

AMB-overenskomsten 2018 – 2020

Overenskomst

mellom

**Næringslivets Hovedorganisasjon
og
NHO Service og Handel**
på den ene side

og

**Landsorganisasjonen i Norge
og
Fellesforbundet**
for arbeidstakere i attføringsbedrifter som driver AMB-tiltak
på den annen side

Gjelder f.o.m. 1. april 2018 t.o.m. 31. mars 2020

Innhold

Kap. I Virkeområde.....	4
§ 1.1 Virkeområde og retningslinjer.....	4
Kap. II Overenskomstens omfang.....	4
§ 2.1 Overenskomstens omfang	4
§ 2.2 Faggrupper/stillingsgrupper	4
§ 2.3 Definisjoner.....	4
§ 2.4 Ordinære arbeidstakere	5
§ 2.5 Innleide	5
Kap III Arbeidstid, ferie og korte velferdspermisjoner	5
§ 3.1 Ordinær arbeidstid	5
§ 3.2 Skiftarbeid.....	5
§ 3.3 Fleksibilitet	6
§ 3.4 Deltid	6
§ 3.5 Overtid	6
§ 3.6 Ferie	6
§ 3.7 Korte velferdspermisjoner.....	6
§ 3.8 Andre permisjoner.....	7
Kap. IV Lønnsfastsettelse m.m.....	8
§ 4.1 Minste timefortjeneste.....	8
§ 4.2 Oversikt over timefortjeneste	8
§ 4.3 Garantert fortjeneste.....	8
§ 4.4 Lønnsbestemmelser for kvalifisering	9
§ 4.5 Lønnsbestemmelser for ordinært ansatte.....	9
§ 4.6 Lærlinger.....	9
§ 4.7 Unge arbeidstakere.....	9
Kap. V Lønssystemer og lønnsfastsettelse	10
§ 5.1 Lønssystemer.....	10
§ 5.2 Lokale lønnsforhandlinger	10
§ 5.4 Timelønn og månedslønn.....	11
§ 5.5 Likelønn	11
Kap. VI Spesielle lønnsbestemmelser.....	12
§ 6.1 Godtgjøring for helligdager og 1. og 17. mai	12
Kap. VII Overtids-, skift- og andre tillegg	12
§ 7.1 Overtidstillegg.....	12
§ 7.2 Overtidsgrunnlaget.....	13
§ 7.3 Skifttillegg.....	13
§ 7.4 Deltid	13
§ 7.5 Særlig smussig arbeid, vareklær og arbeidstøy	14
Kap. VIII Kompetanse	14
§ 8.1 Kompetanseutvikling	14
§ 8.3 Realkompetanse	15
§ 8.4 Etter- og videreutdanning.....	15
§ 8.5 Ut plasserte elever	15
§ 8.6 Lønnsbestemmelser for lærlinger	15
§ 8.7 Lønn og utgifter ved prøveavleggelse	16
§ 8.8 Frivillige lærlinger	16
Kap. IX Arbeid utenfor bedriften	17
§ 9 Oppdrag utenfor bedriften.....	17
§ 9.1 Betaling for reisetiden	17
§ 9.2 Reiseutgifter og kostpenger under reise	17
§ 9.3 Betaling for arbeidstiden	17

§ 9.4	Kost- og losjigodtgjøring på arbeidsstedet	17
§ 9.5	Hjemreise	17
Kap. X	Likestilling og likeverd	18
§ 10.1	Likeverd	18
§ 10.2	Likestilling mellom kvinner og menn	18
§ 10.3	Gravide arbeidstakere	18
§ 10.4	Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med redusert funksjonsevne	18
§ 10.5	Etniske minoriteter	19
Kap. XI	Andre bestemmelser	19
§ 11.1	Arbeidsmiljø og vernetiltak	19
11.2	Partenes gjensidige forpliktelser	20
§ 11.3	Kontingenttrekk	20
§ 11.4	Ny teknologi	20
§ 11.5	Statistisk materiale	20
Kap. XII	Generelle bestemmelser	20
§ 12	Generelle bestemmelser	20
Kap. XIII	Varighet, oppsigelse, bilag og omfang	21
§ 13.1	Varighet og oppsigelse	21
§13.2	Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår	21
Bilag 1	VTA-Bilaget til AMB-overenskomsten	22
Bilag 2	Bemanningspolitikk Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.	25
<i>Bilag 2A</i>	<i>Ansatte i vikarbyråer</i>	<i>26</i>
Bilag 3	Avtale om sluttvederlag LO-NHO	28
Bilag 4	Opplysnings- og utviklingsfondet	36
Bilag 5	Avtale om ny AFP-ordning	38
Bilag 6	Avtale om retningslinjer for prosentvis trekk av fagforeningskontingent	40
Bilag 7	Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987	43
Bilag 8	Likestilling mellom kvinner og menn	48
Bilag 9	Ferie mv.	49
Bilag 10	Servicevirksomhet	51
Bilag 11	Tjenestepensjoner	53
Bilag 12	Uorganiserte bedrifter. Tariffrevisjoner	54
Vedlegg 1	Tidsbestemt arbeidsavtale, Kvalifisering i AMB	55
Vedlegg 2	Tidsbestemt arbeidsavtale, Tilrettelagt arbeid i AMB	57
Vedlegg 3	Garantibestemmelser Tilrettelagt arbeid	59

Innledning

Fellesforbundet og NHO Service og Handel har ved utforming av overenskomsten tatt utgangspunkt i den målsetting som er trukket opp av myndighetene, og det regelverket som er gjeldende for attføringsbedriftene.

Kap. I Virkeområde

§ 1.1 Virkeområde og retningslinjer

Denne overenskomsten kan gjøres gjeldende for vekst- og attføringsbedrifter som driver AMB/VTA tiltaket i Norge, etter krav fra Landsorganisasjonen i Norge og Fellesforbundet på den ene siden og Næringslivets Hovedorganisasjon og NHO Service og Handel på den andre siden.

Dersom myndighetene endrer rammebetingelsene for attføringsbedriftene, slik at det får konsekvenser av attføringsmessig og økonomisk art, tas dette opp med myndighetene. Overenskomsten revurderes i lys av de eventuelle endringer som myndighetene måtte forta.

NHO Service og Handel og Fellesforbundet anbefaler at de lokale parter tilpasser sin organisasjon med tanke på de krav regelverket stiller til attføring og gjennomstrømming.

Kap. II Overenskomstens omfang

§ 2.1 Overenskomstens omfang

Overenskomsten regulerer lønns- og arbeidsvilkår for tiltaksansatte arbeidstakere etter det til enhver tid gjeldende regelverk, herunder tiltaksansatte i VTA, eksternt kvalifisering/servicetjeneste fastsatt av myndighetene, og ordinære arbeidstakere.

Den teknologiske utviklingen og den økte opplæringen fører generelt sett til en vesentlig heving av de ansattes kompetansenivå. Disse ansatte skal fortsatt omfattes av denne overenskomst.

Overenskomsten gjelder ikke for personer som inntas i Avklaringstiltaket, og Arbeidspraksis (APS).

§ 2.2 Faggrupper/stillingsgrupper

Ved enhver bedrift skilles det mellom voksne arbeidstakere etter kvalifikasjoner og etter arbeidets art. Normalt skal en yrkeshemmet arbeidstaker ved nytilsetning innplasseres i laveste faggruppe som fastsatt i bedriften. Unntatt er personer med relevant yrkespraksis eller kvalifikasjoner, som etter avtale mellom partene, plasseres i en høyere lønnsklasse.

Betegnelse på fag, spesial og hjelpearbeider skal være i henhold til SSBs statistikk. Partene er enige om at inndelingen av arbeiderne i gruppene hjelpearbeider, spesialarbeider og fagarbeider ikke passer i alle bransjer. Med mindre partene blir enige om noe annet, skal den inndeling av arbeidstakerne som er vanlig i vedkommende bransje benyttes.

§ 2.3 Definisjoner

2.3.1 Fagarbeider

Vilkår for anerkjennelse som fagarbeider er bestått fagprøve i samsvar med lov om fagopplæring i arbeidslivet, enten etter utstått læretid på kontrakt, eller praksis i samsvar med Opplæringsloven § 3-5.

