

**OVERENSKOMST
FOR
KRAFTLINJEFIRMAENE
2016 – 2018**

Overenskomst

Mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon og
Byggenæringens Landsforening

på den ene siden

og

Landsorganisasjonen i Norge og
Norsk Arbeidsmandsforbund

på den annen side

Gjelder fra 1. april 2016

Innholdsfortegnelse

	Side
§ 1	Tariffavtalens omfang..... 3
§ 2	Arbeidstid 3
§ 3	Lønnsbstemmelser 4
§ 4	Akkordarbeid 7
§ 5	Ekstraarbeid 8
§ 6	Overtidsarbeid..... 9
§ 7	Reisegodtgjørelse og godtgjørelse ved skifting av arbeidsplass..... 10
§ 8	Diettgodtgjørelse for hjemmefravær..... 10
§ 9	Utbetaling av lønninger 11
§ 10	Ansettelse og oppsigelse..... 11
§ 11	Ferie 11
§ 12	Kompetanseutvikling 11
§ 13	Husvær..... 12
§ 14	Brakkebetjening (kokker) 16
§ 15	Uorganiserte bedrifter - tariffrevisjoner..... 16
§ 16	Varighet 17

BILAG

Bilag 1	Sluttvederlagsavtalen 19
Bilag 2	Opplysnings- og utviklingsfondet..... 30
Bilag 3	Korte velferdspermisjoner 33
Bilag 4	Lønnssystemer 36
Bilag 5	Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai. A-ordningen..... 37
Bilag 6	Avtalefestet pensjon (AFP)..... 40
Bilag 7	Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste 43
Bilag 8	Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987 44
Bilag 9	Overtid 51
Bilag 10	Likestilling 52
Bilag 11	Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse..... 54
Bilag 12	Innvandrere 55
Bilag 14	Tjenestepensjoner 58
Bilag 15	Utsetting av arbeid, innleie og ansatte i vikarbyrå 59

Del I. Hovedavtalen LO-NHO

Del II

§ 1 Tariffavtalens omfang

1.

Tariffavtalen omfatter anleggsarbeid, vedlikeholds- og montasjearbeid og lignende som utføres av kraftlinjefirmaer tilsluttet Byggenæringens Landsforening og/eller Næringslivets Hovedorganisasjon som har eller i tariffperioden får, arbeidere som er tilsluttet Norsk Arbeidsmandsforbund, jfr. Hovedavtalens § 3.

2.

For arbeidstakere under 18 år og arbeidere hvis arbeidsevne er nedsatt, gjelder ikke de i denne overenskomst fastsatte lønnsatser. Lønnen for disse arbeidere fastsettes etter nærmere avtale mellom arbeidsgiveren eller dennes representant og hver enkelt arbeider. Hvis vedkommende arbeider ønsker det, kan han ha med seg en tillitsmann til konferansen.

3.

Denne overenskomsten kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde, jfr. Bilag 15.

4.

Innleie av arbeidskraft, utsetting av arbeid m.m.

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen blir mest mulig attraktiv og seriøs. Der egenbemanning ikke er tilstrekkelig, skal det drøftes ulike tiltak – herunder muligheten for å øke antallet egne ansatte jfr. Hovedavtalen § 9-3.

Vedrørende vilkårene for utsetting av arbeid og innleie, og lønns- og arbeidsvilkårene for innleide, se Bilag 15

§ 2 Arbeidstid

1.

Den gjennomsnittlige ordinære arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke, jfr. for øvrig arbeidstidsbestemmelsene i Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø. Inndelingen av arbeidstiden skal være ens for hele anlegget.

2.

Hvor forholdene ligger til rette for det kan organisasjonene BNL/NAF uten hinder av de grenser for arbeidstidas lengde som er fastsatt i Arbeidsmiljølovens § 10-12, bli enige om skiftordninger med gjennomsnittsberegnet avspasering.

Det forutsettes at det ikke tillates arbeid i friperioden.

Avtalen kan ikke gjøre inngrep i reglene om hvilepauser og fritid, inntatt i Arbeidsmiljølovens §§ 10-9 og 10-8.

3.

Vedrørende hvilepauser og fritid vises til Arbeidsmiljøloven §§ 10-9 og 10-8.

Merknad:

Faringstid er den tid som medgår til fots til og fra arbeidsstedet, samt den tid som medgår til transport med bil, båt og andre transportmidler som bekostes av arbeidsgiveren.

Faringstid som utgjør en kvart time før arbeidstidens begynnelse og inntil en kvart time etter arbeidstidens slutt, er ikke arbeidstid. Hvor faringstid ligger innenfor den her nevnte ramme, er mønstringssted lik arbeidssted.

Den del av faringstiden som eventuelt overstiger den ovenfor angitte varighet kan avvikles i arbeidstiden.

§ 3 Lønnsbestemmelser

1. Timelønn voksne arbeidstakere

Fra 1. april 2016 gjelder følgende garanterte minstelønnsatser for voksne arbeidstakere:

37,5 timers uke	kr.	186,00
36,5 timers uke	kr.	191,10
35,5 timers uke	kr.	196,47
33,6 timers uke	kr.	207,58

Timelønnsatsen legges til grunn for lønnsutbetalingen og for beregning av skifttillegg m.m.. Fagarbeidere i henhold til lov om fagopplæring i arbeidslivet, med relevant fagbrev skal ha et tillegg på kr. 9,00 pr. time.

Som en overgangsordning gis tillegget også til arbeidstakere med yrkesbevis.

Arbeidstakere med montørsertifikat og som derfor får tillegg etter § 3.2.A, tilstås ikke ovennevnte fagarbeidertillegg.

2. Diverse tillegg.

A. Tillegg for montørsertifikat.

For ansatte med montørsertifikat (Energimontør, elektriker, telemontør) betales et tillegg på kr 10,00 pr. time.

B. Ansiennitetstillegg.

Det betales ansiennitetstillegg for tidligere relevant praksis i bransjen slik:

2 års ansiennitet:	Kr. 3,00 pr. time.
4 års ansiennitet:	Kr. 6,50 pr. time.
6 års ansiennitet:	Kr. 8,00 pr. time.

Praksisen må være opptjent gjennom nærmest foregående år.

C. Bastillegg

Bas skal betales en ekstra godtgjørelse på minst kr 2,50 pr. time

D. Særskilte tillegg til spesielle kvalifikasjoner

Det er anledning til, etter forhandlinger med de tillitsvalgte, å gi et særskilt lønnstillegg til arbeidstakere som er beskjeftiget med arbeid/funksjon som krever særlige kunnskaper og kvalifikasjoner. Ved endring av arbeid/funksjonen, bortfaller tillegget.

Merknad 1:

De under punkt 2 nevnte tillegg skal ikke kunne innreguleres i akkordene.

For reisetid jmf. § 7 pkt. 1, faringstid, ventetid og for værskoftimer utbetales tarifflønn etter pkt 1 og tillegg etter pkt 2 a og b.

Merknad 2:

Maskinføreren skal sørge for at maskinen er klar til bruk ved arbeidstidens begynnelse, og arbeidet skal pågå til arbeidstidens slutt. Når smøring og daglig vedlikehold må gjøres utenfor den ordinære arbeidstid, tilstås kjøreren betaling for medgått tid etter satsen i § 3 med tillegg av overtidsgodtgjørelse i henhold til § 6 E).

3. Lærlinger

BNL og NAF er enige om at det er viktig å sikre rekrutteringen til bransjen. På denne bakgrunn anbefaler BNL og NAF de lokale parter å drøfte aktuelle ordninger som blant annet støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter og støtte til reise- og flytteutgifter. BNL og NAF anmoder derfor de lokale parter om å vurdere behovet for tiltak som øker mobilitet og tilgang av lærlinger,

Lærlinger etter Kunnskapsløftet

Lærlinger avlønnes etter bedriftens lønnssystem. Grunnlaget for beregning av lønnen er nyutdannet fagarbeiders fortjeneste innenfor lærlingens fag ved bedriften.

Lønnen utgjør:

1. Fra 0-6 mnd. 30 %
2. Fra 6-12 mnd. 40 %
3. Fra 12-18 mnd. 55 %
4. Fra 18-24 mnd. 75 %

Belastes akkorden på vanlig måte

Lærling i teknisk- allmennfag (TAF – lærlinger)

For den tiden lærlingen er utplassert i bedrift de to første årene, betales 30 % av nyutdannet fagarbeider. De to siste årene betales lønn for verdiskapningstiden, slik at de samlet over alle 4 årene opparbeider en samlet lønn tilsvarende en årslønn for nyutdannet fagarbeider.

