

VAKTMESTER OVERENSKOMSTEN

1. mai 2024 – 30. april 2026

mellom

Hovedorganisasjonen Virke

på den ene siden

og

Landsorganisasjonen i Norge

og

Norsk Arbeidsmandsforbund

på den andre side

INNHALDSFORTEGNELSE

Del I	Hovedavtalen mellom LO/VIRKE.....	3
Del II	Overenskomsten.....	3
	Omfangsbestemmelse.....	3
§ 1	Arbeidstid	3
§ 2	Lønn	4
§ 3	Overtids- og helligdagsarbeid.....	6
§ 4	Ferie	6
§ 5	Arbeidstøy.....	6
§ 6	Fyrhusene.....	7
§ 7	Etterlønn ved dødsfall.....	7
§ 8	Omsorgspermisjon.....	7
§ 9	Sykepenger	7
§ 10	Felles ansvar for det ytre miljø	7
§ 11	Varighet og reguleringsbestemmelser	8
Bilag 1	Sliterordningen	10
Bilag 2	Avtale om korte velferdspermisjoner	14
Bilag 3	Lavlønnsgaranti	16
Bilag 4	Avtale om ny AFP-ordning	17
Bilag 5	Kompetanse og bedriftsutvikling	20
Bilag 6	Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse	21
Bilag 7	Innvandrere.....	22
Bilag 8	Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste.....	23
Bilag 9	Ferie.....	24
Bilag 10	Etter- og videreutdanning.....	26
Bilag 11	Bruk av innleid arbeidskraft og ansatte i vikarbyråer	28
Bilag 12	Lærling og annen fag-, etter- og videreutdanning.....	30

DEL I HOVEDAVTALEN MELLOM LO/VIRKE

DEL II VAKTMESTEROVERENSKOMSTEN

OMFANGSBESTEMMELSE

Denne overenskomst gjelder for vaktmestere i virksomheter som utfører vaktmestertjenester for kundebedrifter og som hovedregel utfører denne tjenesten i kundebedriftens lokaler. Som følge av nye tekniske løsninger og kompetansekrav, er vaktmesteryrket i endring og kan også omfatte teknisk service, byggdrift og driftsteknikk.

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. Se bilag 11

§ 1 ARBEIDSTID

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke. Den alminnelige arbeidstid skal legges i tiden kl. 06.00 – kl. 18.00 på hverdager. For arbeidstakere i turnustjeneste som har tjeneste mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 og/eller tjeneste hver 3. søndag med normal arbeidsdags lengde, skal arbeidstiden ikke overstige 35,5 timer pr. uke i gjennomsnitt.

Ved helkontinuerlig skiftarbeid og i sammenlignbare turnusordninger skal arbeidstiden ikke overstige 33,6 timer pr. uke i gjennomsnitt.

Inndelingen av arbeidstiden fastsettes av bedriften i samråd med vaktmester. Der hvor det er ansatt flere vaktmestere skjer det i samråd med de tillitsvalgte.

Ved delte skift, spesielle vaktordninger eller skift og turnusordninger skal partene forhandle i det enkelte tilfelle.

I bedrifter der vaktmester ikke er representert i utvalg for tillitsvalgte, gis disse mulighet til å fremme sine synspunkter før bedriften treffer sine beslutninger i forbindelse med omlegging/ rasjonalisering.

Den tid som medgår til forflytning mellom flere arbeidssteder innenfor skiftet/arbeidstiden regnes som arbeidstid når arbeidstakeren blir pålagt arbeidsoppdrag på flere arbeidssteder. Hva angår fortrinnsrett for deltidsansatte, henvises til arbeidsmiljølovens § 14-3.

§ 2

LØNN

1. Vaktmester uten håndverksmessig eller lignende relevant utdanning eller praksis:

Begynnerlønn	0 år	kr 202,44	pr. time/kr 32 897 pr. måned
	1 år	kr 203,15	pr. time/kr 33 012 pr. måned
	2 år	kr 206,35	pr. time/kr 33 532 pr. måned
	3 år	kr 209,96	pr. time/kr 34 119 pr. måned

2. Vaktmester med håndverksmessig utdanning, bestått vaktmesterskole eller 3 års relevant allsidig praksis som vaktmester:

Begynnerlønn	0 år	kr 205,73	pr. time/kr 33 431 pr. måned
	1 år	kr 206,35	pr. time/kr 33 532 pr. måned
	2 år	kr 213,86	pr. time/kr 34 752 pr. måned
	3 år	kr 218,18	pr. time/kr 35 454 pr. måned
etter	6 år	kr 220,97	pr. time/kr 35 908 pr. måned