Arbeidstaker skal være fritatt for utgifter i forbindelse med prøveavleggelsen.

Arbeidstakere med relevant fagbrev kan oppnå status som fagarbeider i bedriften. Dette vurderes nærmere i attføringsmessig sammenheng, og etter nødvendig utprøving.

2.3.2 *Spesialarbeider*

Vilkår for anerkjennelse som spesialarbeider, er at arbeidstakeren har fylt 18, år har fått slik øvelse, og at vedkommende selvstendig og under eget ansvar kan betjene maskiner, og utføre annet spesialarbeid som er nødvendig for bedriften. Spesialarbeider tilsvarer de som etter SSB sin statistikk heter ”Maskinoperatører og Sjøførere”.

2.3.3 *Hjelpearbeider*

Arbeidstakere som ikke fyller vilkårene i pkt. 2.3.2 og som utfører enklere arbeid i produksjonen er hjelpearbeidere. Hjelpearbeidere tilsvarer de som etter SSB sin statistikk heter ”uten krav til utdanning”.

§ 2.4 **Ordinære arbeidstakere**

Ordinære arbeidstakere er arbeidstakere som kan benyttes både til produksjon og tjenesteytende arbeid, og som tilretteleggere for yrkeshemmede arbeidstakere.

Før bedriften ansetter ordinære arbeidstakere skal stillingene kunngjøres i bedriften. Tillitsvalgte informeres før stillingene kunngjøres i bedriften.

§ 2.5 **Innleide**

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. Se bilag 2.

Kap III

Arbeidstid, ferie og korte velferdspermisjoner

§ 3.1 **Ordinær arbeidstid**

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timers uke. Den daglige arbeidstid legges i tiden mellom kl. 0600 og kl. 1800 de første 5 virkedager i uken, og med like lang arbeidstid pr. dag. For butikker og servicestasjoner gjelder egen avtale i bilag 10.

Ved fastsettelse av arbeids- og hviletider skal det forhandles med arbeidstakernes tillitsvalgte. Se også bilag 7 i overenskomsten.

Partene på bedriften kan avtale annen arbeidstid enn nevnt ovenfor hvis spesielle bedriftsmessige forhold tilsier det

§ 3.2 **Skiftarbeid**

3.2.1 *Generelt om skiftarbeid*

Etter drøftelser med arbeidstakernes tillitsvalgte skal det være adgang til å anvende skiftarbeid.

Ved fastsettelse av skiftplan skal det forhandles med arbeidstakernes tillitsvalgte. For øvrig vises det til arbeidsmiljølovens § 10-3 skiftplan.

Ved igangsettelse av skift skal det på forhånd konfereres med arbeidstakernes tillitsvalgte. Fra forhandlingene settes opp referat.

Nødvendigheten av 3-skiftarbeid skal behandles i arbeidsmiljøutvalget. Vedtaket kunngjøres.

3.2.2 *Fritak*

Arbeidstakere med høy alder og svekket helsetilstand skal etter eget ønske fritas for skiftarbeid. For øvrig skal det legges særlig vekt på hensynet til den enkelte arbeidstakers helse og velferd.

3.2.3 *Arbeidstid på 2-skift*

Arbeidstiden skal ikke overstige gjennomsnittlig 36,5 timer pr. uke for 2-skiftarbeid.

3.2.3 *Kompensasjon for manglende timer ved overgang til skift*

For overgang fra dagtid til skiftarbeid gis full kompensasjon for tap av arbeidstid.

I samsvar med overenskomstens gjeldende bestemmelser, er partene enige om å benytte følgende prosenttillegg ved omregning fra vanlig 37,5 timers uke til skiftarbeid mv.

fra 37,5 t - 36,5 t	2,74	%
fra 37,5 t - 35,5 t	5,63	%
fra 37,5 t - 33,6 t	11,61	%

§ 3.3 **Fleksibilitet**

Når det gjelder spørsmål om fleksibilitet og adgangen til gjennomsnittsberegning, vises det til bilag om Ferie – Innledning og pkt. A om fleksibilitet.” Dette innebærer dog ingen realitetsendring i forhold til dagens ordning.

Partene peker på at det av hensyn til en effektiv utnyttelse av produksjonsutstyr vil være av stor betydning å praktisere fleksible arbeidstidsordninger, herunder hvilepauser. Det anbefales derfor at det på de enkelte bedrifter treffes avtale om slike ordninger innenfor tidsrommet kl. 0600 til kl. 1800.

Partene på den enkelte bedrift kan innenfor de tidsrammer som er angitt i pkt. 3.1, avtale fleksibel arbeidstid for alle ansatte eller grupper av ansatte. Avtalen må inneholde bestemmelser om rammetid, kjernetid og glidetid. Kjernetiden skal være lik alle dager.

§ 3.4 **Deltid**

Det er adgang til deltidsarbeid i samsvar med bestemmelser i arbeidsmiljøloven.

§ 3.5 **Overtid**

3.5.1 *Generelt om overtid*

Overtidsarbeid skal innskrenkes til det minst mulige. Overtidsarbeidet kan anvendes i den utstrekning som gjeldene lov hjemler, jf. Arbeidsmiljøloven § 10-6.

Overtid skal være pålagt av arbeidsgiver.

Når behovet for overtid inntreffer, skal dette drøftes med de tillitsvalgte i samsvar med Arbeidsmiljølovens § 10-6 nr 3. I drøftelse bør årsaken til overtid og belastningen på arbeidstakerne belyses, og eventuelle tiltak vurderes. Ved overtidarbeid skal det tas særlig hensyn til eldre arbeidstakere med nedsatt helse.

3.5.2 *Fritak*

Arbeidstakerne skal også innenfor rammen av den i loven fastsatte begrensning av adgangen til overtidarbeid enkeltvis, være berettiget til fritakelse for overtidarbeid i henhold til Arbeidsmiljølovens bestemmelser.

3.5.3 *Permittering*

Ved permittering kan ikke overtid iverksettes uten at partene er enige.

3.5.4 *Definisjon av overtidarbeid*

For heltidsansatte regnes som overtidarbeid alt arbeid utenfor den ordinære arbeidstid for vedkommende bedrift.

Overtid for deltidsansatte kommer bare til anvendelse når arbeidstiden overskrider den arbeidstid som er fastsatt for heltidsansatte.

3.5.5 *Avtale om avspasering av opparbeidet overtid*

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

§ 3.6 **Ferie**

Ferie gis i samsvar med ferieloven. For avtalefestet ferie, se bilag 9 til overenskomsten.

Ferielønnsstøtte falt bort fra 01.01.1994. Det vises til regelverket om økonomisk støtte, at det kan avtales avtaler som regulerer dette på den enkelte bedrift.

Bedriften må bestrebe seg på å gi muligheter for at de som ikke har opptjent feriepengegrunnlag kan arbeide i bedriften under bedriftens ferieavvikling. Der dette ikke er mulig, kan det avtales ferielønnskompensasjon.

§ 3.7 **Korte velferdspermisjoner**

Det skal på alle bedrifter inngås avtale om velferdspermisjoner. Med korte velferdspermisjoner menes permisjon for nødvendig tid inntil 1 dag, og skal betales med ordinær timelønn. Partene på den enkelte bedrift treffer nærmere avtale om retningslinjer for ordningens praktisering.

Ordningen skal minst omfatte følgende tilfeller av velferdspermisjon:

3.7.1 *Dødsfall*

Permisjon ved dødsfall og for deltakelse i begravelse når det gjelder den nærmeste familie. Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn.

Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de som ønsker det kan være til stede.

3.7.2 *Lege, tannlege m.m.*

Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll hos lege, tannlegespesialist, tannlege, 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. For øvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykmeldt.

Ordningen under pkt. 3.7.2 gjelder i alminnelighet ikke deltidsansatte.

3.7.3 *Sykdom*

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

Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfeller i hjemmet forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes, og arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte velferdspermisjoner for at arbeidstakeren skal kunne få ordnet seg på annen måte.

3.7.4 *Fødsel og innleggelse på sykehus*

Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel. Det samme gjelder for akutt innleggelse på sykehus.

