushetsplikten i pkt. 6.4 omfatter styrets medlemmer.

Styrets vedtak er ikke underlagt taushetsplikt, med mindre annet følger av første ledd eller er bestemt av styret.

Styremedlem og varamedlem har diskresjons- og taushetsplikt om opplysninger og synspunkter som fremkommer i forbindelse med styrets arbeid når ikke annet er bestemt av styret. Taushetsplikten i første punktum gjelder likevel ikke dersom det er behov for å drøfte en sak internt i den organisasjonen som medlemmet er knyttet til med mindre annet følger av første ledd.

Reglene i paragrafen her gjelder tilsvarende for medlem av særskilt klageorgan, med mindre annet er bestemt av styret i Sluttvederlagsordningen.

9.8

Felleskontoret

Styret kan bestemme at Sluttvederlagsordningens administrative oppgaver skal tillegges Felleskontoret for LO/NHO-ordningene (Felleskontoret). Felleskontoret skal i tilfelle være sekretariat for Sluttvederlagsordningen og ivareta administrasjonen av Sluttvederlagsordningen. Administrerende direktør for Sluttvederlagsordningen skal være administrerende direktør også for Felleskontoret.

Felleskontoret skal blant annet på Sluttvederlagsordningens vegne:

- (a) forberede sakene som skal behandles av styret, og øvrige organer for Sluttvederlagsordningen,
- (b) innkreve premier og egenandeler fra bedriftene,
- (c) behandle og avgjøre søknader om sluttvederlag og i denne forbindelse kommunisere med bedriftene, arbeidstakerne og NAV,
- (d) representere Sluttvederlagsordningen i utenrettslige og rettslige tvister med arbeidstakere, foretak, organisasjoner og andre,
- (e) sørge for at rettigheter og plikter etter denne avtale oppfylles i tråd med hovedorganisasjonenes intensjoner.

Styret kan gi fullmakt etter pkt. 9.5 til styremedlem eller ansatt i Felleskontoret.

Bestemmelsene i pkt. 6.4 om taushetsplikt gjelder tilsvarende for Felleskontoret.

Felleskontorets kostnader knyttet til Sluttvederlagsordningen dekkes av Sluttvederlagsordningen.

9.9

Revisor

Styret velger en statsautorisert revisor og godkjenner revisors godtgjørelse. Revisor skal ha tilgang til alle opplysninger som er nødvendige for utøvelsen av arbeidet.

10.0 ANBRINGELSE AV SLUTTVEDERLAGSORDNINGENS MIDLER

10.1

Kapitalforvaltning

Styret avgjør plasseringen av Sluttvederlagsordningens midler og fastsetter retningslinjer for kapitalforvaltningen. Styret kan innenfor de fastsatte retningslinjer delegerer myndighet til å bestemme plasseringer til administrasjonen.

Styret kan beslutte at Sluttvederlagsordningen skal overlate kapitalforvaltningen til et foretak med konsesjon til å drive aktiv forvaltning eller oppnevne en investeringskomité til å bestemme plasseringer eller på annen måte bistå ved kapitalforvaltningen.

Kapitalforvaltningen skal være forsvarlig.

Bilag 5

AVTALE om et Opplysnings- og utviklingsfond opprettet av Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge

(Endret siste gang i 2008)

§ 1 Formål

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

§ 2 Virkemidler

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

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

§ 3 Finansiering

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

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

Bedriftene innbetaler hvert kvartal etterskuddsvis premie etter følgende satser pr. måned.

- Gruppe 1: kr. 15,-
- Gruppe 2: ” 25,-
- Gruppe 3: ” 44,-

Ansatte som kommer inn under Hovedavtalen for arbeidere mellom LO og NHO er, som en del av finansieringsordningen, forpliktet til å betale kr. 3,25 pr. uke.

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

§ 4

Innkrevning av premie

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

§ 5

Administrasjon

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

§ 6

Midlenes anvendelse og fordeling

Fondsstyret fastsetter for hvert år de beløp som forskuddsvis skal avsettes til fellesformål som en finner det ønskelig å støtte. Fondets øvrige midler disponeres - med en halvpart til hver - av spesialutvalg oppnevnt av hver av de to hovedorganisasjonene. Det utarbeides spesialvedtekter for disse utvalgs virksomhet.

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 vår oppgjøret.

Merknader:

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

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

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 fratrukke 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 Vedtakter

Denne avtalen regulerer ikke i detalj alle betingelser, rettigheter og plikter knyttet til AFP. Dette fastsettes gjennom ordningens vedtakter, 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.nyaafp.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 tilstår 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 pensjongivende 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 pensjongivende inntekt som er høyere enn arbeidstakerens øvrige inntekter.

Se for øvrig vedtektene (www.nyafp.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 pensjongivende inntekt fram til og med det kalenderår arbeidstakeren fylte 61 år og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjongivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntektpensjon i folketrygdens alderspensjon.