Retningsgivende tabell:

1	2	3	4	halvår
55	55	70	75	prosent

Belastes akkorden på vanlig måte

Lærling med full opplæring i bedrift

Lærling med full opplæring i bedrift avlønnes etter følgende prosentskala:

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	halvår
30	30	40	40	50	55	55	75	prosent

Belastes akkorden på vanlig måte

Andre lærekontrakter:

- a. **Praksiskandidater**
For de arbeidstakere som ønsker å avlegge fagprøve etter opplæringslova § 3-5, skal bedriften dekke utgifter til læremateriell og prøveavleggelse.
- b. **Prøveavleggelse og læremateriell**
Bedriften dekker utgifter til læremateriell for lærlinger. Bedriften skal også betale lønn ved prøveavleggelsen.
- c. **Ansatte voksne arbeidstaker som inngår lærekontrakt beholder sin lønn.**
- d. **Skolefagbrev**
Arbeidstakere med skolefagbrev skal første året i bedrift ha 80 % av fortjenesten til nyutdannet fagarbeider i bedriften.

Lærling som ikke består fagprøve

Læretiden avsluttes ved første gangs fag/svenneprøve avleggelse.

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

Overtidsbetaling

Overtidsarbeid for lærling over 18 år lønnes som ufaglærte i bedriften.

Overtidstimene inngår ikke i læretiden.

Etter og videreutdanning

Partene i bedriften bør jevnlig diskutere behovet for etter- og videreutdanning, jfr. Hovedavtalen § 16.

E. Foreldrepermisjon

Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlinger også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

F. Omsorgspermisjon

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

G. Forskuttering av sykepenger

BNL og Norsk Arbeidsmandsforbund vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. Partene anmoder bedriftene om ikke å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

§ 4 Akkordarbeid

Utførelse av arbeid

Akkordarbeid anvendes i den utstrekning partene på anlegget finner det tjenlig, og det alminnelige anleggsarbeid forutsettes normalt utført på reell akkord eller avtalt timelønn. For arbeid som er teknisk uforsvarlig å utføre i akkord og under hensyntagen til de krav som stilles til arbeidets utførelse, bl.a. av sikkerhetsmessig karakter, skal det kunne treffes avtale om forhøyet timelønn

Organisering av akkordlag

Størrelsen av laget bestemmes av anlegget etter konferanse med laget. Akkordlaget ledes av en akkordformann (bas) som tilsettes av arbeidsgiveren. Før tilsettingen skal det konfereres med akkordlaget. Hvor laget arbeider på eget ansvar skal lagbasen ha en ekstra godtgjørelse, jfr punkt § 3 punkt 2.C.

Lønnssystem og forhandlinger om prisen

Prisen fastsettes ved fri forhandling mellom arbeidsgiveren eller dens representant og to representanter fra arbeidstakerne, eventuelt det hele akkordlag. Hvor det arbeides på flere skift, skal en representant for hvert skift ha anledning til å være med under forhandlingene. De som på lagets vegne forhandler om akkordprisen har på sin side plikt til å konferere med sitt akkordlag før akkorden endelig vedtas.

Akkordprisen skal fastsettes før arbeidet påbegynnes, med mindre begge parter er enige om å utsette dette noen tid. Ved akkordens utsettelse skal det utskrives akkordseddel med tydelig angivelse av pris, lagets størrelse, arbeidets art, omfang og masse, samt måten hvorpå det skal utføres.

Akkorder skal som regel ikke strekke seg utover en måned. Dog kan akkorder utsettes til et lengre tidsrom hvis begge parter er enige om dette. Oppnås ikke enighet om prisen ved noen arbeider, og arbeidsgiveren likevel ønsker arbeidet utført, skal arbeidet utføres på dagsing og betales etter gjeldende timelønn, jfr. § 3.

Organisering av akkordarbeidet

Etter akkordens fastsettelse skal det ikke uten avtale med akkordlaget innsettes et større antall arbeidere enn anført på akkordseddelen for så vidt arbeidet må forseres. Hvis akkorden herved forringes, skal det gis et forholdsvis tillegg til akkordsummen. Oppnås ikke enighet om tilleggets størrelse, kan akkorden avbrytes mot forholdsvis betaling for det utførte arbeid.

Tvister

Oppstår det tvist om mål eller masser ved akkordoppgjør uten at enighet oppnås ved forhandling skal kontrollmåling snarest mulig finne sted. Sådanne kontrollmålinger utføres av 2 representanter for entreprenøren (hvis mulig) og 2 for laget, hvorav den ene bør være lagbasen.

Partene kan ikke kreve kontrollmåling eller mulige feil rettet hvis ikke forlangende om dette er framkommet senest 10 arbeidsdager etter at måleresultatet er forelagt eller akkordoppgjøret

utbetalt.

Utbetaling av oppgjør

Enhver arbeider har rett til å få skriftlig oppgjør for det utførte arbeid. Oppgjør foretas første lønningsdag etter at akkordarbeidet er avsluttet, oppmålt og godkjent av arbeidsgiveren. Hvis oppmåling og godkjenning foreligger 4 dager eller kortere før lønningsdag, kan utbetalingen av akkorden utskytes til neste lønningsdag.

Ved akkordarbeid er arbeideren garantert sin timelønn etter § 3, pkt. 1 og 2, som hver lønningsdag utbetales som forskudd på akkord.

Bortsett fra hva det offentlige pålegger eller særskilt avtalt, kan i forskuddslønningen intet annet fradrag gjøres enn for brakkeleie samt for ytelser den enkelte får til eiendom.

Når forandring i arbeidsplan krever det, eller når arbeidet utføres utilfredsstillende, har arbeidsleder rett til å avbryte og oppheve akkorden mot forholdsvis betaling for det utførte arbeid.

Slik avbrytelse av akkorden med forholdsvis utlønning kan også kreves av akkordlaget når arbeidet for en lengre tid må innstilles.

Hvis en arbeider uten gyldig grunn eller et akkordlag forlater et omforenet akkordarbeid før dette er brakt til avslutning, utbetales kun alminnelig forskuddsbetaling.

Slutter derimot en arbeider med lagets og arbeidsgiverens samtykke, tilstilles han hans akkordoverskudd ved oppgjøret.

Hvis det på arbeidsgiverens forlangende arbeides overtid på et akkordarbeid og dette ikke er forutsatt i akkordseddelen, tilkommer det arbeiderne vanlige overtidsprosjenter. Godtgjørelse for sikringsarbeid avtales i det enkelte tilfelle og angis i akkordseddel.

§ 5 Ekstraarbeid

Punkt 1.

Som ekstraarbeid forstås arbeid som utføres av laget utenfor den utsatte hovedakkord mens det er beskjeftiget med denne. Herunder inngår arbeid som snørydding, ishugging, vannlensing, transport av redskaper og materiell til arbeidsstedet.

Laget plikter på anleggsledelsens forlangende å utføre sådant arbeid mot ekstrabetaling, for så vidt partene ikke er enige om at ekstraarbeidet inngår i hovedakkorden, hvilket i så fall skal være anført i akkordseddelen.

Ekstraarbeid skal i alminnelighet utføres som akkordarbeid. Dersom enighet herom ikke oppnås, utføres ekstraarbeidet etter avtalt timelønn.

Punkt 2.

Når arbeid på akkord eller tid må stanses og arbeideren ikke anvises annet arbeid, betales han sin ordinære timelønn for den tid han må gå ledig. Dette gjelder dog ikke hvis stansen skyldes forhold som bedriften ikke kunne hindre, når arbeideren har fått beskjed 3 dager før. Denne varselfrist kommer ikke til anvendelse ved force majeure. For øvrig følges reglene i Hovedavtalen kap. VIII.

Arbeiderne er forpliktet til å utføre hvilket som helst arbeid som de anvises av arbeidsgiveren. Betaling for ekstraarbeid, samt godtgjørelse for ovennevnte uforskyldte skoft anføres særskilt og tillegges den ordinære akkordsum ved oppgjøret.