3. Vaktmester med arbeidslederfunksjon eller maskinteknisk utdanning:

Begynnerlønn	0 år	kr 217,48	pr. time/kr 35 341 pr. måned
	1 år	kr 222,79	pr. time/kr 36 203 pr. måned
	2 år	kr 227,77	pr. time/kr 37 013 pr. måned
	3 år	kr 233,06	pr. time/kr 37 872 pr. måned
etter	6 år	kr 235,85	pr. time/kr 38 326 pr. måned

Ovennevnte minstelønnsatser er gjeldende fra 1. mai 2024.

Lokale forhandlinger

Lokale lønnsforhandlinger skal gjennomføres på bakgrunn av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet, dvs etter en samlet vurdering av bedriftens økonomi, produktivitetsutvikling, framtidsutsikter og konkurranseevne. Lokale lønnsforhandlinger skal være avsluttet innen 01.09 hvert år, men først etter at de sentrale forhandlingene er avsluttet. Utbetalingen av de lokale tilleggene skal skje med virkning fra 01.08.

En gang årlig skal ledelsen og tillitsvalgte drøfte og eventuelt foreta endringer i innplassering i stillingskategori. Tidspunkt for drøftelser fastsettes nærmere ved lokal avtale. Virksomheten skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlinger også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

For arbeid på turnus og skift gis følgende tillegg:

35,5 timers uke	5,63 %
33,6 timers uke	11,61 %

Tillegg for kvelds- og nattarbeid

Arbeidstakere som arbeider etter skift eller tjenesteplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag eller uke til uke) betales et tillegg for ordinær tjeneste på kvelds- og nattvakt mellom kl. 18.00 og kl. 06.00 med 30 % av timelønn pr. arbeidet time.

Lørdags- og søndagstjeneste

Arbeidstakere som har regulært arbeid på lørdager og/eller søndager gis et tillegg på 40 % pr. arbeidet time fra lørdag kl. 14.00 til søndag kl. 24.00.

Helligdagstjeneste

For skift/turnusarbeid på bevegelige helligdager og offentlige høytidsdager kompenseres med 100 %.

For tilsagt arbeid på påskeaften, julaften, nyttårsaften og pinseaften betales for arbeid etter kl. 13.00 i tillegg til dagnormen 1 timelønn for hver arbeidet time.

Personlig tillegg

Ut over lønssatsene i § 2, kan det gis et personlig tillegg ut ifra arbeidsoppgaver og ansvarsområder, relevant sertifisering og til vaktmestere som utfører arbeid som sparer bedriften for drifts- og vedlikeholdsutgifter som ellers ville påløpt ved bruk av ekstern hjelp.

Tillegg for arbeid under spesielle forhold

Tillegg for arbeid med asbest, ekstreme kloakkskader og forurensset miljø avtales på bedriften. Det forutsetter at arbeidet ikke er en naturlig del av stillingen.*

** Med forurensset miljø menes store mengder organisk avfallsmateriale som er definert som helseskadelig.*

Hjemmevakt

Utkalling der det er avtalt mellom partene på bedriften ordning som gir den ansatte mulighet til å bevege seg utenom hjemmet, godtgjøres med et fast beløp i tillegg til den ordinære betaling for medgått tid.

Ved eventuell utrykning skal arbeidstiden beregnes fra avreise hjemsted til retur hjemsted. Godtgjørelse for arbeid med kloakkskader og annet arbeid som kan innebære smittefare, avtales lokalt.

Lading av tjenestebil

Dersom arbeidstaker pålegges å lade tjenestebilen hjemme, dekkes strømutfgiftene av bedriften. Eventuelle utgifter til installering av lader må avtales med bedriften på forhånd. Utgiftene må kunne dokumenteres.

§ 3 OVERTIDS- OG HELLIGDAGSARBEID

Overtid kan anvendes i den utstrekning loven hjemler.

For overtidarbeid på vanlige virkedager 50 % . For overtidarbeid på dager før søn- og helligdager etter ordinær arbeidstid samt for arbeid på søn- og helligdager 100 % for overtidarbeid etter kl. 21.00 på vanlige virkedager 100 %.