3.7.5 *Flytting*

Dersom flytting til annen bolig på fritid ikke er mulig, skal det gis permisjon.

3.7.6 *Blodgivning*

Permisjon ved spesiell innkalling i arbeidstiden i forbindelse med blodgivning.

3.7.7 *Jobbintervju*

Det skal gis permisjon ved jobbintervju i forbindelse med avslutning av attføringskontrakt.

3.7.8 *Barnehage- og skolestart*

Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage, og første gang det begynner på skolen.

3.7.9 *Amming*

Kvinner som ammer barn har rett til den fritid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil en time pr. dag. Betaling for dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og opphører når banet fyller 1 år.

3.7.10 *Konferansetime*

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

3.7.11 *Sesjon*

Permisjon for oppmøte på sesjon.

3.7.12 *Konfirmasjon*

Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.

§ 3.8 **Andre permisjoner**

Ulønnet permisjon skal gis til småbarnsforeldre som må følge egne barn til lege og tannlege.

Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med AML 12-3 jf. frontfaget.

Kap. IV
Lønnsfastsettelse m.m.

§ 4.1 Minste timefortjeneste

4.1.1 Generelt minstelønn

Ved bedrifter som omfattes av denne overenskomst skal ingen voksen arbeidstaker betales under de fastsatte minstelønnssetser.

4.1.2 Minstelønn

Fagarbeidere	kr 164,32
Spesialarbeidere	kr 153,90
Hjelparbeidere	kr 143,53

§ 4.2 Oversikt over timefortjeneste

De tillitsvalgte skal hvert kvartal utleveres lister for arbeidstakere som viser status, timelønn og timefortjeneste for sist kjente kvartal, eventuelt det nødvendige materiale som gir grunnlag for slik oversikt. En slik oversikt omfatter arbeidstakere på refusjon og ordinært ansatte.

§ 4.3 Garantert fortjeneste

Partene er enige om at det i tariffperioden skal settes ned et utvalg som skal arbeide for å vurdere betydningen av garantiordningen, slik at attføring og lokal lønnsdannelse i større grad blir stimulert. Arbeidstakernes lønnsforhold skal minst en gang i årets tas opp til regulering, med hovedregulering 1. april, slik den gjennomsnittlige timefortjeneste for ansatte i tiltaket tilrettelagt arbeid i arbeidsmarkedsbedrift, legges på minst 94 % for gruppe 1, 91 % for gruppe 2 og 85 % for gruppe 3. (Dette innebærer at hver gruppe kan inneholde forskjellige nivåer i lønn) Til grunn for reguleringen legges 50/50 vektning av lønnsnivået i henholdsvis Industriooverenskomsten og Riksavtalen (tjenestesektoren) per 1. Oktober. Fra 1.4.07 legges siste lønnsperiode (Grunnlønn) iht. til statistikk mellom LO og NHO til grunn for beregningen.

De lokale partene på bedriften skal gjennom forhandlinger og utfra bedriftens bransjevirkosomhet kunne velge en eller flere av de 3 gruppene for å beregne gjennomsnittlig garantert timefortjeneste for ansatte på tilrettelagt arbeid i arbeidsmarkedsbedrift. Forhandlingene føres samtidig med de lokale forhandlingene i henhold til kap. 4 i AMB- overenskomsten.

Gruppe 1- 94%

Industri, mekanisk- og verkstedindustri, elektronikk, grafisk/trykkeri og liknende virksomhet.

Gruppe 2- 91%

Møbel- og trevareproduksjon, plastproduksjon, kjemisk industri, kontor og merkantil virksomhet og liknende virksomhet.

Gruppe 3- 85%

Transport, lager/logistikk, vedlikehold (vaktmester og annet), konfeksjon, industrisøm, fisk, catering og kantine, butikk, barnehage, renhold og vaskeri og liknende virksomhet.

Jf. også overenskomstens vedlegg nr 3.

Partene på bedriften skal gjennom forhandlinger kunne velge ett eller flere garantinivåer. Valg av nivå skal være attføringsfremmende.

Valg av garantinivåer (type bransje) skal skje slik at attføring og overgang til ordinære virksomheter stimuleres.

Protokolltilførsel:

Ingen ansatte i tilrettelagt arbeid skal lønnes dårligere enn høyeste lønnsset for ansatte i kvalifisering

4.3.1 Utregning av gjennomsnittlig timefortjeneste

Arbeidende ledere og ordinært ansatte skal ikke tas med ved utregning av bedriftens gjennomsnittlige timefortjeneste.

Med rensede tall forstås tillegg som kommer fram ved forhandlinger ved bedriften. Arbeidende ledes

og støtteebeideres lønn samt andre uregelmessige tillegg, skal ikke tas med ved utregningen av bedriftens gjennomsnittlige timefortjeneste, selv om tillegget gis for alle arbeidede timer, da partene er enige om at grunnlaget for garantiberegningen er grunnlønn, siste lønnsperiode iht. til statistikk mellom LO og NHO.

Skulle den gjennomsnittlige timefortjeneste i et kvartal på grunn av spesielle omstendigheter ikke være representativ for bedriften, f.eks. ved større utskifting av arbeidstakere enn normalt, skal dette tas hensyn til ved vurderingen.

Dersom uenighet oppstår i bedriften i forbindelse med denne vurderingen, kan saken på vanlig måte bringes inn for organisasjonene.

Partene avtaler lokalt hvorvidt lønningene til ansatte i ekstern kvalifisering skal medtas i bedriftens gjennomsnitt. Overenskomstens bestemmelser er ikke til hinder for at ansatte i ekstern kvalifisering lønnes iht lønnsnivået i kvalifiseringsbedriften.

§ 4.4 Lønnsbestemmelser for kvalifisering

4.4.1 Minstelønn

For ansatte i kvalifisering, kan ikke minste timefortjeneste ligge under kr 131,96 og høyeste timefortjeneste ikke over 137,96 kroner.

Den enkelte ansatte i kvalifisering skal ha en lønnsutvikling i forhold til minste timefortjeneste i løpet av attføringsperioden.

Lønnskalaen skal inneholde kriterier som bygger på ansiennitet og andre relevante kvalifikasjoner som partene på den enkelte bedrift er enige om.

4.4.2 Tillegg

I tillegg til timefortjenesten kan den enkelte i kvalifisering, i løpet av attføringsperioden på inntil 24 måneder betales et tillegg etter dyktighet, kvalifikasjoner, praksis, jobbinnhold og fremdrift i attføringsplan. Det skal opptas forhandlinger mellom partene om dette og retningslinjer for fordelingen av tillegget.

4.4.3 Regulering

Den timelønn som fremkommer av 4.4.1 skal reguleres hvert år ved tariffoppgjør og mellomoppgjør. Ansatte i Kvalifisering får lønnstillegg som for normallønnsfag.

§ 4.5 Lønnsbestemmelser for ordinært ansatte

Når det gjelder avlønning av ordinært ansatte skal det tas hensyn til lønnsnivået i relevant bransjes tariffavtale med utgangspunkt i siste kvartalstimefortjeneste i SSB statistikken. Medfører en avlønning etter bransjer store skjevheter mellom de enkelte ordinært ansatte, skal det opptas forhandlinger slik at de blir liggende i et rimelig forhold til hverandre.

§ 4.6 Lærlinger

I attføringsbedrifter som i henhold til opplæringslovens bestemmelser er godkjent for å gi muligheter til å drive opplæring av yrkeshemmede til fagarbeidere, skal yrkeshemmede på lærlingkontraktsvilkår gis lønn som utgjør en prosentandel av begynnerlønn for fagarbeidere i tilsvarende bransje/begynnerlønn for fagarbeidere på bedriften, jf. § 8, pkt. 8.6.

§ 4.7 Unge arbeidstakere

Unge arbeidere avlønnes individuelt, med minstesatser.

Lønnen skal utgjøre en prosentdel av begynnerlønn for bedriftens hjelpearbeidere:

15	15,5	16	16,5	17	17,5	År
53	56	61	70	80	90	prosent

Kap. V

Lønssystemer og lønnsfastsettelse

§ 5.1 Lønssystemer

5.1.1 Lønssystemer generelt

Bedrifter som omfattes av denne overenskomst skal som hovedregel benytte tidlønnssystem/fastlønnssystem for de tiltaksansatte. Andre lønssystemer kan også avtales. Hovedorganisasjonene kan veilede nærmere om dette.