§ 6 Overtidsarbeid

A. Overtidsarbeid.

Overtidsarbeid skal kunne finne sted i den utstrekning som rasjonell drift eller spesielle arbeiders utførelse nødvendiggjør, med den begrensning som den til enhver tid gjeldende lovgivning medfører.

Overtidsarbeid betales med følgende tillegg:

Arbeid de 5 første virkedager i uken etter endt ordinær arbeidstid og inntil kl. 21.00 betales med 50 % tillegg, etter kl. 21.00 betales et tillegg på 100 % pr. time.

Arbeidstakere som blir tilsagt å arbeide overtid etter kl. 21.00, betales for minst 1 time, selv om arbeidet varer kortere.

B. Arbeid på lørdager og dager før helligdager.

Arbeid på lørdager og dager før helligdager etter endt ordinær arbeidstid, og arbeid på søn- og helligdager (inntil siste helligdag kl. 22.00) betales med et tillegg på 100 % pr. time.

C. Arbeid på fridager.

Hvor arbeidstidsinndelingen er gjennomført slik at det er gitt fri enkelte dager, skal arbeidere som skulle vært fri på disse dager, men blir pålagt å arbeide, betales et tillegg på minst 50 % inntil kl. 12.00 på lørdager og kl. 16.00 på ukens øvrige dager og deretter et tillegg på 100 %.

D. Forskjøvet arbeidstid.

Ved forskjøvet arbeidstid betales for de to første arbeidstimer et tillegg på 30 % pr. time og for de øvrige arbeidstimer et tillegg på 50 % pr. time.

E. Grunnlaget.

Grunnlaget beregnes ut fra bedriftens siste kjente årslønnsstatistikk for tidlønn/akkord

F. Matpenger.

Arbeider som får merutgifter til mat på grunn av at han blir tilsagt til minst to timers overtidarbeid samme dag arbeidet skal utføres, får kr 82,50 til dekning av disse, hvis:

1. han har arbeidet ordinær arbeidstid vedkommende dag -
2. tilsigelsen skjer i hans ordinære arbeidstid -
3. overtidarbeidet skjer i tilknytning til hans ordinære arbeidstid -
4. han ikke får anledning til å spise på det sted han pleier før overtidarbeidet tar til.
Ved overtidarbeid som vil vare utover 5 timer, betaler bedriften på samme betingelser som nevnt ovenfor ytterligere kr. 76,-.

§ 7 Reisegodtgjørelse og godtgjørelse ved skifting av arbeidsplass

Pkt. 1:

Når en arbeider beordres fra et arbeidssted til et annet, skal han i reisetiden betales tariff lønn etter § 3 pkt. 1 og tillegg etter § 3 pkt. 2 A og B for 10,5 timers arbeidsdag. Likeledes er han berettiget til å få sine billett-, skyss- og bagasjeutgifter godtgjort mot bilag, forutsatt billigste og raskeste reisemåte.

Diettgodtgjørelse og nattopphold under reise betales etter regning eller avtalt godtgjørelse. Ved bruk av egen bil godtgjøres dette etter lokalt avtalt km-sats.

Pkt. 2:

I forbindelse med reise hjem og tilbake til anlegget, dekker anlegget reiseutgifter tur/retur minus kr. 100,- maksimalt 17 ganger pr. år. Hjemreisene legges til høytidene samt sommerferien, og fordeles på hvert kalenderhalvår. Utgiftene beregnes etter billigste offentlige kommunikasjonsmåte eller annen avtalt reisemåte. Nødvendige utgifter til overnatting dekkes etter bilag.

Den ansatte må selv innlevere sin reiseregning så snart som mulig og senest 4 uker etter at reisen er foretatt. Utbetaling vil finne sted så snart som mulig. For å reise til og fra vedkommende arbeidssted, nærmeste offentlige kommunikasjonsmiddel, godtgjøres med kr 2,00 pr. km ved bruk av egen bil. Dersom anlegget ikke kan forestå skyssen slik at drosje må benyttes, dekkes reisen etter bilag.

I de tilfellene en arbeidstaker ønsker å benytte egen bil på hjemreisen, godtgjøres dette med kr 2,00 pr. km. Eventuelle ferge- og bompenger dekkes i tillegg.

For lengre reiser kan nyttes fly. Dog må dette klareres med anleggsledelsen på forhånd ut fra en vurdering av reisedistansen og medgått tid for alternativ reisemåte i det enkelte tilfelle.

Arbeidstakere som vil reise til et annet sted enn utgangspunktet, har rett til godtgjørelsen nevnt foran med inntil det beløp som reisen til utgangspunktet ville ha kostet samt tilbakereise minus kr. 100,- pr. gang.

§ 8 Diettgodtgjørelse for hjemmefravær

Timelønte arbeidstakere som ikke kan bo hjemme i anleggstiden, betales en godtgjørelse pr. arbeidsdag for hjemmefravær på kr 210,-.

Denne godtgjørelse betales ikke for eventuelle skoftdager og heller ikke for helligdager før eller etter skoftdager. Som skoft regnes ikke arbeidstans p.g.a. naturhindringer, materialmangel eller avbrudd som skyldes bedriftens forhold.

Hvis bedriften yter fri kost tilståes ingen godtgjørelse. Ytes delvis kost trekkes prosentvis godtgjørelse.

§ 9 Utbetaling av lønninger

Lønnsutbetaling

Tidspunkt for betaling av lønn avtales på den enkelte bedrift.

Gjennomføring

Prinsippene i Hovedavtalens Kap. XI legges til grunn for lønnsutbetaling.

§ 10 Ansettelse og oppsigelse

Arbeidstakeren ansettes i bedriften med en prøvetid inntil 6 måneder.

Korttidsansettelse kan ikke benyttes som en fast ordning.

Inntak, permittering, oppsigelse og avskjed skjer for øvrig i henhold til gjeldende bestemmelser i Arbeidsmiljølovens kap. 14 og 15 og Hovedavtalens kap. VIII og IX.

§ 11 Ferie

Ferie gis i samsvar med Ferieloven.

For øvrig vises til bilag 13 Ferie m.v.

§ 12 Kompetanseutvikling

Partene i bedriften bør jevnlig diskutere behovet for etter- og videreutdanning, jf. Hovedavtalen kap. 18.

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

Partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur.

Bedriften og de tillitsvalgte skal drøfte hvordan man på best mulig måte kan benytte kompetansen til eldre arbeidstakere i forbindelse med opplæring.

§ 13 Husvær

Hvor anlegget ligger slik til at arbeiderne ikke i rimelig avstand fra byggeplassen kan skaffe seg annet husvær, holder anlegget brakker som skal være i forsvarlig stand.

Ved plassering av brakker skal man ta rimelig hensyn til at disse bør plasseres slik at arbeiderne som bor i brakkene blir minst mulig sjenert av støy og larm fra maskiner og transportvogner.

For brakkene gjelder følgende bestemmelser

I. Brakker som forutsettes bebodd sammenhengende i minst 1 år.

Innkvartering kan skje i plassbygde brakker eller mobilbrakker som kan godkjennes av helsemyndighet og arbeidstilsyn. Nedenstående spesifikasjoner skal oppfylles.

Som mobilbrakke kan benyttes 7,5 m lange og 2,5 m brede enheter oppdelt i to rom med mellomliggende korridor.

- A. Soverommene skal være 1-mannsrom, hvis volum ikke må være under 15 m³ brutto og hvor takhøyden i gjennomsnitt er minst 2,30 m. Vegger og tak oljes eller males, og skal være vaskbare samt være godt lyd- og varmeisolerende. Særlig må vegg og dør mot korridor ha god lydisolasjon.

Vindusflaten skal ikke være under 10 prosent av gulvflaten. Vinduet skal være plassert i gavlens ene side og være forsynt med enten rullegardin og kappe eller trekkgardin. Veggventiler eller ventiler i vinduskarm skal være montert i tilstrekkelig grad, og slik at trekk unngås i sengen.

Hvert rom skal inneholde seng med inv. mål 80 x 200 cm, med ovenstående veggfast leselampe.

Sengen skal være utstyrt med madrass, minst 10 cm tykk. Over sengens lang- eller kortsiden skal finnes en enkel bokhylle. Foran vindu monteres veggfast bord som nærmest sengen har en skapseksjon med 2-3 hyller. Plassen mellom seng og korridorvegg skal best mulig utfylles med en låsbar og 2-delt standard skapseksjon, hvor en seksjon har hyller og en seksjon har stang. Min. dybde 60 cm. Det skal finnes en stol med ryggstø og en lett "lenestol" m/ryggstø, armlener og mykt sete.