Matpenger kr 107,- betales ved pålagt overtidarbeid som varsles samme dag og som varer minst 2 timer, med mindre bedriften skaffer mat. Før overtidarbeidet påbegynnes skal det gis pause på minst ½ time, som skal regnes med i arbeidstiden.

§ 4 FERIE

Ferie og feriegodtgjørelse i henhold til ferieloven.

Utbetaling av feriepenger, se bilag 9, pkt B 2.

§ 5 ARBEIDSTØY

Introduksjon til arbeidet. Arbeidstøy, verneutstyr og annet utstyr.

A. Introduksjon til arbeidet

Bedriften plikter snarest mulig å gi nyansatte grundig opplæring i bruk av utstyr og arbeidsmetoder, verneutstyr, internkontroll etc.

Særlig må det legges vekt på opplæring om bruk og håndtering av kjemikalier, gasser og giftstoffer. Kjemikalier og giftstoffer må være merket i henhold til merkeforskriftene.

B. Arbeidstøy, verneutstyr og annet utstyr

Bedriften holder de ansatte med nødvendig tilpasset arbeidstøy der unisex-modell ikke er tilfredsstillende, herunder vernefottøy og hansker. Arbeidsgiver plikter likeledes å stille nødvendig verneutstyr til disposisjon, og de ansatte pålegges å benytte utlevert verneutstyr og arbeidstøy. Arbeidstøy, legitimasjonskort, vernefottøy og verneutstyr er bedriftens eiendom, hvis ikke annet er uttrykkelig avtalt, og skal behandles med forsiktighet. Manglende arbeidstøy, verktøy, verneutstyr og annet utstyr medfører erstatningsansvar med mindre tapsmelding er utfylt og signert av nærmeste overordnede. Bedriften står for vask og vedlikehold av spesialarbeidstøy (dog ikke vanlig personlig arbeidstøy). Den praktiske gjennomføring avtales på bedriften.

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

C. Utgifter til vaksine som er nødvendig for utførelse av arbeidsoppdraget dekkes av bedriften.

§ 6 FYRHUSENE

Fyrhusene utgjør en del av vaktmesterens arbeidsplass og må til enhver tid være i en slik stand at de ikke er en fare for vaktmesterens liv og helbred. Vaktmesteren plikter selv å melde fra om eventuelle mangler.

§ 7 ETTERLØNN VED DØDSFALL

Når en arbeidstaker som har vært ansatt i samme bedrift i minst 2 år avgår ved døden, skal bedriften utbetale i rekkefølge til ektefelle/registrert partner, samboer, forsørgede barn eller andre personer som avdøde har forsørget (jf. Skatteloven), etterlønn som tilsvarer full lønn for 2 måneder.

Som samboer regnes person som har hatt samme bopel som den ansatte i minst 2 år (registrert Folkeregisteret) eller som har samme bopel og felles barn med arbeidstaker. For øvrig vises til forsikringsselskapenes definisjon.

Merknad:

Paragrafen gjelder ikke for lærlinger og midlertidig ansatte.

§ 8 OMSORGSPERMISJON

Arbeidstaker som har vært ansatt i minst 1 år gis omsorgspermisjon etter følgende regler:

Ved permisjon i henhold til arbeidsmiljøloven § 12-3 (farens rett til 2 ukers omsorgspermisjon ved fødsel), gis rett til lønn under permisjon dersom faren overtar omsorgen for andre barn under 10 år eller tar hånd om moren og barnet etter fødselen. Bor foreldrene ikke sammen, har annen omsorgsperson som bor sammen med moren på samme vilkår som far etter regelen ovenfor, rett til permisjon.

Permisjon med lønn er oppad begrenset til to uker.

§ 9 SYKEPENGES

Virke og Norsk Arbeidsmandsforbund vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. Bedriften har ikke adgang til å forskjellsbehandle ansatte hva gjelder forskuttering av sykepenger. Likebehandlingen gjelder senest fra 1. januar 2022.

§ 10 FELLES ANSVAR FOR DET YTRE MILJØ

De lokale parter har et felles ansvar for å søke mer effektiv og bærekraftig ressursbruk, herunder reduksjon av forbruk, overgang til fornybare ressurser, økt gjenbruk og gjenvinning/gjenbruk og bruk av mindre forurensende metoder og materiell. I tråd med det grønne skiftet bør det satses mer på miljøvennlig transport.

§ 11 VARIGHET OG REGULERINGSBESTEMMELSER

Denne overenskomst gjelder fra 1. mai 2024 til og med 30. april 2026 og videre 1 - ett - år av gangen dersom den ikke sies opp av en av partene med 2 - to - måneders varsel.

Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår.

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom VIRKE 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 VIRKE. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 - fjorten - dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 - fjorten - dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2025).

Protokolltilførsel:

Den tillitsvalgte har rett til å få opplyst antall arbeidstakere/årslønn som bedriften innrapporterer til SSB for denne overenskomsten.

Lavlønnsgaranti

Se bilag 3.

Merknad:

Ved inngåelse av denne avtale skal ingen få forringet sine lønns- og arbeidsvilkår.

Felleserklæring pensjon

Virke anbefaler sine medlemsvirksomheter å løse spørsmålet om tilleggspensjon for ansatt i og for den enkelte bedrift. Virke viser til avtalen med Vital om innskuddsbasert ordning som et alternativ.

For å følge opp partenes oppfordring om at flest mulig av bedriftene bør etablere tjenstepensjonsordninger, skal partene på den enkelte bedrift drøfte alle sider vedrørende tjenstepensjon og forsikringsordninger som ofte er knyttet til slike. Partene er enige om å drøfte de erfaringene som partene har hatt med hensyn til lokale drøftelser om innføring av lokale pensjonsavtaler, herunder drøfte nødvendige tiltak for å ivareta partenes oppfordring om at det etableres tjenstepensjonsordninger på den enkelte bedrift.

Avtalefestet pensjon (AFP)

Se for enhver tid oppdaterte satser og vedtekter: www.afp.no

FØLGENDE BILAG GJELDER FOR DENNE OVERENSKOMST:

Nr. 1	Sliterordningen	- Avtalt mellom LO/YS
Nr. 2	Avtale om korte velferdspermisjoner	- Avtalt mellom Virke/NAF
Nr. 3	Lavlønnsgaranti	- Avtalt mellom LO/NHO
Nr. 4	Avtalefestet pensjon (AFP)	- Avtalt mellom LO/NHO
Nr. 5	Kompetanse og bedriftsutvikling	- Avtalt mellom Virke/HK
Nr. 6	Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse	- Avtalt mellom LO/Virke
Nr. 7	Innvandrere	- Avtalt mellom LO/Virke
Nr. 8	Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste	- Avtalt mellom LO/Virke
Nr. 9	Ferie m.v.	- Avtalt mellom LO/Virke
Nr. 10	Etter- og videreutdanning	- Avtalt mellom LO/Virke
Nr. 11	Bruk av innleid arbeidskraft og ansatte i vikarbyråer	
Nr. 12	Lærling og annen fag-, etter- og videreutdanning	

Oslo, 14. juni 2024

Astrid Flesland /s/
Hovedorganisasjonen Virke

Peggy Hessen Følsvik /s/
Landsorganisasjonen i Norge (LO)

Brede Edvardsen /s/
Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF)

BILAG 1 SLITERORDNINGEN

mellom

Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

§ 1 Bakgrunn og formål

I tariffoppgjøret 2018 ble NHO, LO og YS enige om at Sluttvederlagsavtalen mellom NHO og LO skulle avvikles og at disponibel kapital i Sluttvederlagsordningen skulle overføres til en ny sliterordning etablert av LO og YS (Sliterordningen).

Formålet med Sliterordningen skal være å yte en ekstra ytelse til de som går av med AFP ved 62, 63 eller 64 år uten arbeidsinntekt ved siden av.

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018

§ 2 Etablering

Sliterordningen opprettes mellom LO og YS som et eget rettssubjekt. Sliterordningen hefter bare for egne forpliktelser. Gjennom opprettelsen av Sliterordningen vil LO og YS ivareta sin tariffforpliktelse etter § 3.

LO og YS avtaler, innenfor dette bilagets rammer, de nærmere rettigheter og plikter for den enkelte arbeidstaker overfor Sliterordningen.

Det til enhver tid gjeldende regelverk for slitertillegg er tilgjengelig på Sliterordningens nettsider, se www.sliterordningen.no.

Sliterordningen etableres med virkning fra 01.01.2019. Sliterordningen kan overlate administrasjonen helt eller delvis til Fellesordningen for avtalefestet pensjon.

Fra samme tidspunkt stenges Sluttvederlagsordningen for innvilgelse av nye utbetalinger og premieplikten opphører. Sluttvederlagsordningen vil bestå inntil forpliktelser inntrådt fram til 31.12.2018 er utbetalt.

Sliterordningen skal informere NHO om de endringer som foretas i regelverket knyttet til ordningen.