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

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

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

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

VII

Den nye AFP-ordningen finansieres på følgende måte:

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

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

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

Foretakene betaler premie til Fellesordningen til dekning av den delen av utgiftene som ikke dekkes av statens tilskott. Nærmere bestemmelser om premiebetaling fastsettes i vedtektene for Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og i Fellesordningens styrevedtak.

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

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

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

VIII

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

Bilag 7

Hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling mellom kvinner og menn

FRA ORD TIL HANDLING - ET AKTIVITETSPROGRAM I 10 PUNKTER

I arbeidet med likestilling har Hovedorganisasjonene, i perioden 1995 til 2000, lagt hovedvekten på intensjonsavtaler, brosjyremateriell og generell opplysningsvirksomhet. Det har vært tiltak i riktig retning for å oppnå hovedmålsettingene om lik lønn for arbeid av lik verdi og økt rekruttering av kvinner til alle stillingsnivåer i bedriftene.

Likestilling har med kultur og tradisjon å gjøre. Slike forhold lar seg bare endre gjennom et møysommelig utviklingsarbeid. Som en følge av et slikt syn, er 10-punktsprogrammet omformet til et aktivitetsprogram med sterkt fokus på kulturendring gjennom aktiv handling.

Likestilling er ikke et område som kan ses isolert. Dette arbeidet må drives på alle plan og innenfor alle områder. Problemstillinger knyttet til likestilling og lik lønn for arbeid av lik verdi er sammensatt, og det må fokuseres og satses på å få frem helheten i problemstillingene.

Forbund og landsforeninger, i et samarbeid, må ta et spesielt ansvar for at arbeidet med likestilling, kommer fra ord i overenskomstene til handling i bedriftene.

Likestillingsavtaler

I 1995 var det et mål å få etablert flest mulig likestillingsavtaler og det er til nå laget en rekke slike avtaler. De fleste uten å være basert på et utviklingsarbeid i bedriften. Det foreligger indikasjoner på at disse avtalene ikke har gitt den tilstrekkelige aktivitet i bedriftene. På denne bakgrunn vil Hovedorganisasjonene presisere at oppretting av lokale likestillingsavtaler bør skje i en utviklingsprosess i bedriften.

Lederforankring

Arbeidet med likestilling må være forankret i bedriftens toppledelse og følges opp av den øvrige ledelse. Ledere må også måles på oppnådde resultater innenfor likestilling.

Integrering

Arbeidet med likestilling må integreres både i bedriftens daglige arbeid og utviklingsarbeid, og må komme til uttrykk i bedriftens strategi og handlingsplaner.

Likestillingsperspektivet må ivaretas ved omstillinger, ansettelse, forfremmelser, opplæring, kompetanseutvikling og ved innplassering i stillings- og lønnsystemer.

Arbeidsorganisering

Måten arbeidet organiseres og fordeles vil ha konsekvenser for blant annet lønnsutvikling, kompetanseutvikling, avansementsmuligheter og omplasseringsmuligheter.

Erfaringer viser at endret arbeidsorganisering/omstilling ofte medfører at de arbeidsoppgaver hvor kravene til kompetanse er minst, blir borte. I disse jobber er kvinner fortsatt i majoritet. Spesielt utsatt er deltidsansatte. Det er av stor betydning at mulighet til kompetanseutvikling og omskolering, og god tid til dette, gis til alle før endringene gjennomføres.

Deltid

Andelen kvinner som jobber deltid varierer kraftig mellom bransjene.

I følge Teknisk Beregningsutvalg (TBU) har lønnsutviklingen for de grupper det finnes tall for, vært noe svakere for deltidsansatte enn heltidsansatte i den siste 15 årsperiode. En årsak kan være mindre opprykksmuligheter for deltidsansatte. Det å jobbe deltid eller ta ut fødselspermisjon har vist seg å ha negativ effekt på opprykksmulighetene.

Mange deltidsansatte ønsker utvidet arbeidstid. De fleste arbeidstakere som arbeider deltid er kvinner. Arbeid utenfor vanlig dagtid er ikke uvanlig. Disse forhold kan ha betydning for karriere og avansement i bedriften.

Mangfold i arbeidsmarkedet

Tilgangen på kvalifisert arbeidskraft er avgjørende for bedriftenes konkurransekraft. Det er derfor en utfordring for næringslivet å få tilgang til den arbeidskraftressurs kvinner representerer. Det kan blant annet gjøres ved at bedriftene fremstår som interessante arbeidsplasser for kvinner. Et annet virkemiddel er å påvirke kvinners yrkesvalg i en retning som er tilpasset næringslivets behov. Rekruttering av medarbeidere med mer utradisjonelle utdanning/bakgrunn vil også kunne virke positivt. Mangfold i arbeidsstyrke og lederteam gir bedre beslutninger og bedre resultater.

Kompetanse og rekruttering

I forbindelse med kompetanse utvikling må det også tas hensyn til deltidsansatte.

Ved rekruttering til fagopplæring skal det stimuleres til inntak av både kvinner og menn uavhengig av tidligere tradisjoner for hva som er kvinne- og mannsyrker. Kvinner og menn bør spesielt oppfordres til å kunne gjøre utradisjonelle valg for å få endret det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.