Tidlønssystemet skal være fast og uoppdelt. Det fastsettes timelønnsatser innenfor den enkelte faggruppe/stillingsgruppe jf. § 4.1. Den faste timelønningen kan differensieres.

Ved justering av tidlønnssatsene etter regulering i.h.t. fortjenestegarantien i § 4.1, skal det avtales hvordan tillegget skal fordeles. Det bør også tas hensyn til den etablerte differensiering mellom faggrupper/stillingsgrupper i bedriften.

5.1.2 Utvikling og vedlikehold av lønssystemer

NHO Service og Handel og Fellesforbundet vil påpeke at det er av avgjørende betydning at det arbeides for forbedring av den enkelte bedrifts totale produktivitet. Dette må gjøres ved en kontinuerlig forbedring vedrørende maskiner og utstyr, lokaler og arbeidsplasser, råmateriale og halvfabrikata, metoder og prosesser, planlegging og arbeidsorganisasjon samt andre tiltak som fremmer et godt arbeidsmiljø og en rasjonell og effektiv produksjon. Det må også arbeides for en effektiv utnyttelse av maskiner og utstyr, og av arbeidstiden. Det er nødvendig at partene til enhver tid samarbeider om dette, og erkjenner et felles ansvar for en positiv utvikling.

§ 5.2 Lokale lønnsforhandlinger

En gang i året skal det foretas en vurdering og eventuell regulering av fortjenestenivået ut over garantibestemmelsen.

Tidspunktet for vurderingen skal være fastlagt i den lokale avtale. Det kan avtales at eventuelle tillegg skal oppdeles slik at en del av tillegget blir utbetalt senere i avtaleåret.

Innenfor rammen av attføringsmessige hensyn skal grunnlaget for vurderingen være:

- bedriftens økonomi
- produktivitet
- framtidsutsikter
- konkurransevne

Ekstern lønnsstatistikk, andre bedrifters lønnsnivå eller lønnsutvikling skal ikke kunne påberopes som grunnlag for regulering ut over det som fremgår av foregående setning.

Ved vurderingen skal det tas hensyn til eventuelle tariffmessige tillegg gitt siden forrige vurdering.

Før det fremmes krav om regulering, skal bedriften på forespørsel fra de tillitsvalgte fremlegge relevant og tilgjengelig materiell som grunnlag for vurdering av eventuelle krav.

5.3.1 Individuelle tillegg

Etter dyktighet, kvalifikasjoner, praksis og jobbinnhold skal den enkelte arbeidstaker betales et tillegg til minste timefortjeneste i tilrettelagt arbeid

For å fremme en mest mulig objektiv vurdering av den enkelte arbeidstaker, skal partene avtale retningslinjer for fastsettelse av disse tillegg.

5.3.2 Lønnsdifferensiering

Det kan avtales i den lokale lønnsavtale om lønnsatsene skal være ensartet for alle, eller om det skal differensieres mellom fag, spesial- og hjelpearbeider.

5.3.3 Bas, midlertidige arbeidsledere

Arbeidstaker som utnevnes til bas eller fungerer midlertidig som arbeidsleder skal utbetales et tillegg i lønn. Nærmere retningslinjer, og tilleggets størrelse, fastlegges i lokal avtale.

5.3.4 Oppsigelse av avtaler om lønnsystem

Avtaler om lønnsystemer kan, dersom ikke annet er avtalt, sies opp med 1 - en - måneders varsel. Det

forutsettes at partene på bedriften har ført forhandlinger før oppsigelse finner sted.

Dersom en av partene krever organisasjonenes medvirkning til utforming av lønssystem eller for å få avklart fortolkningsspørsmål vedrørende tariffavtale, skal slikt møte avholdes uten ugrunnet opphold.

Det samme gjelder hvis organisasjonene blir enige om å avholde et organisasjonsmessig møte for å drøfte spørsmålet om lønnsregulering.

Oppsigelsen utstår inntil slikt forhandlingsmøte er avholdt.

5.3.5 *Uenighet om satsene i lønssystemet*

Oppnås ikke enighet om satsene i et lønssystem, og avtalen er sagt opp i henhold til overenskomstens § 5.3.4, betales den enkelte arbeidstaker 45 % av sin gjennomsnittlige timefortjeneste eksklusiv alle tillegg i sist kjente kvartal. Det forutsettes tilsvarende arbeidsytelse. Partene kan avtale at gjennomsnittlig timefortjeneste eksklusive alle tillegg for henholdsvis fag-, spesial- og hjelpearbeider skal legges til grunn.

Bestemmelsen omfatter ikke tiltaksansatte på VTA.

Ved oppsigelse av gjeldende lønnsavtale skal eventuell ny avtale godkjennes av organisasjonene.

§ 5.4 **Timelønn og månedslønn**

Det er anledning for de lokale parter å avtale månedslønn i stedet for timelønn.

Ved bruk av månedslønn gjelder AMB-overenskomstens bestemmelser som er basert på timer, men med omregningsfaktor på 162,5 timer pr. måned.

Månedslønnede beholder sin månedslønn uavkortet også i uker med bevegelige helligdager eller 1. og 17. mai.

§ 5.5 **Likelønn**

Partene er enige om at kvinner og menn under ellers like forhold skal vurderes likt, så vel fortjenestemessig som faglig. Ved lokale lønnsforhandlinger skal derfor partene gjennomgå både menns og kvinners lønnsforhold og vurdere årsakene til eventuelle lønnsforskjeller, ref. likestillingslovens bestemmelser.

Partene lokalt skal, gjennom forhandlinger, rette opp skjevheter som måtte være på bedriften og som skyldes forskjellsbehandling på grunn av kjønn. Ved forhandlingene skal de lokale parter:

- fremskaffe oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn, for å klarlegge om eventuelle forskjeller skyldes kjønn.
- klarlegge hvem som gis tilbud om formell kompetanse, faglig oppdatering, kompetanseheving og lignende tiltak som gir grunnlag for annen lønsplassering og vurdere om tilbudene er tilpasset kvinners yrkesdeltakelse. De lokale parter må sikre at kvinner og menn likebehandles.
- klarlegge hvilke kriterier som benyttes for ansiennitetstillegg, herunder skal partene vurdere om lønssystemet har tatt tilstrekkelig hensyn til at kvinner i sterkere grad enn menn har ulønnet permisjon for å påta seg omsorgsoppgaver. (Partene er enige om at teksten i dette strekpunktet skal revurderes ved oppgjøret i 2014).
- kartlegge hvilke kriterier som er benyttet ved inndeling i ulike lønnsgrupper
- gjennomgå kriteriene for lønnsfastsettelse med sikte på å sørge for at kriteriene er kjønnsnøytrale
- sjekke at arbeidstakere som har permisjon med rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter Folketryktdloven § 14-4 og § 14-14 er blitt vurdert på samme måte som andre arbeidstakere ved lokale forhandlinger.

Dersom partene, etter gjennomgangen iht. ovenstående, konstaterer at det foreligger forskjellsbehandling på grunn av kjønn, skal forskjellsbehandlingen rettes opp.

Kap. VI **Spesielle lønnsbestemmelser**

§ 6.1 Godtgjøring for helligdager og 1. og 17. mai

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

6.1.1 Godtgjøring.

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

Betaling for 1. og 17. mai og de bevegelige helligdager skal være basert på den enkeltes fortjeneste i den uke 1. og 17. mai eller helligdagene faller. Ved varierende fortjeneste kan ordninger avtales.

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

Godtgjøringen reduseres forholdsvis hvis det etter gjeldende arbeidsordning ved bedriften drives med innskrenket arbeidstid på vedkommende ukedag.

I godtgjøringen gjøres fradrag for dagpenger e.l. som arbeidstakeren i tilfelle får utbetalt for vedkommende dag av arbeidsgiveren, eller av trygdeinstitusjon som helt eller delvis finansieres ved pliktmessig bidrag fra arbeidsgiver.