§ 3 Tariffavtaler med Sliterbilag

LO og YS skal innta Sliterbilaget i alle tariffavtaler med AFP inngått med NHO. LO og YS skal for alle tariffavtaler med AFP de har med Virke, Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening (AAF), Arbeidsgiverorganisasjonen for samvirkeforetak (SAMFO), Arbeidssamvirkenes Landsforening (ASVL), Glass- og fasadeforeningen (GF), Maskinentreprenørenes Forbund (MEF), Norges Lastebileierforbund (NLF), Norges Rederiforbund (NR) og KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomhet, tilby Sliterbilaget inntatt uendret.

Sliterbilaget kan etter samtykke fra Sliterordningen inntas uendret i tariffavtaler inngått mellom andre tarifforganisasjoner enn i første avsnitt, når avtalen er oppført på AFP-listen. Hadde tariffavtalen AFP-bilag pr. 31.12.2018 skal samtykke gis.

I privat sektor skal LO- og YS-forbund innta Sliterbilaget uendret i alle direkteavtaler med AFP. Dette gjelder ikke dersom annen lignende sliterordning allerede er gjort gjeldende i bedriften. Bedrift som ved direkteavtale har vært tilsluttet annen sliterordning, kan ved direkteavtale ikke senere tilsluttes Sliterordningen.

Unntakene for AFP-dekning og -tilslutning gjelder tilsvarende for Sliterordningen.

§ 4 Individuelle krav

Slitertillegg ytes til arbeidstaker født i 1957 eller senere, og er betinget av at arbeidstakeren

- har fått innvilget AFP fra Fellesordningen for avtalefestet pensjon,
- på uttakstidspunktet for AFP var ansatt i bedrift tilsluttet Sliterordningen, og
- har hatt en gjennomsnittlig inntekt de tre siste kalenderår før mottak av ytelsen som ikke overstiger 7,1 G.

Etter uttak av slitertillegg tillates en brutto årsinntekt på inntil 15.000 kroner. Høyere inntekt medfører at Slitertillegget bortfaller i sin helhet, og at nytt slitertillegg ikke kan innvilges.

Sliterordningen kan vedta regler om hva som menes med gjennomsnittlig inntekt og hva som menes med brutto årsinntekt, samt regulere inntektsgrensen på kr 15.000.

For de til enhver tid gjeldende regler for rett til Slitertillegg, se Sliterordningens nettsider www.sliterordningen.no.

§ 5 Ytelsen

Full ytelse tilsvarer 0,25 G (grunnbeløp i folketrygden) per år for personer født i 1963 eller senere. Ytelsen er gradert slik:

- Ved uttak ved fylte 62 år får man full ytelse.
- Ved uttak ved fylte 63 år får man 2/3 av full ytelse.
- Ved uttak ved fylte 64 år får man 1/3 av full ytelse.

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

Personer født i 1957 får 1/7 av ytelsene nevnt i første avsnitt og de som er født senere får

ytterligere 1/7 av ytelsene for hvert årskull inntil 1963-årgangen.

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

Ytelsene reguleres på samme måte som løpende utbetalinger fra folketrygden og AFP.

§ 6 Finansiering

Sliterordningen finansieres ved kapital som overføres ordningen fra Sluttvederlagsordningen, premie fra bedriftene og avkastning på midlene.

Bedriftene skal betale premie fra 01.01.2019 til og med 31.12.2023. Premiesatsene skal være lik satsene som gjaldt for Sluttvederlagsordningen pr. 31.12.2018. Fra og med 01.01.2019 påløper det ikke lenger premie til Sluttvederlagsordningen.

Premie beregnes på grunnlag av det antall ansatte i bedriften som er omfattet av Sliterordningen. Premiesatsene pr. kvartal er:

Arbeidstid pr. uke	Premiesatser pr. måned (13-67 år)
0-19 timer	Kr 12
20-29 timer	Kr 16
Mer enn 30 timer	Kr 20

Sliterordningen fastsetter nærmere regler om beregning og inndrivning av premier. Partene er enige om at kvartalspremien søkes omgjort slik at den beregnes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av hver måned i foregående kvartal.

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

§ 7 Endring og avvikling

Dersom AFP-ordningen blir endret og det får betydning for retten til å ta ut slitertillegg, skal Sliterordningen vurdere nødvendige endringer, herunder kravet om lengre tids medlemskap i norsk folketrygd.