På hvert rom skal det foruten nevnte leselampe finnes en taklampe og en dobbel stikkontakt, samt panelovn som monteres under vinduet.

- B. Korridor skal ha en bredde på minst 1,20 m. Er det døråpninger mellom disse, skal åpningen helst ha samme bredde og ikke under 0,90 m. Korridor må ha lyddempende gulvbelegg eller på annen måte være slik konstruert at det ikke blir for stor lydtransport inn i rommene.
- C. Til en forlegning hører spiserom og kjøkken tilstrekkelig stort for belegget, samt rom for oppbevaring av mat (frostfritt) og kokkerom. I en 32-manns forlegning skal det i forbindelse med kjøkkenet være et spise- og oppholdsrom på størrelse med min. 3 stk. 7,5 m mobile brakkeseksjoner. 1/3-part av dette rommet kan være avdelt ved eventuell

halv seksjonering.

- D. Til en 32-manns forlegning hører et eget TV-/fritidsrom med størrelse som 2 stk. 7,5 m mobile brakkeseksjoner med fradrag av den plass korridoren tar. Dette rom skal ha store vinduer utstyrt med mørke rullegardiner eller lystette trekkgardiner.
- E. Hver brakke skal ha tilfredsstillende vaskerom og tørkerom for klær. For arbeidere som ikke bor i brakker, anordnes også vaske- og tørkerom for klær. Dessuten skal det i forlegningen anordnes tørkeskap eller rom til tørking av arbeidstakernes vask.
- F. Dessuten innredes et oppholdsrom, stort nok til at 1/3 av belegget kan oppholde seg der samtidig. Rommet utstyres med småbord, gode stoler, leselamper og radioapparat. Hvor TV-apparat kan nyttes vil bedriften etter hvert søke å anskaffe slike apparater i rimelig utstrekning, under hensynstagen til de enkelte anleggs størrelse, beliggenhet og varighet.

Lisensavgiften betales av anlegget.

Når interessen er til stede fra de ansatte, er bedriften villig til å søke å legge forholdene til rette for innendørs fysisk aktivitet.

- G. Hvor det er anledning innlegges vann og vask i kjøkken og vaskerom og anordnes dusjbad med tilstrekkelig antall dusjer, alt med varmt og kaldt vann. Avtrede ordnes mest mulig tilfredsstillende etter de stedlige forhold.

På verkstedet holdes håndrensemiddel og papirhåndklær.

- H. Hvor flere brakker ligger nær hverandre kan de under punktene c, d, e, f og g nevnte fellesrom anordnes under ett for samtlige brakker.
- I. Gulvene oljes eller males i alle rom. Vegger og tak oljes eller males og skal være vaskbare. I vintertiden skal det være dobbelte vinduer. Entreprenøren bekoster hovedrengjøring to ganger årlig. Arbeiderne kan om nødvendig pålegges å utføre dette mot en på forhånd avtalt godtgjøring. Det skal enten være rullegardin, kappe eller trekkgardin.
- J. Anlegget utstyres med støvsuger, strykejern, vaskemaskin, kjøleskap, dypfryser og miksmaster.

Dessuten utstyres forlegninger fra og med 32 mann og oppover med oppvaskmaskin. I bestående forlegninger av denne størrelse installeres oppvaskmaskin så snart som mulig.

- K. Når en brakke tas i bruk, skal den være rengjort og utstyrt med nødvendig inventar, rengjorte madrasser av rimelig god kvalitet og hodeputer. Anlegget utstyres videre brakken med kjøkkentøy og spisebestikk. Beholdningen opptelles i fellesskap av en representant for byggeledelsen og en for arbeiderne. Begge parter kan med rimelig mellomrom forlange opptelling.

De arbeidere som bor i brakker har fri transport av proviant på anlegget med anleggets transportmidler.

- L. Krav på elektriske innretninger foreligger bare hvor det er tilstrekkelig elektrisitet på anlegget.

Ved et anleggs oppstartning skal elektriske innretninger som anlegget skal holde, være i full brukbar stand.

- M. Anlegget holder lys og brenne.

- N. Brakkeleie betales med kr 1,- pr. person pr. løpende dag.

- O. Arbeidsgiveren kan kreve at alle som bor i eller som skal innkvarteres i brakker foreviser helseattest fra lege.

For hvert anleggs vedkommende oppfordres anleggsbestyreren til, i samråd med tillitsmennene og de lokale helsemyndigheter, å gjennomføre legeundersøkelse av arbeidsstyrken en gang hvert år.

- P. Brakkebetjening.

Til soverommene benyttes standard type og utstyr som angitt i overenskomstens § 12 supplert med et stort speil. Oppholdsrommet innredes med sofa, lenestoler og lavt bord.

Det avsettes egen plass til arbeidstøyet.

- a) Inntil 2 personer:
 - 2/2 enheter til soverom
 - 1/2 enhet til våtrom
 - 1/2 enhet til oppholdsrom
 - 4/2 enheter
- b) 3 personer:
 - 3/2 enheter til soverom
 - 2/2 enheter til oppholdsrom
 - 1/2 enhet til våtrom
 - 6/2 enheter
- c) 4 personer:
 - 4/2 enheter til soverom
 - 1/2 enhet til våtrom
 - 1/2 enhet til lomp (tørr)
 - 2/2 enheter til oppholdsrom
 - 8/2 enheter

Felles for a, b, c:

Våtromsenheten utstyres med vaskemaskin og tørketrommel som monteres oppå hverandre. Soverommene utstyres med kommode og oppholdsrommene med farve-TV og radio.

Merknad:

I de tilfelle hvor spørsmålet om kantinedrift kan bli aktuelt, skal saken forelegges organisasjonene.

II. Brakker som forutsettes bebodd sammenhengende i mindre enn 1 år.

Bestemmelsene i I skal i hovedsak gjelde, men følgende unntak kan gjøres.

- A. 2-manns mobil-brakker kan benyttes i den utstrekning de er nødvendige under tilriggingen.
- B. På veianlegg, ledningsanlegg o.l. hvor brakkene på grunn av anleggets fremdrift må flyttes etter som anlegget skrider frem, kan benyttes 2-manns mobil-brakker. I disse tilfellene gjelder ikke reglene i I, punktene d og h.
- C. Ved anlegg som bare drives i sommerhalvåret kan luftrommet pr. mann i soverommene reduseres, dog ikke under 7 m³.
- D. Ved anlegg hvor utgiftene av reglene om husvær-gjennomføring vil stå i urimelig forhold til anleggets totale kostnad, kan brakkenes størrelse reduseres og utstyret forenkles etter nærmere avtale mellom anleggsledelsen og de arbeidere som skal bo på anlegget. Der denne bestemmelse blir brukt skal det ikke betales brakkeleie.
- E. Ved innkvartering på hotell, pensjonat og lignende skal det legges til rette for tilfredsstillende tørkemulighet for arbeidstøy og sko.

Merknader:

- 1) Arbeiderne plikter ved orden og renslighet å bidra til å opprettholde den standard som søkes gjennomført ved foranstående bestemmelser. De er solidarisk ansvarlige for skader på brakker og hvileboder med utstyr og inventar, som oppstår på grunn av uaktsomhet eller vørdsløs behandling. Arbeidsgiveren kan i slike tilfelle trekke reparasjonsomkostningene i arbeidernes lønn.
- 2) På anlegg hvor arbeidernes tillitsmenn ønsker å benytte brakkenes spiserom og oppholdsrom, hvile eller oppholdsbod til møter, skal det være adgang til dette.
- 3) I tilfelle det i tariffperioden skjer endringer i brakkebestemmelsene innen anleggssektoren, skal partene drøfte om disse endringer skal gjøres gjeldende for denne overenskomst.
- 4) Med hensyn til innredning m.v. i brakker, vises til protokoll av 4. november 1976 II og III mellom Byggenæringens Landsforening og Norsk Arbeidsmandsforbund.
- 5) Det installeres låssystem i brakkene, slik at rommene blir låsbare i henhold til forsikringssekskapenes bestemmelser.
- 6) Innen år 2002 er det en prioritert oppgave at nye boligrigger blir utstyrt med toalett og dusj på hvert soverom.