Skiftarbeidere og deltidsansatte som mister skift foran bevegelige helligdager på grunn av arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven, skal ha godtgjøring for disse skift som for helligdag. Hvis det tapes en del av skiftet på disse dager, skal godtgjøringen være forholdsvis etter den tid de taper.

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

Dersom en arbeidstaker med minst 5 måneders 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.

6.1.2 Opptjeningsregler

Retten til godtgjøring har arbeidstakere som har hatt sammenhengende ansettelse ved samme bedrift 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 tre helligdager i påsken som en enhet, og de to helligdager i julen sammen med nyttårsdag som en enhet.

6.1.3 Utbetaling.

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

Godtgjøringen regnes som en del av arbeidsfortjenesten og tas med ved beregning av feriegodtgjøringen. Den regnes ikke med ved beregning av tillegg for overtidarbeid.

Kap. VII **Overtids-, skift- og andre tillegg**

§ 7.1 Overtidstillegg

7.1.1 Vanlig overtid

De 5 første virkedager i uken betales 50 % tillegg etter endt ordinær arbeidstid inntil kl 2100.

Etter kl 2100 betales 100 % tillegg.

Arbeidere som møter til tilsagt overtidarbeid, skal betales for 2 timers arbeid selv om overtidarbeidet utføres på kortere tid. Dette gjelder ikke ved overtidarbeid i tilknytning til den ordinære arbeidstid.

7.1.2 Forskjøvet arbeidstid

Forskjøvet arbeidstid betales som for overtid bestemt.

Når bedriften og de tillitsvalgte er enige om å forskyve arbeidstiden, betales 50 % tillegg etter ordinær

arbeidstid inntil kl 2100. Etter kl 2100 betales 100 % tillegg.

Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien, og aldri mindre enn 1 dag i forveien. Hvis arbeidstaker blir pålagt forskjøvet arbeidstid samme dag, da skal det før eller etter endt arbeidstid betales etter 7.1.2 første avsnitt.

7.1.3 *Arbeid på avtalte fridager*

For arbeid på frilørdager og andre avtalte fridager betales arbeidstakere som skulle hatt fri, 50 % tillegg. Etter kl 12.00 på

lørdager og etter kl. 16.00 på øvrige hverdager betales dog 100%.

7.1.4 *Overtid på søn- og helligdager og dager før disse*

Etter endt ordinær arbeidstid på fredag kl. 2100 og dager før helligdager inntil helligdagsaften kl. 2200 betales 100 %. Unntatt er virksomheter som er regulert av bilag 10.

7.1.5 *Overtid direkte tilknyttet skiftet*

Skiftarbeider som arbeider overtid før eller etter skift, skal ha de ordinære overtidsprosjenter i tillegg til skifttillegget for sitt skift.

7.1.6 *Matpenger*

Når en arbeidstaker blir tilsagt overtidsarbeid samme dag, sørger bedriften for middag eller annen forpleining. Hvis dette ikke lar seg gjennomføre, betales i stedet kr 86,50 i matpenger.

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

§ 7.2 **Overtidsgrunnlaget**

Beregningsgrunnlaget for overtid skal være den enkeltes timefortjeneste.

§ 7.3 **Skifttillegg**

For 2-skiftarbeid (36,5 timer pr. uke) betales følgende tillegg per time:

- 1. skift: Inntil lørdag kl. 1400: Intet
- 2. skift: kr 18,19
- For 2-skift etter kl. 1400 på dager før søn- og helligdager kr 38,90
- Fra kl. 1400 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften: kr 55,76

For 3-skiftarbeid (35,5 timer pr. uke) utbetales følgende tillegg per time:

- 1. skift: Inntil lørdag kl. 1400 Intet tillegg
- 2. skift: kr 18,76
- 3. skift: kr 27,92
- For 3-skift etter kl. 1400 på dager før søn- og helligdager kr 40,01
- Fra kl. 1400 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften: kr 57,33

Ved overgang fra vanlig dagarbeid til skiftarbeid og fra 2-skift til 3-skift, betales for de første 5 arbeidsdager som for overtid bestemt (6 dager når lørdag er arbeidsdag). Denne bestemmelsen er ikke til hinder for at det på den enkelte bedrift kan treffes annen avtale med tilsvarende ytelser fra bedriftens side.

§ 7.4 **Deltid**

For produksjonsarbeid som utføres på deltid betales følgende tillegg:

Inntil ordinær dagarbeidstids slutt: Intet tillegg.

For deltidsarbeid som påbegynnes etter kl. 1400 betales kr 7,91 for deltidstimen etter ordinær dagarbeidstids slutt i den enkelte bedrift.

§ 7.5 Særlig smussig arbeid, vareklær og arbeidstøy

7.5.1 Særlig smussig arbeid

For særlig smussig arbeid betales et tillegg på kr 7,86 pr. time.

Hva som forstås med særlig smussig arbeid, må bedømmes i forhold til arbeidets alminnelige art ved hver enkelt bedrift. Spørsmålet om et arbeid skal betraktes som særlig smussig, skal avgjøres før arbeidet påbegynnes.

Hvis det ved en bedrift oppstår tvist om hvorvidt et arbeid skal betales med smusstillegg eller ikke, kan arbeidstakerne av den grunn ikke nekte å utføre arbeidet eller fremkomme med krav om overflytting til annet arbeid. Slike tvister må løses etter bestemmelsen i Hovedavtalens § 2. Ved bedrifter hvor det ofte forekommer arbeid av mer smussig art, forutsettes at det er tatt hensyn til dette allerede ved fastsettelsen av bedriftens alminnelige lønninger.

Arbeidstakerens helsemessige forutsetninger for å utføre særlig smussig arbeid skal på forhånd avtales. I spesielle tilfeller kan det treffes særskilt avtale for den enkelte jobb. Hva som forstås med særlig smussig arbeid må derfor bedømmes i forhold til arbeidets alminnelige art ved den enkelte bedrift, og være gjenstand for drøftelser med bedriftsledelsen og de tillitsvalgte. Den del av fortjenesten som er kompensasjon for smussig arbeid skal spesifiseres.

7.5.2 Vareklær og arbeidstøy

Bedriften utleverer 2 sett arbeidstøy ved tiltredelse i bedriften og besørger dette vasket hvis partene ikke blir enige om en annen ordning. Nærmere retningslinjer for utlevering, vask mv. avtales på den enkelte bedrift. Arbeidstøyet skal være bedriftens eiendom.

Med arbeidstøy forstås forkle, lagerfrakk, kjeledress, bukse med jakke eller overall med jakke og vernesko hvor behovet tilsier dette. Videre kan også alternative løsninger når det gjelder formålstjenlig arbeidstøy brukes.

Bedriften utleverer varmedresser til hver enkelt som arbeider ute i den kalde årstiden.

Arbeidstøy utleveres den enkelte arbeidstaker ved ansettelse, og deretter til tidspunkter som fastsettes på den enkelte bedrift. For de arbeidstakere som slutter etter egen oppsigelse før det er gått 3 mnd., leveres arbeidstøyet tilbake til bedriften.

Partene på den enkelte bedrift kan treffe avtale om annen ordning i forbindelse med arbeidstøy og vareklær innenfor den økonomiske ramme som bestemmelsene i pkt. 7.5.2 fastsetter.

Arbeidstøyet er bedriftens eiendom, og skal leveres tilbake når arbeidet er ferdig. Hvis bedriften ikke kan skaffe arbeidstøy, betales en godtgjørelse som avtales i det enkelte tilfelle, jf. avsnittet over.

Kap. VIII Kompetanse

§ 8.1 Kompetanseutvikling

8.1.1 Partene er enige om at det er av vesentlig betydning for attføringsarbeidet i bedriften, og bedriftens konkurransevne mv. at det drives en planmessig trening og opplæring av alle arbeidstakere.

Det skal årlig avholdes drøftelser 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 fagbrev. 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, sikkerhet og arbeidskultur.