LO og YS skal løpende evaluere Sliterordningen og vurdere ordningens økonomiske bæreevne. Om det skulle vise seg nødvendig for å ivareta soliditeten til Sliterordningen, kan LO og YS ved avtale seg imellom foreta nødvendige endringer som avviker fra bilagets bestemmelser om rett til ytelse og ytelsens størrelse.

Fra det tidspunkt økonomien tilsier at ordningen ikke skal påføres ytterligere forpliktelser, kan LO og YS beslutte at nye slitertillegg ikke lenger skal innvilges.

Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitertillegg.

Midler som er igjen etter at alle forpliktelser er dekket, skal tilbakeføres det som var

Sluttvederlagsordningens parter (NHO og LO) og brukes til et beslektet formål bestemt i fellesskap av disse partene. Det forutsettes at NHO og LO, i samråd med YS, finner fram til løsninger om bruk av midlene som forholdsmessig hensyntar at også øvrige tariffområder har bidratt til Sluttvederlagsordningens og Sliterordningens økonomi.

Hvis avtalen mellom LO og YS etter § 2 andre avsnitt sies opp, gjelder foregående avsnitt tilsvarende.

Oslo, 1. april 2019

Hans Christian Gabrielsen
LO

Ole Erik Almlid
NHO

Vegard Einan
YS

BILAG 2 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, f.eks. husmorvikar, 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 grunnskolen, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer. Behovet for permisjon skal varsles senest to uker før dato for konferansetime.

12. Permisjon ved sesjon.

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

Partene på den enkelte bedrift treffer nærmere avtale om retningslinjer for ordningens praktisering.

Med korte velferdspermisjoner etter ovenstående regler menes permisjoner for nødvendig tid, inntil 1 dags varighet, betalt med ordinær lønn.

BILAG 3 LAVLØNNSGARANTI

Tidligere generelt bilag om Lavlønsordningen erstattes med dette bilaget.

Lavlønnsgarantien opprettholdes, men forskyves i samsvar med Riksmeglingsmannens forslag av 27.04.1992 således:

"LO og NHO anbefaler at utbetalingstidspunktet for de tradisjonelle lavlønnsgarantiordninger flyttes fra 01.10. til den enkelte overenskomsts utløpstidspunkt. Med sikte på at flytting kan skje fra og med tariffoppgjøret 1993, hvis overenskomstpartene er enige om det, gjennomføres i god tid før våroppgjørets nødvendig forberedende arbeid. Som et ledd i eventuell flytting av virkningstidspunktet endres også beregningsgrunnlaget fra 2. til 4. kvartal."

Merknad:

Bedriften skal årlig med basis i NHOs lønnsstatistikk (kolonne 6) regulere fortjenestenivået i bedriften slik at gjennomsnittlig fortjeneste minst tilsvarer 85 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn.

BILAG 4 AVTALE OM NY AFP-ORDNING

I Avtale om ny AFP-ordning

1. 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.

2. Vedtekter

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

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

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

3. 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.

4. Ny AFP- ordning

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

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

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

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

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

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

Se for øvrig vedtektene (www.afp.no) vedrørende særskilte bestemmelser om stillingsbrøk, sykdom, permittering, permisjon, arbeidsgivers konkurs, annen inntekt, mottatt annen pensjon i arbeidsforhold, ventelønn, eierandel i foretaket, eierandel i annen virksomhet mv.

Arbeidstaker som har lavere pensjonsalder eller aldersgrense enn 62 år kan ikke være omfattet av ordningen.

6. 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.

7. 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.

8.

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

oooOooo

Vedtekter fås også ved henvendelse til Virke.

BILAG 5 KOMPETANSE OG BEDRIFTSUTVIKLING

Partene viser til landsoverenskomst mellom HK og Virke § 18 Kompetanse og bedriftsutvikling. Partene er enige om at bestemmelsen gjelder så langt den passer.

BILAG 6 ELDRE ARBEIDSTAKERE OG ARBEIDSTAKERE MED NEDSATT HELSE

NAF og Virke 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.

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 uheldig for disse arbeidstakere. Av den 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 oppgaver.

For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, tilrettelagt opplæring/oppdatering innenfor eget arbeidsområde, hvilepauser, hjemme- og fjernarbeid, deltidsarbeid/ redusert arbeidstid mv. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

Enkelte eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse blir i forbindelse med innskrenkninger og bedriftsnedleggelser gående flere år uten reelt arbeidstilbud. NAF og Virke er enige om at det er viktig å kunne gi også disse arbeidstakerne et tilbud. Offentlig medvirkning er nødvendig for å få flere av de eldre arbeidsledige i arbeid. Partene vil derfor foreslå at man sammen med myndighetene vurderer tiltak som kan være aktuelle for å fremme sysselsettingen blant eldre arbeidstakere.