Et virkemiddel for å motivere til utradisjonelle yrkesvalg, vil være å vektlegge motiveringsarbeidet sterkere i skolesystemet.

Hovedorganisasjonenes ansvar - Et aktivitetsprogram i 10 punkter

Hovedorganisasjonene vil ta ansvar for gjennom handling å få til endringer, både strukturelt og kulturelt, og vil i tariffperioden avsette tilstrekkelige ressurser for å gjennomføre disse aktivitetene:

1. Organisasjonenes arbeid med likestilling

Hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling skal baseres på en helhetlig tankegang. Det forutsettes at likestillingsperspektivet integreres i de enkelte fagområder og at dette fremgår av Hovedorganisasjonenes strategi- og plan-dokumenter innenfor alle områder.

En kartlegging av nåsituasjonen er et nødvendig første skritt for senere å kunne foreta en evaluering av effekten av slike bestemmelser og om de skaper aktivitet. En kartlegging vil kunne gi svar på om antallet likestillingsavtaler har økt.

2. Lønnsdannelse

2.1 Kvalitetssikring av den lokale lønnsfastsettelse

Et arbeid med å kartlegge overenskomstenes innretning i forhold til lokale lønnsforhandlinger og lokal lønnsfastsettelse skal gjennomføres.

Videre skal det kartlegges hvilken virkning lokale likestillingsavtaler har ved lokale forhandlinger om lønn.

2.2 Lik lønn for arbeid av lik verdi

Lønnsforholdene i bedrifter tilknyttet fire ulike bransjer skal kartlegges. Formålet er å avdekke eventuell lønnsdiskriminering i den enkelte virksomhet.

Undersøkelsen skal finansieres av hovedorganisasjonene i fellesskap.

3. Næringsutvikling

Hovedorganisasjonene er enige om at vellykket næringsutvikling forutsetter tilgang på kompetanse og arbeidskraft. Arbeidet med likestilling og lik lønn for arbeid av lik verdi må derfor ses i sammenheng med Hovedorganisasjonenes arbeidet med næringsutvikling.

Hovedorganisasjonene vil arbeide for å øke kompetansen på dette området, stimulere til tiltak og synliggjøre positive resultater.

4. Bedriftsutvikling

På initiativ fra hovedorganisasjonene skal det gjennomføres et kulturendrings-prosjekt: "Likestilling i bedriftene" - LIB - 2, med oppstart i 2000. En evaluering skal deretter gjennomføres.

Prosjektet skal blant annet fokusere på:

- utforming av lokale likestillingsavtaler med handlingsplaner
- karrieremuligheter
- kompetanse
- lik lønn for arbeid av lik verdi

5. Rekruttering

LO, NHO, forbund og landsforeninger skal stimulere til samarbeid mellom skole og næringsliv. Hovedorganisasjonene forplikter seg til å arbeide for å få til en økning i andelen kvinner i styrer, lederposisjoner og i fagarbeiderstillinger.

6. Kvinners karrieremuligheter

Hovedorganisasjonene skal, på grunnlag av erfaringer fra løpende prosjekter, anbefale egnede virkemidler for å sikre at kvinner og menn gis like karrieremuligheter i faglige- og administrative stillinger.

7. Deltid

Hovedorganisasjonene vil, gjennom sin deltakelse i TBU, medvirke til at alle relevante sider ved deltidsarbeid blir kartlagt og vurdert.

8. Kompetansereformen

Personer med spesiell kompetanse på likestilling skal delta i arbeidet med en dokumentasjonsordning for realkompetanse. Begge kjønn skal være representert.

9. Arbeidsliv – familiepolitikk

Hovedorganisasjonene vil initiere en utvikling mot at menn i større grad tar en del av omsorgspermisjonene. Dette forutsetter at fedre gis selvstendig opptjeningsrett til omsorgspermisjon.

Kontantstøtteordningen ble innført uten at Regjeringen vurderte konsekvensene i forhold til likestilling. Hovedorganisasjonene vil oppfordre Regjeringen til å foreta en slik konsekvensutredning.

10. Informasjon

For å gjøre erfaringene fra arbeidet med likestilling mer tilgjengelig, vil Hovedorganisasjonene, gjennom LIB 2, utprøve nettbasert informasjon.

FERIE M.V.

Innledning

Det er en hovedoppgave for partene å forbedre bedriftenes konkurransevne. Ved innføring av mer fritid er det derfor en klar forutsetning at bedriftene gis muligheter til å oppveie de konkurransemessige ulemper som dette medfører med større fleksibilitet. Arbeidstakerne vil også på sin side ha forskjellige behov for avvikende arbeidstidsordninger begrunnet i ulike livsfaser, arbeids- og 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 fore legges forbund og landsforening til godkjenning.”
- b) ”Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljølovens § 47 (§ 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 timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte.”

B. Avtalefestet ferie

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

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

Arbeidstaker kan kreve 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 ferie/fritid 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.