Forskjellige riggstørrelser kan benyttes, men soverom inklusive bad må ikke være mindre enn 8,6 m² og takhøyden minst 2,30 m.

Organisasjonene er enige om at gjennomføringen av ny standard gis høy prioritet og søkes iverksatt ved nyinnkjøp av rigger i overgangsperioden. Videre er begge organisasjoner inneforstått med at eventuelle meromkostninger ved gjennomføringen av

ovennevnte kan tas opp til drøftelse mellom partene.

For at separat våtromsenhet skal innfris i henhold til intensjonene nevnt ovenfor, er organisasjonene enige om at dagens enhetsstørrelse ikke er til hinder for dette. Ovenstående skal ikke kunne påberopes i forhold til bestemmelsene i overenskomstens § 12, II.

Innen 15.05.2002 skal innkvarteringsstandard i brakkene være enkeltrom med dusj og toalett på hvert rom.

Hvordan man skal forholde seg i forhold til mer permanente rigger som ikke vil tilfredsstillende kravene, forutsettes løst lokalt. Så vel Norsk Arbeidsmandsforbund som Byggenæringens Landsforening legger imidlertid til grunn at de lokale parter i denne forbindelse vil søke å komme frem til løsninger som ikke vil påføre bedriftene urimelige kostnader.

§ 14 Brakkebetjening (kokker)

I de tilfeller hvor brakkebetjening ansettes i bedriften, gjelder bestemmelsene i § 13 Brakkebetjening i Overenskomsten for private anlegg mellom BNL og NAF.

§ 15 Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner

For uorganiserte bedrifter som er bundet av denne overenskomst gjennom direkte avtale med forbundet (såkalte "tiltredelsesavtaler", "hengeavtaler eller "erklæringsavtaler"), der partene er enige om å tiltre "den til enhver tid gjeldende overenskomst", gjelder følgende: Disse bedrifter omfattes av tariffrevisjoner mellom overenskomstens parter, uten at "erklæringsavtalen" sies opp.

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

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

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

Når det er sluttet ny avtale mellom partene i overenskomsten, gjelder denne for de uorganiserte bedrifter uten særskilt vedtakelse.

Disse bestemmelser er en nødvendig konsekvens av Hovedavtalens § 3-1 nr. 3.

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

§ 16 Varighet

Denne overenskomsten trer i kraft per 1. april 2016 og gjelder til 31. mars 2018 og videre 1 – ett – år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

Bestemmelse for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO, eller det organ LO bemyndiger, om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og NHOs representantskap.

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjonen som har fremmet krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtalene med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2017).

Protokolltilførsler:

1. Begge parter skal gjensidig gi hverandre meddelelse om nye anlegg straks de blir kjent med at sådanne blir satt igang. Når arbeidsgiveren gir meddelelse skal det fremgå anleggets beliggenhet, det nærmere tidspunkt for arbeidets igangsettelse, hvilken arbeidsstyrke det vil bli ved anlegget, anleggstidens antagelige varighet, om det blir bygget brakker ved anlegget og anleggets beliggenhet i forhold til den øvrige bebyggelse, samt dets høyde over havet. Skulle forholdene ved et anlegg være så egenartet at de i overenskomsten fastsatte lønns- og arbeidsvilkår ikke umiddelbart kan anvendes, eksempelvis for lønnsatser, høyfjellstillegg, akkordbestemmelser, arbeidstid, brakkeforhold, transportforhold m.v. skal det forhandles særskilt herom mellom organisasjonene. Blir de ikke enige, avgjøres saken med bindende virkning etter de retningslinjer som er opptrukket i Hovedavtalens § 2.3.
2. Setter det offentlige bort anleggsarbeider til private entreprenørfirmaer, og det kreves at de skal utføres på vilkår fastsatt i overenskomst eller regulativ for vedkommende offentlige administrasjonsgren, skal overenskomsten ikke være til hinder for dette.
3. Arbeidsgiveren holder hjelm og sikkerhetsbelter. Hørselvern utleveres etter behov. Arbeiderne er personlig ansvarlig for utlånt utstyr.
4. Bedriften deler ut nødvendig arbeidstøy i henhold til administrative bestemmelser drøftet med de tillitsvalgte.
5. Partene er enige om at man mest mulig bør ta i bruk de nødvendige hjelpemidler for å effektivisere produksjonen. Som en følge av denne oppfatning anser partene at arbeidsstudier bør tas i bruk i størst mulig utstrekning. Før slike arbeidsstudier settes i verk, skal partene i samarbeid med LO og NHO utarbeide de nødvendige retningslinjer.
6. Bedriften holder arbeidstakerne med vernefottøy og regntøy.
7. Ved arbeid med kreosotimpregnerte materialer eller andre kjemiske stoffer som krever ekstraordinært renhold, holder arbeidsgiveren ekstra arbeidstøy og hansker, samt

besørger renhold av dette.

8. Norsk Arbeidsmandsforbund og Byggenæringens Landsforening er enige om i fellesskap å bistå bedriftene i arbeidet med å tilpasse lokale offshoreavtaler til offshoreavtalen tilknyttet verkstedoverenskomsten.

Følgende bilag gjelder for denne overenskomst

1. Sluttvederlag.
2. Opplysnings- og utviklingsfondet.
3. Korte velferdspermisjoner.
4. Lønnssystemer.
5. Godtgjøring for helligdager og 1. og 17. mai. A-ordningen.
6. Avtalefestet pensjon (AFP).
7. Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste.
8. Arbeidstidsnedsettelsen pr. 01.01.1987.
9. Overtid
10. Likestilling.
11. Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse.
12. Innvandrere.
13. Ferie m.v.
14. Tjenestepensjoner
15. Utsetting av arbeid, innleie og ansatte i vikarbyrå

Oslo, juni 2016

Rolf Negård /s/
Næringslivets Hovedorganisasjon

Peggy Hessen Følsvik /s/
Landsorganisasjonen i Norge

Thomas Scheen /s/
Byggenæringens Landsforening

Erna Hagensen /s/
Norsk Arbeidsmandsforbund

Sluttvederlagsavtalen

Gjeldende fra 01.01.2011, med språklige endringer i 2014 samt endringer i 2016 ¹

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 og til og med fylte 66 år, blir sagt opp uten at oppsigelsen skyldes eget forhold, eller når arbeidsforholdet opphører som følge av uførhet eller kronisk sykdom.

1.3 Rettsstilling

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.

¹ Skatteloven § 5-15 ble endret 18. desember 2015, med virkning fra 1.1.2016. Etter tidligere skattelov § 5-15 første ledd bokstav a, var sluttvederlag fra Sluttvederlagsavtalen mellom LO og NHO ikke regnet som inntekt. Dette medfører at personer som oppfylte vilkårene for sluttvederlag senest pr. 31.12.2015 får dette utbetalt skattefritt, og at personer som oppfyller vilkårene for sluttvederlag etter 1.1.2016 ikke får dette utbetalt skattefritt. Klassifisering av sluttvederlag som skattbar inntekt kan også medføre at utbetaling av sluttvederlag påvirker rett til andre ytelser fra det offentlige, f. eks uføretrygd og arbeidsledighetstrygd. Dette er ikke endelig avklart per april 2016.

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 LONHO.

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

2.2 Inn- og uttrede av Sluttvederlagsordningen

Tilsluttet Sluttvederlagsordningen blir bedriften fra det tidspunkt tariffavtale hvor Sluttvederlagsbilaget til LONHO inngår, trer i kraft. Det påhviler den relevante tarifforganisasjon å foreta tilmelding og kontrollere at vilkårene for deltakelse er tilfredsstillende. 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, bokstav e – som kan tre ut med umiddelbar virkning. Premie betales frem til uttreddesdato.

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 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 fylt 67 år, samt ikke ha rett til eller mottatt 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 anleggsgagnene, felles-overenskomsten 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. Dette gjelder uavhengig av oppsigelsestidens lengde.

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 fysiske arbeidsdag ved full fratredelse fra arbeidslivet, og 6 måneder etter siste dag i ordinær stilling ved delvis fratredelse fra arbeidslivet.