BILAG 7 INNVANDRERE

Innvandrere representerer en viktig ressurs for bransjen, språkopplæring vil være et viktig bidrag i denne sammenheng. Partene vil i perioden samarbeide for å få til språkopplæring for disse.

BILAG 8 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.

BILAG 9 FERIE

INNLEDNING

Det er en hovedoppgave for partene å forbedre bedriftenes konkurranseevne. Ved innføring av mer fritid er det derfor en klar forutsetning at bedriftene gis muligheter til å oppveie de konkurransemessige ulemper som dette medfører med større fleksibilitet. Arbeidstakerne vil også på sin side ha forskjellige behov for avvikende arbeidstidsordninger begrunnet i ulike livsfaser, arbeids- og bosituasjon m. m. Økt fleksibilitet sammen med den femte ferieuken vil kunne bidra til mindre sykefravær og økt produktivitet.

A. Fleksibilitet

- 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 arbeidsmiljøloven § 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.

Merknad:

Avtalte og godkjente forsøksordninger skal dog ikke svekke tariffbestemte godtgjørelser.

B. Avtalefestet ferie

1. Den utvidede ferien, 5 virkedager jf. ferieloven § 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. ferieloven § 5 nr. 2.

Arbeidstaker kan kreve 5 virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferieloven § 5 nr. 1.

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. Feriepenger beregnes i samsvar med ferieloven § 10.

I forbindelse med at den femte ferieuken er innført skal den alminnelige proSENTSats for feriepenger være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferieloven § 10 nr. 2 og 3.
Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.
3. Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

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

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjening av feriepenger.
5. Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferieloven § 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 arbeidende skift.

Merknad:

Deltidsansatte som arbeider 3 dager eller mindre per uke kan kreve at den avtalefestede ferien plasseres i arbeidsfrie perioder.

Innledning

Hovedavtalen legger til grunn at omstilling og sterkere konkurranse krever styrket kompetanseutvikling i bedriftene. Kompetanseutvikling vil derfor være et viktig satsningsområdet, og forutsettes ivarettatt i samarbeid mellom bedriften og de ansatte. Det forutsettes at bedriftens behov for kompetanseutvikling ses i sammenheng med den enkeltes behov for innflytelse på egen kompetanseheving.

Virke representerer bedrifter/virksomheter av stor betydning for en vellykket felles satsning på dette området og partene er enige om å følge opp dette arbeidet i fellesskap overfor myndigheter og andre berørte parter, slik at interessene på dette området ikke blir hengende etter eller skadelidende i forhold til utviklingen på andre tariffområder etc.

Opplæringsutvalg

I samsvar med forutsetningene i Hovedavtalen, kan spørsmål knyttet til kompetanseutvikling drøftes og behandles i de enkelte bedriftsutvalg, jfr. Hovedavtalens del B, kap. 1. Dersom bedriften ikke har bedriftsutvalg eller partene lokalt er enige, kan nevnte spørsmål behandles av andre etablerte utvalg eller et eget opplæringsutvalg der partene er likt representert.

Kompetanseutvikling

Partene er enige om at det ved den enkelte bedrift skal utvikles og holdes ved like en systematisk plan for kompetanseutvikling. Planen skal ta utgangspunkt i en vurdering av kompetansebehovene som er nødvendige for å løse de oppgaver bedriften står overfor, og skal beskrive de konkrete tiltakene for kompetanseutvikling.

Kompetanseplanen bør:

- Ajourholdes årlig
- Motivere til faglig utvikling
- Inneholde planer for gjennomføring av kompetanseutviklingstiltak for den enkelte medarbeider
- Kompetanseplanen bør legge til rette for at medarbeiderne får kompetanseheving gjennom avleggelse av fag- eller svenneprøve gjennom praksisordningen jfr. Opplæringsloven paragraf 3 – 5. Bedriften skal i slike tilfelle dekke utgifter til eventuelle kursavgifter, læremateriell og prøveavgifter.

Små og mellomstore bedrifter

For at arbeidet med kompetanseutvikling skal bli mest mulig hensiktsmessig også for små og mellomstore bedrifter, bør det utvikles nye modeller for samarbeid mellom flere bedrifter (jfr. Opplæringskontorene og – ringene for lærlingeordningen).