8.1.2 Med sikte på at arbeidstakerne skal kunne kvalifiseres til de nye arbeidsoppgaver som utviklingen fører med seg, og skal kunne oppfylle de krav som i fremtiden vil bli stilt til dem, er partene enige om:

a) At det er av stor betydning å øke interessen og mulighetene for fagutdanning samt legge forholdene til rette slik at bedrifter som har forutsetning for det, i større utstrekning tar inn lærlinger. Det er bl.a. viktig at lærlinger gis nødvendig fri til opplæring uten tap av normal inntekt.

b) At behovet for inntak av lærlinger drøftes mellom bedriften og de tillitsvalgte.

c) At ved innføring av ny teknologi skal berørte arbeidstakere gis nødvendig opplæring. Opplæringens karakter og omfang skal drøftes mellom partene i det enkelte tilfelle, jf. kap. V i Tilleggsavtale IV til Hovedavtalen. Opplæring innenfor den enkelte arbeidstakers ordinære arbeidstid skal skje uten tap av fortjeneste. For øvrig vises til kap. XVIII i Hovedavtalen.

d) At videreutdanning er en oppgave for ulike utdanningsinstitusjoner, bedrifter og de enkelte arbeidstakere. Partene vil søke å påvirke myndighetene slik at tilbud om videreutdanning kan gis så vel i arbeidstiden som i fritiden avhengig av lokale forhold.

e) At bedriften og de tillitsvalgte drøfter generelle opplærings spørsmål med tanke på å øke de ansattes kompetansenivå.

§ 8.3 Realkompetanse

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse.

§ 8.4 Etter- og videreutdanning

Bedriften skal legge til rette både praktisk og økonomisk for at ufaglærte ansatte skal gis tilbud om praksiskandidat kurs (opplæringslova § 3-5) med sikte på å oppnå fagbrev.

Partene er enige om prinsippene til ny etter- og videreutdanningsreform, men forbeholder seg retten til å ta de konkrete resultatene opp i forbindelse med senere tariffrevisjoner.

Det er enighet om at eventuelle nye fagområder så snart som mulig skal søkes lagt inn under lov om fagopplæring i arbeidslivet som nye lærlingfag.

§ 8.5 Utplasserte elever

Tillitsvalgte skal på forhånd informeres hvis bedriften tar imot "utplasserte" elever fra ungdomsskolen eller den videregående skole.

§ 8.6 Lønnsbestemmelser for lærlinger

8.6.1 Hovedmodellen

Hovedmodellen for yrkes- og fagopplæring har 2 års opplæring i videregående skole (VG1 og VG2), pluss 2 års læretid i bedrift med 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapingstid.

Lærlingens timefortjeneste utgjør en prosentandel av timefortjenesten eksklusive alle tillegg for nyutdannede fagarbeidere i bedriften.

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

8.6.2 Andre opplæringsløp

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

7.	8.	halvår
50	80	Prosent

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

7.	8.	9.	halvår
40	50	80	prosent

For lærlinger som ikke har VG1 og VG2 i videregående skole, gjelder følgende bestemmelser:

For 3 års læretid gjelder følgende lønsskala:

1.	2.	3.	4.	5.	6.	halvår
30	35	40	45	60	90	prosent

For 4 års læretid gjelder følgende lønsskala:

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	halvår
30	35	40	45	50	55	60	90	prosent

Bedriften skal påmelde lærlinger til den pliktige skoleundervisning og gi lærlingene nødvendig fri til denne, uten tap av arbeidsinntekt.

8.6.3 *Lærlinger i tekniske – allmenne fag (TAF-lærlinger)*

TAF – lærlinger (Teknisk allmenne fag) lønnes som lærlinger i henhold til §§ 3.7.3 og 3.7.4 Industriooverenskomsten.

8.6.4 *Lærekandidater*

Lærekandidatens timefortjeneste utgjør en prosentandel av timefortjeneste eksklusive alle tillegg for nyansatte hjelpearbeidere i bedriften.

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

For perioden 2016-2018 gjelder ikke dette lærekandidater som kommer fra tilrettelagt skoleløp eller følger en fagopplæringsplan på spesialpedagogiske vilkår. Partene lokalt må ved hver enkelt ansettelse av slike lærekandidater bli enige om dette unntaket får anvendelse.

8.6.5 *Overtidsbestemmelser for lærlinger*

Dersom lærlinger (over 18 år) TAF lærlinger og lærekandidater settes til å arbeide overtid, godtgjøres dette med samme lønn som for voksne arbeidstakere i bedriften, og gjeldene overtidsprosenter. Overtid for lærlinger over 18 år betales som for hjelpearbeider.

Det forutsettes at overtidstimene ikke fører til avkortning av læretiden.

8.6.6 Partene er enige om at ovennevnte lønnsbestemmelser benyttes, under forutsetning av at statens støtte til lærlingordningen blir slik som forutsatt under innføringen av Reform -94.

8.6.7 NHO Service og Handel og Fellesforbundet er enige om at det er viktig å sikre rekruttering av lærlinger til bransjen. På denne bakgrunn anbefaler NHO Service og Handel og Fellesforbundet de lokale parter å drøfte aktuelle ordninger som blant annet støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter, støtte til reise- og flytteutgifter og andre tiltak som kan bedre arbeidsforholdet til den som er under utdanning. NHO Service og Handel og Fellesforbundet anmoder derfor de lokale parter om å vurdere behov for tiltak som øker mobiliteten og tilgang av lærlinger.

For lærlinger som ikke består ordinær fagprøve, kan ny fagprøve avlegges etter Forskrift til opplæringslova § 3-62. Partene anmoder bedriftene om å inngå slik frivillig avtale mellom lærebedrift og lærling om forlenget læretid, slik at ny prøve kan avlegges.

§ 8.7 **Lønn og utgifter ved prøveavleggelse**

Alle lærlinger, kandidater (opplæringslova § 3-5) og TAF lærlinger gis minst et en lesedag med lønn før avleggelse av fagprøven. Tilsvarende for lærekandidater når de går opp til sin avsluttende prøve.

§ 8.8 **Frivillige lærlinger**

Frivillige lærlinger er voksne arbeidstakere over 21 år som ønsker å inngå lærekontrakt, og som ikke fyller praksiskrav for oppmelding til fagprøve etter opplæringslova § 3-5.

Arbeidstakere som tegner lærekontrakt etter denne bestemmelsen, skal bibeholde sin nåværende lønn.

Kap. IX
Arbeid utenfor bedriften

§ 9 Oppdrag utenfor bedriften

Denne paragrafen omfatter arbeidstakere som blir sendt til arbeidsoppdrag utenfor bedriften, dog ikke arbeidstakere som blir inntatt på arbeidsstedet. Disse omfattes for øvrig av overenskomstens øvrige bestemmelser. For andre pålagte oppdrag utenfor bedriften treffes avtale i det enkelte tilfelle. Ved utvelgelse av arbeidstakere til oppdrag utenfor bedriften, skal det tas hensyn til sosiale og atføringmessige forhold hos arbeidstakeren. Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse skal etter eget ønske fritas for oppdrag utenfor bedriften.

§ 9.1 Betaling for reisetiden

Reisetid som faller innenfor den ordinære arbeidstid betales med timefortjeneste uten spesielle tillegg.

Reisetid som faller utenfor den ordinære arbeidstid, betales som følger (betalingene er i henhold til satsene i kapittel IV):

Med soveplass:

Med timefortjeneste fra den ordinære arbeidstids avslutning og fram til kl. 20.00.

Uten soveplass:

Timefortjeneste for hele reisetiden.

I de tilfeller arbeidstakerne blir sendt til kortvarige oppdrag utenfor bedriften hvor overnatting ikke er nødvendig, regnes den forlengede reisetid med i arbeidstiden og betales som for arbeid. Merutgifter til reiser ved oppdrag utenfor bedriften skal dekkes av bedriften.

§ 9.2 Reiseutgifter og kostpenger under reise

Reiseutgifter

Reiseutgifter med båt, jernbane, buss og fly betales etter regning. Når arbeidstakerne etter avtale benytter egen bil, skal det betales etter statens satser.

Kostpenger

Kostpenger under reisen betales etter regning. Det er også adgang til å treffe avtale om et fast beløp.