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) ved sluttdato f.o.m. 1.juli 2011:

50 år : kr. 20 000,-	59 år : kr. 70 000,-
51 år : kr. 20 000,-	60 år : kr. 75 000,-
52 år : kr. 25 000,-	61 år : kr. 80 000,-
53 år : kr. 30 000,-	62 år : kr. 80 000,-
54 år : kr. 40 000,-	63 år : kr. 65 000,-
55 år : kr. 50 000,-	64 år : kr. 50 000,-
56 år : kr. 55 000,-	65 år : kr. 35 000,-
57 år : kr. 60 000,-	66 år : kr. 20 000,-
58 år : kr. 65 000,-	

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. 20 000,-, for det nest siste året kr. 35 000,- 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 stillingstapet 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 stillingstapet som legges til grunn for beregningen.

5.3 Sluttdato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder

Inntreer 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 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 oppdrags-taker 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 eller samboer 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 NHOs styre, 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 ureduert, 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 godtgjørelsens 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 Sluttvederlagsordningen

Styret kan bestemme at Sluttvederlagsordningens administrative oppgaver skal tillegges Sluttvederlagsordningens administrasjon. Administrasjonen skal i tilfelle være sekretariat for Sluttvederlagsordningen og ivareta administrasjonen av Sluttvederlagsordningen.

Administrerende direktør for Sluttvederlagsordningen skal være administrerende direktør også for Sluttvederlagsordningens administrasjon.

Administrasjonen 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 Sluttvederlagsordningens administrasjon.

Bestemmelsene i pkt. 6.4 om taushetsplikt gjelder tilsvarende for Sluttvederlagsordningens administrasjon.

Administrasjonens 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.

AVTALE

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

(Endret siste gang i 2011)

§ 1 Formål

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

§ 2 Virkemidler

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

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

§ 3 Finansiering

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

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

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

Fra og med 3. kvartal 2011 gjelder følgende premiesatser per måned for O/U-fondet:

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

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 NHOs styre, etter innstilling fra Fondsstyret, jfr. § 5.

§ 4 Innkreving av premie

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

§ 5 Administrasjon

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

§ 6 Midlenes anvendelse og fordeling

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

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

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

§ 7 Regnskap og årsberetning

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

§ 8 Oppløsning

Ved fondets eventuelle oppløsning tilfaller de innestående midler NHO og LO slik at hver organisasjon mottar det beløp som den i henhold til avtalens paragraf 6 var berettiget til å disponere. Gjenværende midler må anvendes i overensstemmelse med avtalens paragraf 2.

§ 9 Ikrafttredelse

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

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 KORTE VELFERDSPERMISJONER
AV 1972 MED ENDRINGER I 1976, 1982, 1990, 1992, 1998, 2002, 2006, 2010 og 2012**

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 tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfeller vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. Forøvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykmeldt.
3. Permisjon 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.

Anmodning om velferdspermisjoner

Anmodning om velferdspermisjoner leveres nærmeste overordnede så tidlig som mulig på fastsatt skjema. Dersom anmodning ikke kan fremmes på forhånd, må nærmeste overordnede varsles omgående og skjema skal leveres så snart det lar seg gjøre.

Det forutsettes at arbeidstakeren så snart som mulig gis svar på anmodningen.

Godtgjørelse for velferdspermisjoner

1. Voksne arbeidstakere.
Utbetaling skjer etter § 6E
2. Brakkebetjeningen skal ha sin vanlige lønn.

Tidligere inngått avtaler

Det forutsettes at tidligere bedriftsvise avtaler om korte velferdspermisjoner som er likeverdige eller bedre enn ovenstående, fortsatt skal være gjeldende. Når det gjelder skjema for korte velferdspermisjoner, vises til eget oppsett som er utarbeidet av partene.

Skjema for velferdspermisjon

Undertegnede _____
anmoder

herved om velferdspermisjon

_____ dag den _____

fra kl. _____ til kl. _____

Grunnen til den ønskede permisjon er:

(her gis fyllestgjørende begrunnelse under henvisning til overenskomstens bilag 3)-

_____ den _____

Ovenstående permisjon innvilges med rett til lønn under fraværet i henhold til
overenskomstens bilag 3.

_____ den _____

Arbeidstaker

Leges/tannleges attestasjon

Lønnssystemer

I den senere tid er det innen enkelte bransjer registrert en økende interesse for fastlønnssystemer som ofte kombineres med produktivitetstillegg i form av bonus, produksjonspremier eller lignende. Bakgrunnen kan bl.a. ha vært at de praktiserte lønnssystemer ikke har virket hensiktsmessig, at man har ønsket større ensartethet i lønnssystemene innenfor bedriften eller ønsket om en tilnærming mellom de lønnssystemer som praktiseres for arbeidere og funksjonærer, for eksempel ved utlønning pr. måned (4 uker).

Hovedorganisasjonene understreker betydningen av å finne frem til de mest hensiktsmessige lønnssystemer og vil bistå med råd og veiledning hvis partene på den enkelte bedrift med godkjennelse av tariffpartene tar opp til drøftelse gjennomføring av nye lønnssystemer. Man er i denne forbindelse klar over at valg av lønnssystem, enten det gjelder fastlønn eller akkord, må vurderes på grunnlag av en rekke faktorer. Det gjelder bransjens og bedriftens teknologi, arbeidets art, kravet til produktivitet og andre forhold som partene i det enkelte tilfelle ønsker å tillegge vekt. Hvis drøftelser som nevnt i disse bestemmelser fører til forslag om nytt lønnssystem, må dette godkjennes av tariffpartene før det settes i verk.

GODTGJØRELSE FOR HELLIGDAGER OG 1. OG 17. MAI

A-ordningen

Endret siste gang 2016

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 ellers ville vært vanlig virkedag.

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

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

Godtgjørelsen for bevegelige helligdager og betalingen for 1. og 17. mai skal innenfor den enkelte bedrift for voksne arbeidere fastsettes etter en gruppevis beregningsmåte, såfremt partene ikke blir enige om å fastsette den tilsvarende bedriftens gjennomsnittlige timefortjeneste for samtlige arbeidere. Disse bestemmelser er ikke til hinder for at partene på bedriften kan bli enige 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, 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 bedrifter som praktiserer fastlønnssystemer, betales en godtgjørelse beregnet etter den enkeltes timefortjeneste i den uke høytids- eller helligdag faller.
7. For ukelønnede arbeidere skal det være adgang til å avtale at de istedenfor godtgjørelse etter ovenstående regler, skal beholde sin ukelønn uavkortet også i uker med bevegelige helligdager eller 1. og 17. mai.

Merknader:

- a. I tillegg til den betaling vedkommende arbeider skal ha etter overenskomsten, utbetales skiftarbeidere for hvert fulle arbeidede skift på helligdager som faller på en ordinær ukedag kr. 45,22.

Det regnes inntil 3 skift pr. helligdag. Som regel regnes tiden fra kl.2200 før vedkommende helligdag til kl. 2200 på helligdagen, eventuelt siste helligdag. Ovennevnte bestemmelser gjelder i den utstrekning følgende dager faller på en ordinær ukedag:

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

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

- 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 for helligdagen eller er ansatt senere når arbeidet er av minst 30 dagers varighet. Når det gjelder denne opptjening, regnes de 3 helligdager i påsken som en enhet og de 2 helligdager i julen sammen med nyttårsdag som en enhet.

Dersom en arbeider med minst 5 års sammenhengende ansettelse i bedriften blir oppsagt uten at det skyldes eget forhold, og oppsigelsesfristen utløper siste virkedag i april eller desember måned, skal arbeidsgiveren betale ham godtgjørelse for henholdsvis 1. mai og 1. januar.

III Utbetaling

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

IV

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

Avtale om ny AFP-ordning

I Innledning

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

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

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

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

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

II Vedtekter

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

Detaljerte regler for både opprinnelig AFP og ny AFP er fastsatt i disse vedtektene. Aktuelle bedrifter må til enhver tid holde seg oppdatert med hensyn på de plikter som påhviler bedriften. Vedtektene inneholder også enkelte særskilte regler som kan medføre at den enkelte arbeidstaker ikke er berettiget til AFP.

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

III Opprinnelig AFP- ordning

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

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

IV Ny AFP- ordning

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

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

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

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

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

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

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

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

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

Arbeidsinntekt kan kombineres med AFP og alderspensjon fra folketrygden uten 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.

LØNNSANSIENNITET VED MILITÆR FØRSTEGANGSTJENESTE

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

På denne bakgrunn er partene enige om at:

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

NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN PER 1. JANUAR 1987

A. Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse:

1. Til 37,5 timer per uke:

Dagarbeidstid

2. Til 36,5 timer per uke:

Vanlig 2-skiftarbeid som verken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.