Støtte til livsopphold ved utdanningspermisjon

LO og Virke viser til Handlingsplan for kompetanse, fra tariffoppgjøret 1998, Arntsen-utvalgets innstilling D6 og Riksmeklingsmannens møtebok for lønnsoppgjøret i 1999.

Alle arbeidstakere har fått en individuell rett til utdanningspermisjon ved lov vedtatt av Stortinget 1999, jfr. AML § 12-11. Rettighetene til utdanningspermisjon sikrer likebehandling av alle arbeidsgivere og arbeidstakere.

Ansvar for å dekke utgifter i forbindelse med kompetanseutvikling for arbeidstakere avhenger av formålet med det enkelte tiltak:

- Utdanning i tråd med bedriftens behov skal dekkes av den enkelte bedrift (jfr. Hovedavtalen kap. VI).
- Utdanning som bygger på lov om rett til utdanningspermisjon må finansieres på annen måte, for eksempel gjennom Statens Lånekasse.

For å sikre helheten i et framtidig system, forutsetter partene at også prinsippene som er nedfelt i Hovedavtalens kap. VI mellom LO og VIRKE allmenngjøres, jfr. kravet om allmenngjøring i Handlingsplanen fra 1998.

Dersom man deler den siste gruppen inn i to, kan det skilles mellom følgende utdanningskategorier og finansieringsansvar:

1. Utdanning til annet fagområdet. Dette må finansieres gjennom ordninger som for eksempel Lånekassen.
2. Etter- og videreutdanning innen samme fagområdet, men ut over bedriftens behov. Ansvar for finansieringen av livsopphold under permisjon for denne gruppen er uavklart.

Partene er enige om at etablering av ordninger for støtte til livsopphold for gruppen under punkt 2 gjennom tariffoppgjørene vil legge ensidige byrder på tariffbundne bedrifter. Det må derfor være en forutsetning at en eventuell slik ordning bygger på like rettigheter og plikter for hele arbeidslivet både i offentlig og privat sektor, og gjelde alle arbeidstakere og arbeidsgivere, jfr. kravet om allmenngjøring i Handlingsplanen fra 1998.

Partene mener derfor at utviklingen av ordningen må skje i et samspill mellom arbeidslivets parter og de politiske myndigheter.

LO og Virke er enige om at det må utredes nærmere hvordan støtteordning til livsopphold under utdanningspermisjon, jfr. pkt. 2 ovenfor, kan utformes. Det vises til brev av 9.mai 2000 fra Statsministeren til Riksmeglingsmannen. Partene forutsetter at Virke gis deltakelse i det utredningsarbeidet som vil bli igangsatt ihht. Ovennevnte brev.

BILAG 11 BRUK AV INNLEID ARBEIDSKRAFT OG ANSATTE I VIKARBYRÅER

Bruk av innleid arbeidskraft

1. Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12. Ved innleie av arbeidstakere fra bedrifter som ikke har til formål å drive utleie, gjelder arbeidsmiljølovens § 14-13.
2. Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med aml. § 14-12 a, (forslag i Prop 74L).
3. Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt 2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

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

4. Hovedavtalen kap. 4 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og Virke, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO og Virke, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt 2 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet i h.h.t arbeidsmiljølovens § 14-12 c.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften.

Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgsarbeid, jfr HA § 4.4.1

Ansatte i vikarbyråer

Disse bestemmelsene regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst, jf. Omfangsbestemmelsen.

1. Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.
2. Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.
3. Oppsigelse og avskjed skal gjennomføres i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser.

4. Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratre etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.
5. 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.
6. Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

BILAG 12 LÆRLING OG ANNEN FAG-, ETTER- OG VIDEREUTDANNING

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

- At bedriften og de tillitsvalgte regelmessig skal drøfte generelle opplæringsspørsmål med tanke på å øke de ansattes kompetansenivå. Partene skal drøfte effektiv og fleksibel tilrettelegging for opplæring, herunder bruk av digital opplæring der dette er hensiktsmessig.
- At det legges til rette for kompetansehevende tiltak og andre relevante etter- og videreutdanningsløp, i den grad dette ikke er til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drifts- og personaldisponeringer. Det er en forutsetning at utdanningen øker produktiviteten og omstillingsevnen til bedriften og den enkelte arbeidstaker. Eventuelle tiltak skal avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.