§ 9.3 Betaling for arbeidstiden

Sendes arbeidstakerne så langt bort at overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, skal det for arbeidet betales et tillegg på 20 % pr. arbeidet time av timefortjenesten. For overtidsarbeid betales vanlig prosenttillegg, jf. kapittel VII.

§ 9.4 Kost- og losjigodtgjøring på arbeidsstedet

Det skal før oppdragets begynnelse treffes avtale mellom bedriften og tillitsvalgte om losjiforhold på oppdragsstedet.

Bedriften dekker utgifter til kost og losji etter regning. Er det ikke enighet om dette, dekkes kost- og losjiutgifter etter statens satser.

Det skal tas rimelig hensyn til bekvemmeligheter ved innkvartering med toalett og adgang til dusj med varmt og kaldt vann samt muligheter til oppbevaring av mat, rengjøring og vedlikehold av klær.

§ 9.5 Hjemreise

9.5.1 Hvor parter ikke blir enige om en annen ordning, skal det treffes avtale om fri hjemreise hver 3. uke. Forutsetningen for reisen er at oppdraget forventes å fortsette minst 1 uke etter tilbakekomsten. For reisetiden betales i henhold til pkt. 9.1.

9.5.2 Avbrytes oppdraget av sommer-, jul- eller påskeferie, inngår hjemreisen i ovennevnte ordning.

Kap. X *Likestilling og likeverd*

§ 10.1 Likeverd

Et overordnet mål for Fellesforbundet og NHO Service og Handel er å bekjempe alle former for diskriminering gjennom å arbeide for et samfunn og et arbeidsliv der alle har de samme rettigheter og muligheter uavhengig av kjønn, alder, kulturell og sosial bakgrunn.

Partene er enige om å gjøre mangfoldsarbeidet til en integrert del av bedriftens daglige virksomhet. Skjerpet konkurranse – både nasjonalt og internasjonalt øker kravene til kreative løsninger og produkter fra bedriftene.

En målrettet satsing på mangfold og likeverd i bedriftene, vil være ett viktig tiltak for å bedre framtidens konkurransevne og rekruttering samt øke tilfredsheten med jobben hos verdifulle medarbeidere.

§ 10.2 Likestilling mellom kvinner og menn

Fellesforbundet og NHO Service og Handel er enige om både sentralt og lokalt å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene, slik at kvinner og menn gis like muligheter til å ta del i de forskjellige arbeidsoppgaver innenfor AMB-virksomheten.

De lokale parter skal drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med tanke på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale. Formålet med en slik avtale skal være å oppnå at alle arbeidstakere - uansett kjønn - gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement.

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

10.2.1 Likestillingsavtaler

Partene på den enkelte bedrift skal i løpet av avtaleperioden foreta nødvendig gjennomgang av sine lokale avtaler for å sikre at de er i samsvar med likestillingslovens bestemmelser.

Dersom en av partene krever det, skal de lokale parter i tariffperioden drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale.

Formålet med en slik avtale skal være å oppnå at alle arbeidstakere - uansett kjønn - gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement, samt videre å bidra til at flere kvinner vil finne seg en arbeidsplass i industrien. I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriftene, vil NHO Service og Handel og Fellesforbundet peke på at:

- likestilling er et lederansvar
- likestilling mellom kjønnene omfatter mer enn lønsspørsmål
- likestilling gjelder også holdninger og normer som krever sterk medvirkning fra de tillitsvalgte
- likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablerte samarbeidsfora i bedriften

§ 10.3 Gravide arbeidstakere

Gravide arbeidstakere har krav på overflytting til annet arbeid i bedriften under graviditet dersom arbeidet kan være skadelig for fosteret eller arbeidstakere. Slik overflytting skal også skje dersom graviditeten vanskeliggjør arbeidet. Ved midlertidig overflytting til annet arbeid skal lønnen ikke reduseres.

§ 10.4 Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med redusert funksjonsevne

Fellesforbundet og NHO Service og Handel 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 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.

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/reduisert arbeidstid mv. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

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.

10.4.1 Pensjon

Partene er enige om at gjeldende pensjonsalder for yrkeshemmede er 67 år.

Partene anerkjenner verdien av en aktiv seniorpolitikk. De lokale parter oppfordres til å drøfte evt. Hensiktsmessige tiltak.

§ 10.5 Etniske minoriteter

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 attføringsbransjen. På denne bakgrunn bør derfor partene lokalt diskutere bedriftsaktuelle problemstillinger knyttet til rekruttering av innvandrere, som for eksempel praktisk tilrettelegging og holdningsspørsmål.

Kap. XI Andre bestemmelser

§ 11.1 Arbeidsmiljø og vernetiltak

11.1.1 Fellesforbundet og NHO Service og Handel er enige om at det på den enkelte bedrift må drives et planmessig verne- og miljøarbeid. I denne sammenheng vil partene arbeide aktivt for at også bedriften med færre enn 10 ansatte følger lovens intensjoner om å ha verneombud. Videre at bedrifter med mindre enn 10 arbeidstakere, som følger lovens bestemmelser om unntak fra dette, har skriftlig avtale om annen ordning.

a) Akutte problemer som måtte oppstå, bør umiddelbart søkes løst på bedriften i samsvar med tariffavtale, lov og forskrifter. Om nødvendig tas kontakt med Statens arbeidstilsyn, eventuelt med andre offentlige organer.

b) Partene er enige om betydningen av en effektiv yrkesmessig attføring basert på bedriftsinterne tiltak av ulik art. Det forutsettes at det på den enkelte bedrift arbeides etter retningslinjer for arbeid under yrkesmessig attføring, utgitt av Arbeidsdirektoratet. Bedriften skal orientere de tillitsvalgte om endringer i regelverket for attføring med utlevering av kopi av disse endringer.

c) Med sikte på å motvirke helsefare og forebygge skader, kan det foruten bruk av verneutstyr også være aktuelt å ta opp til drøfting mellom partene på bedriften innføring av spesielle tekniske hjelpemidler, jobbalterneringer eller andre organisatoriske tiltak (herunder ekstra hvilepauser).

d) Bedriftens arbeidsmiljøutvalg kan fremme eventuelle forslag om påbud vedrørende bruken av verneutstyr, herunder personlig verneutstyr. Personlig verneutstyr skal tildeles arbeidstakerne etter behov.

e) Høy alder og nedsatt helse er forhold som det i dag blir lagt vekt på og tatt hensyn til i arbeidsmiljøloven. Fellesforbundet og NHO Service og Handel forutsetter at partene på den enkelte bedrift diskuterer arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse. Det bør særlig tas hensyn til at prestasjonslønnssystemer og 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 i fra en leges vurdering eller etter eget ønske, kunne fritas for dette.

11.1.2 Om målsetting i de rådgivende utvalgene og partenes medvirkning gjelder bl.a.:

a) Partene forplikter seg til å føre et effektivt samarbeid etter retningslinjer fra Arbeidsdirektoratet og etter arbeidsmiljølovens bestemmelser.

b) Bidra til utforming av arbeidsplasser og organisering av produksjonen, slik at skader, slitasje og

psykiske belastninger unngås.

c) Samarbeid om utviklingstiltak for yrkeshemmede arbeidstakere, slik at de så langt som mulig kommer på linje med andre, herunder kartlegging av deres yrkesmessige muligheter, trening og opplæring.

d) Hensiktsmessig organisering av atfførings- og arbeidsmiljøarbeidet i bedriften, og bruk av hjelpeinstanser utenfor bedriften for å bistå med løsninger av de oppgaver som er nevnt i ovenstående punkter.

11.2 Partenes gjensidige forpliktelser

11.2.1 De bedrifter som denne overenskomst omfatter, kan ikke ansette noen arbeidstakere til bedriftens regelmessige arbeid på ringere vilkår enn fastsatt i overenskomsten.

11.2.2 Så lenge overenskomsten gjelder, må ingen bedrift redusere gjeldende lønn for bedriftens arbeidstakere, unntatt for dem som er tilstått hel eller delvis stønad. Oppstår tvist om en slik lønnsreduksjon er berettiget, skal det konfereres om dette mellom bedriftens representant og vedkommende tillitsvalgt, jf. Hovedavtalen § 2.