3. Til 35,5 timer per 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 per uke:

- a. Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
- b. Arbeid under dagen i gruver.
- c. Arbeid med tunneldrift og utsprengning av bergrom under dagen.

5. For dem som har forlenget arbeidstid pga beredskapstjeneste eller passiv tjeneste iht arbeidsmiljølovens § 10-4 (2) og (3), skal forlengelse skje på basis av overenskomstens timetall.

B. Gjennomføringen av kompensasjon for nedsettelse av arbeidstiden

- a. Rene uke-, måneds- og årslønninger beholdes uforandret. Dersom det i tillegg ytes bonus, produksjonspremie el som er avhengig av arbeidstiden, reguleres den bevegelige del i henhold til pkt d. nedenfor.
- b. Timelønninger (minstelønnsatser, normallønnsatser, 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 lønnsatser som er uttrykt i kroner og øre per time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i pkt b når det er på det rene at arbeidstakerens 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 prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt b.

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

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

C. Generelt om gjennomføringen

1. Ved gjennomføringen av arbeidstidsreduksjon etter pkt A er det av avgjørende betydning at man på den enkelte bedrift oppnår en større fleksibilitet med hensyn til når arbeid skal utføres, opprettholde en hensiktsmessig driftstid samt sikre en effektiv og rasjonell utnyttelse av arbeidstiden.
2. Før arbeidstidsforkortelsen settes i verk, skal det forhandles på den enkelte bedrift om den praktiske gjennomføringen.
3. I samtlige tariffavtaler inntas bestemmelse om at arbeidstiden skal overholdes og utnyttes effektivt. Tillitsvalgte forplikter seg til å medvirke til dette. Med sikte på størst mulig grad å effektivisere arbeidstiden, skal det foretas en gjennomgang av pauser, vasketider mv. Hvis det etter en av partenes oppfatning ikke er grunn til å opprettholde ordningene, forholdes på vanlig tariffmessig måte.
4. I arbeidsmiljølovens § 10-12 (4), er det under visse betingelser åpnet adgang for tariffpartene til å treffe avtale om en annen ordning av arbeidstiden enn den loven fastsetter som den vanlige. Skulle det innenfor enkelte bransjer eller bedrifter være spesielt behov for å opprettholde den nugjeldende arbeidstid, kan tariffpartene treffe avtale om det i henhold til § 10 i loven.
5. I forbindelse med arbeidstidsforkortelsen kan det vise seg ønskelig av hensyn til den økonomiske utnyttelse av produksjonsutstyret å praktisere forskjellig ordinær arbeidstid, innen arbeidsmiljølovens rammer, for forskjellige grupper av arbeidstakere. Innenfor en arbeidstidsordning kan det videre være ønskelig å legge pausene til forskjellige tider for arbeidstakerne. Det forutsettes at dette nærmere reguleres i den enkelte tariffavtale.
6. I tilfelle arbeidstidsordningen medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeide på disse dager av arbeidstakere som skulle vært fri, betales med 50% tillegg. I de tilfelle hvor tariffavtalen inneholder bestemmelse om 100% tillegg for overtidarbeid på søn- og helligdager og dager før disse, skal det dog betales 100% etter kl 12.00 på lørdager og etter kl 16.00 på ukens øvrige hverdager.
7. Når saklige grunner gjør det nødvendig, skal det være adgang for bedriften til å foreta bytte av fridager. I de tilfelle hvor det ikke foreligger avtale bransjevis eller på bedriften om vilkårene for dette, skal følgende gjelde:

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

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

Når vilkårene for bytte av fridag foreligger, ytes ikke tilleggsbetaling for ordinær arbeidstid inntil kl 12.00 på lørdager og inntil kl 16.00 på ukens øvrige hverdager.

8. I bedrifter hvor hjemnevaktbestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 10-4 (4), kommer til anvendelse, skal reduksjonen av den ukentlige arbeidstid i seg selv ikke føre til en videre adgang til kompensasjon i fridager enn det som er praktisert under en ordning av ukentlig arbeidstid med 40 timer i gjennomsnitt.
9. Hvor skiftarbeid 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 ½ 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 per 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 ½ time på 5 av ukens virkedager eller med 25 minutter hver dag hvis det arbeides 6 dagers uke.

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

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

E. Overgang til ny skiftplan

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

F. Opprettholdelse av produksjon, produktivitet og effektiv arbeidstid

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

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

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

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

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

G. Nærmere om arbeidsmiljølovens § 10

1. § 10.4

- a. Med døgnskiftarbeid menes arbeid som drives 24 timer i døgnet, men som avbrytes søn- og helligdager.

I vanlige uker kan arbeidet legges til tiden fra kl 22.00 på søndager til kl 18.00 på

lørdager, som vil si en driftstid på 140 timer.

- b. Med sammenlignbart turnusarbeid menes en arbeidstidsordning som påfører arbeidstakerne samme eller tilnærmet de samme ulemper som døgnkontinuerlig skiftarbeid, som regel vil være tilfelle når arbeidet drives mer enn 5 timer hver natt, selv om det antall timer den enkelte arbeidstaker arbeider om natten vil ligge noe under det som vil være tilfelle om virksomheten ble drevet døgnet rundt.
- c. Uttrykket "søn- og helgedager" betyr i denne bestemmelse "søn- og/eller helgedager". Dette innebærer at for arbeid på to skift og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på bevegelige helligdager, men ikke nødvendigvis på søndager, skal den alminnelige arbeidstid heller ikke være over 35,5 timer per 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, dvs samtlige 4 timer mellom kl 18.00 og 22.00, eller etter kl 22.00. I sistnevnte tilfelle uten noe krav til miste lengde av tiden.

- d. Bevegelige helligdager skal regnes 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 per 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 $\frac{3}{4}$ av arbeidstiden, dog minst 6 timer etter den gjeldende arbeidstidsordning, faller om natten. (I tidsrommet fra kl 21.00 – kl 06.00).

2. § 10-4:

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

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

Overtid

Partene har ved årets tariffoppgjør drøftet forskjellige forhold i tilknytning til overtid. Bruk av overtid kan ha mange årsakssammenhenger som varierer fra bedrift til bedrift og over tid. Partene oppfordrer til at man ved den enkelte bedrift, med basis i gjeldende lov og avtalebestemmelser, drøfter hvordan man best kan oppnå en bedre styring og riktig bruk av overtid.

Partene i den enkelte bedrift bør gjennomgå bruken av overtid (d.v.s. overtid etter tariffavtale) og om mulig redusere denne.

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

AKTIVITETSPROGRAM MELLOM LO OG NHO
-
LIKESTILLING MELLOM KVINNER OG MENN

Innledning

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

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

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

Aktivitetsprogram

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

- **Lokale likestillingsavtaler og likestillingsprosjekter**
Hvis de lokale parter ønsker å utarbeide en likestillingsavtale på bedriftsnivå eller ønsker å igangsette konkrete likestillingstiltak, kan hovedorganisasjonene bistå gjennom rådgivning.
- **Arbeidsliv – familiepolitikk**
Hovedorganisasjonene vil arbeide for en foreldrepermisjonsordning som fremmer likestilling.
- Hovedorganisasjonene vil arbeide for en familiepolitikk som balanserer hensynet til familie- og arbeidsliv.
- **Likelønn**
Felles tiltak for oppfølging av enkelte elementer i likelønnskommisjonens rapport og eventuelle tiltak initiert i tariffoppgjørene.
- **Heltid/deltid**
Partene vil jobbe for å innhente kunnskap om partenes ønsker og behov lokalt, og øke bevissthet og holdninger om kvinners tilknytning til arbeidslivet.
- **Arbeidsflytting mellom sektorene**
Hovedorganisasjonene vil initiere kartlegging/forskning på hindringer i forhold til jobbskifte fra offentlig til privat sektor og fra privat til offentlig sektor.

- **Opplæring og rekruttering – det kjønnsdelte studie- og yrkesvalget**
 - Tiltak ovenfor opplæringskontorer og rådgivningstjeneste.
 - Rekruttere flere kvinner til ledende stillinger – Female Future.
 - Synliggjøre HF-prosjekter som eksempelvis "Jenter i bil og elektro" og oppfordre flere bransjer og bedrifter til å høste erfaring og gjøre tilsvarende
 - Motivere til utradisjonelle yrkesvalg

- **Felles informasjon**

Partene vil i fellesskap samarbeide om å utvikle felles informasjon for å fremme reell likestilling mellom kvinner og menn.

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

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

Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse

1. NAF og BNL er enige om både sentralt og lokalt å arbeide for at det legges til rette for en personalpolitikk slik at eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse, kan fortsette å arbeide frem til ordinær pensjonsalder.
2. Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift diskuterer arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse. Det bør særlig tas hensyn til at tunge løft, skift, overtid, reiseoppdrag og særlig smussig arbeid kan medføre belastninger som kan være spesielt uheldige for disse arbeidstakere. Av denne grunn bør eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse så vidt mulig ut fra en leges vurdering eller etter eget ønske, kunne fritas for slike arbeidsoppgaver.
3. For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, tilrettelagt opplæring/oppdatering innenfor eget arbeidsområde, hvilepauser, deltidsarbeid/ redusert arbeidstid mv. mellom den enkelte ansatte og bedriften. Lønn fastsettes etter bestemmelsene i § 1-2.
4. Bedriften og de tillitsvalgte skal drøfte hvordan man best mulig måte kan benytte kompetansen til eldre arbeidstakere i forbindelse med opplæring.

Innvandrere

I løpet av de siste 30 år har det norske samfunn utviklet seg til å bli et flerkulturelt samfunn med innvandrere fra en rekke land i ulike verdensdeler. Dessverre er det tendenser i det norske samfunn til at innvandrere i mange tilfeller faller utenfor det ordinære arbeidsmarkedet og blir henvist til det offentlige støtteapparatet. Verken innvandrere, bedriftene eller samfunnet for øvrig er tjent med dette.

Partene vil foreslå at man sammen med myndighetene vurderer ulike tiltak som kan lette innvandrernes inntreden - og deltakelse i det norske arbeidsmarkedet. I denne forbindelse vil NAF og BNL særlig påpeke behovet for den opplæring som tilbys innvandrere tilpasses bedriftens behov, samt gi kjennskap til norsk bedriftskultur.

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

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 forelegges forbund og landsforening til godkjennelse.”
- b) ”Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljølovens § 10-5. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres.”
- c) ”Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker m.v. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller 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 feriepenge være 12 % av feriepengegrunlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Økningen foretas ved at prosentsatsen for opptjeningsåret endres slik:

2000 settes til 11,1

2001 settes til 12,0

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

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

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

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

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

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.

Tjenestepensjoner

BNL og Norsk Arbeidsmandsforbund vil understreke viktigheten av at tjenestepensjonsordninger drøftes på de enkelte bedriftene med det formål å etablere bedriftsvisе tjenestepensjons-ordninger.

BNL og Norsk Arbeidsmandsforbund oppfordrer derfor til at det etableres slike ordninger på den enkelte bedrift. At partene på bedriftene vurderer og eventuelt utvikler egne ordninger, gjør at pensjonsordningene kan tilpasses både bedriftens og de ansattes behov og muligheter, samtidig som partene lokalt kan drøfte lønn, pensjon og andre arbeidsvilkår i en total sammenheng.

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

På de bedriftene hvor det ikke er etablert tjenestepensjonsordninger, skal de lokale partene innen utløpet av året 2002 gjennomgå de ulike ytelser som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, ved uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere.

På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å etablere ulike tjenestepensjonsordninger. Partene bør også drøfte ulike forsikringsordninger som ofte er knyttet til tjenestepensjonsordninger. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll.

På de bedriftene hvor det allerede er etablert pensjonsordninger vil BNL og Norsk Arbeidsmandsforbund understreke viktigheten av at de lokale partene en gang i hver tariffperiode gjennomgår de etablerte bedriftsordningene, og hva disse gir i tillegg til de ulike ytelser som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, ved uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere.

På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å gjøre endringer i de ordninger bedriften har. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll.

BNL og Norsk Arbeidsmandsforbund vil anmode sine respektive hovedorganisasjoner, NHO og LO om i fellesskap å:

- utarbeide nødvendig informasjonsmateriell til bruk i de enkelte virksomheter
- legge til rette for og bistå partene i den enkelte virksomhet med råd og veiledning i forbindelse med drøftingene
- ta opp forhandlinger med enkelte tilbydere av alderspensjonsordninger med sikte på å komme fram til standardkontrakter som kan benyttes i de virksomheter som ønsker å etablere ordninger.
- ta opp til drøfting mulighetene for og eventuelt inngå avtale om en felles alderspensjonsordning for de virksomheter som ut fra ulike forhold skulle ønske en slik ordning.

Utsetting av arbeid, innleie og ansatte i vikarbyrå omfattet av Overenskomst for Kraftlinjefirmaene

1. Vilkår for innleie og utsetting av arbeid

1.1. Drøfting om egenbemanning

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen blir mest mulig attraktiv og seriøs. Der egenbemanningen innen ordinær drift ikke er tilstrekkelig i forhold til bedriftens produksjon, skal det drøftes ulike tiltak – herunder muligheten for å øke antallet egne ansatte jfr. Hovedavtalen § 9-3.

Partene er opptatt av å hindre "sosial dumping" og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

1.2. Innleie og bortsetting av arbeidet.

Ved innleie av arbeidskraft eller utsetting av arbeid innenfor bedriftens ordinære drift, skal behov og omfang før kontraktsinngåelse forhandles mellom bedriftens ledelse og de tillitsvalgte i bedriften, det vises til Hovedavtalens § 9-3, samt AML §§ 14-12 og 14-13.

Saksbehandling:

I protokollen bør det fremgå hva som er bemanningsbehovet, begrunnelsen for ikke å ansette, samt omfanget og varigheten for innleien/utsettingen.

1.3. Godtgjøring av ordnede lønns- og arbeidsvilkår

Arbeidsgiver som ønsker å sette ut arbeid i entreprise og/eller på oppdrag, skal på forlangende informere de tillitsvalgte i bedriften at innleid arbeidskraft og underentreprenører har ordnede lønns-, arbeidsvilkår og boforhold, jfr § 12.

1.4. Permittering og oppsigelse ved utsetting av arbeid

Dersom utsetting av arbeid medfører at bedriften, av den grunn, må permittere eller si opp fast ansatte arbeidstakere, vil utsettingen av arbeidet kunne stride mot Arbeidsmiljøloven § 15-7 og Hovedavtalen § 8-1 nr. 1. De tillitsvalgte i bedriften kan kreve forhandlinger om dette.

1.5. Avtaler om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

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

2. Lønns- og arbeidsvilkår for innleide

2.1. Likebehandling

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

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Unntak

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke:

- Bilag 1. Sluttvederlagsavtalen
- Bilag 2. Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond
- Bilag 6. Avtale om AFP- Ordningen
- Bilag 8. Nedsettelse av arbeidstiden av 1. januar 1987
- Bilag 10. Likestilling
- Bilag 14. Bedriftsvis tjenstepensjon

2.2 Bedriftens Informasjonsplikt

Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt. 2.1 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

2.3 Dokumentasjon av lønn- og arbeidsvilkår

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

2.4 Tillitsvalgtes rolle i utleiebedrift som er bundet av Hovedavtalen

Hovedavtalen Kap. 6 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak:

Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften.

Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier, kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

2.4.1 Tillitsvalgtes rolle i utleiebedrift som ikke er bundet av Hovedavtalen

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt. 2.1 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

2.5 Presentasjon av innleide arbeidstakere

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften.

Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgtsarbeid, jfr. HA § 6-6.

Merknad:

Punktene 2.1, 2.2 og 2.3, 2.4, iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jfr. Prp. 74L (2011-2012).

3. Ansatte i vikarbyråer omfattet av overenskomsten

Følgende bestemmelser regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jfr. § 1

3.1 Tariffavtale i bemanningsforetak

Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå

som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde jfr. § 1.1.

3.2 Skriftlig arbeidsavtale

Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

3.3 Skriftlig oppdragsavtale

Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.

3.4 Oppsigelse og avskjed

Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

3.5 Arbeidstaker som ansettes i innleiebedrift

Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratrukke seg etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.

3.6 Innleiebedriftenes lønn- og arbeidsvilkår

Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, jfr. 2.1.

3.7 Utleie til bedrift som ikke er bundet av overenskomsten

Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.

3.8 Lønnsplikt

Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.