§ 11.3 Kontingenttrekk

Bedriften skal etter bestemmelsen i Hovedavtalen, kap. XI (§ 11-3) foreta kontingenttrekk for de organiserte arbeidstakere med prosenter av den bruttofortjeneste som hver enkelt arbeidstaker har, og rapportere dette etter systemer godkjent av Fellesforbundet og NHO Service og Handel.

§ 11.4 Ny teknologi

Partene er oppmerksom på nødvendigheten av ny teknologi, og at dette også vil omfatte atfføringsbedriftene. Denne utviklingen innvirker både på arten og utførelsen av arbeid som hører inn under denne overenskomst. Partene vil i samarbeid søke å avklare om det er behov for endringer i overenskomsten for å tilpasse denne nye teknologien.

§ 11.5 Statistisk materiale

Utarbeidelse av spesielle statistiske oversikter eller spesielle analyser basert på særskilt innhentet grunnlagsmateriale, kan foretas under forutsetning av at enkeltbedrifter eller personer ikke kan identifiseres.

Kap. XII ***Generelle bestemmelser***

§ 12 Generelle bestemmelser

Protokolltilførsel 1

Innleie av arbeidstakere, bortsetting av arbeid mv.

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen skal være attraktiv og seriøs og at innleide arbeidstaker og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre ” sosial dumping ” og at de utfordringer 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.

Protokolltilførsel 2 vedr useriøst arbeidsliv:

Fellesforbundet og NHO Service og Handel ser med uro på den økende tendens til useriøsitet og ulovligheter i arbeidslivet. Selv om de aller fleste bedrifter opptrer seriøst og lovlig, er det mange som ikke gjør det, særlig i den uorganiserte del av arbeidslivet. Dette rammer alle parter i samfunnet.

Arbeidstakere som får dårlige og usikre lønns- og arbeidsforhold, seriøse bedrifter som taper i konkurransen med de useriøse og samfunnet i form av tapte skatte- og avgiftsinntekter. Partene har også registrert en utvikling der mange av de som begår ulovligheter gjør det på en kynisk og mer utspekulert måte enn før. Partene mener derfor at det må gjøres mer for å få et seriøst og lovlig arbeidsliv.

NHO Service og Handel og Fellesforbundet er enige om å samarbeide om tiltak som tar sikte på at underleverandører som benyttes er seriøse. Eksempel på tiltak kan være å arrangere felles seminar/konferanse og å utarbeide materiell til bruk ved valg av underleverandører. NHO Service og Handel og Fellesforbundet vil avsette nødvendige ressurser til å utvikle og gjennomføre de aktuelle tiltak.

Utover de tiltak som er nevnt ovenfor er partene enige om følgende tiltak:

- a) Be myndighetene om å sikre de offentlige tilsyn ressurser til å utøve tilstrekkelig kontroll av de til enhver tid gjeldende lover og forskrifter som er etablert for å sikre et seriøst arbeidsliv i Norge.
- b) Be myndighetene om å gi de aktuelle tilsyn selvstendige fullmakter til å iverksette økonomiske sanksjoner, i tillegg til andre sanksjoner, mot bedrifter som bryter de lover og forskrifter for arbeidslivet som til enhver tid gjelder.
- c) Be myndighetene å sikre at politi- og påtalemyndigheter i nødvendig grad prioriterer oppfølging av sannsynliggjort brudd.

Partene viser også til Regjeringens tiltredelseserklæring ("Soria Moria-erklæringen") under overskriften Sosial dumping.

Partene forutsetter at de tiltak som iverksettes ikke skal komme i konflikt med relevante problemstillinger knyttet til personvernet, og at de ligger innenfor rammene av Norges EØS-forpliktelser.

Kap. XIII

Varighet, oppsigelse, bilag og omfang

§ 13.1 Varighet og oppsigelse

Denne overenskomsten trer i kraft pr. 1. april 2018 og gjelder til 31. mars 2020 og videre 1 - ett - år om gangen, dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel.

§13.2 Reguleringsbestemmelser 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 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 2019).

Næringslivets Hovedorganisasjon

Landsorganisasjonen i Norge

NHO Service og Handel

Fellesforbundet

Bilag 1

VTA-Bilag til AMB-overenskomsten

FELLESERKLÆRING OM BEDRIFTENS MÅL SOM TILTAKSARRANGØRER

Det er et sentralt mål for attføringsbedriftene å gi tilbud til personer, som ikke kan nyttiggjøre seg andre arbeidsmarkedstiltak, og gjennom tiltaket ”Varig tilrettelagt arbeid, VTA” utvikle den enkeltes kompetanse og arbeidsevne.

Partene er enige om å samarbeide for å nå disse mål gjennom et avtaleverk og aktivitet som sikrer utvikling av den enkelte arbeidstakers og bedriftens økonomiske soliditet.

1. Partene er enige om, så langt dette er praktisk mulig, å normalisere arbeidstakernes organisasjonsmessige muligheter, gjennom opplæring, utvikling og bruk av organisasjonens støtteapparat samt gjensidig respekt og tilpasning.
2. Partene er inneforstått med bedriftenes avhengighet av egen aktivitet for å sikre økonomisk handlefrihet og ser at dette er en nødvendig forutsetning for å kunne investere tilstrekkelige ressurser i utviklingen av arbeidstakerne.
3. Partene er enige om å samarbeide også politisk for å sikre bedriftene rammebetingelser som viser at en tar disse arbeidstakere på alvor og respekterer deres situasjon og deres bidrag til samfunnets totale produksjon.
4. Partene er enige om at det er et mål å heve arbeidstakernes og attføringsbedriftenes status i samfunnet generelt og næringslivet spesielt. Dette kan skje gjennom informasjon og oppsøkende virksomhet overfor næringslivet og organisasjonene.

På denne bakgrunn er partene enige om å bygge opp et avtaleverk på de samme prinsipper som annet avtaleverk innen privat sektor inngått mellom arbeidsgiverforeninger på den ene siden og Landsorganisasjonen i Norge (LO) på den andre.

§ 1

Bilagets omfang

Dette bilaget inntas i AMB overenskomsten mellom LO/Fellesforbundet og NHO/NHO Service og Handel.

Bilaget gjelder for arbeidstakere som er ansatte på arbeidsmarkedstiltaket VTA hos en tiltaksarrangør.

Der hvor annet ikke følger av bilaget, gjelder overenskomstens bestemmelser også for VTA deltakere.

§ 2

Tillitsvalgte

Ved lokale forhandlinger mellom klubb og bedrift kan hver av partene la seg bistå med en representant fra Fellesforbundet eller NHO Service og Handel, dersom en av partene krever det. Dette gjelder i selvstendige vekstbedrifter.

For øvrig henvises til Hovedavtalens bestemmelser.

§ 3

Arbeidstakerens oppgaver i bedriften

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

Arbeidsoppgavene skal være knyttet til den individuelle kvalifiseringsplan.

§ 4

Konferanseplikt

Det vises til Hovedavtalens kapittel 9.

§ 5

Opplæring og personalutvikling

- A. Bedriften og de ansatte skal samarbeide om personlig utvikling, opplæring og videreutdanning. Partene understreker det verdifulle i at bedriftens ansatte øker sine kunnskaper og styrker sin

kompetanse. Bedriften er pålagt planmessig utvikling og opplæring av sine arbeidstakere.

Karriere- og utviklingstiltakene beskrives med vekt på følgende tiltak:

- introduksjon
- kursdeltagelse
- opplæring/utvikling gjennom nye arbeidsoppgaver
- læring av andre
- hospitering i annen avdeling/bedrift
- deltagelse i prosjektarbeid
- bedriftsbesøk

De økonomiske konsekvenser av vedtatt handlingsplan skal søkes innarbeidet i bedriftens budsjett.

B. Rettigheter, plikter og ansvarsfordeling

Arbeidsgiver har ansvaret for utarbeidelse av opplærings- og utviklingsplanen, knyttet opp mot arbeidstakerens individuelle kvalifiseringsplan, jfr. forskriftene for VTA.

Arbeidstakere har rett og plikt til å delta i opplæringstiltak som er besluttet i henhold til fastsatt plan.

C. Samarbeidsmøter (tidligere Rådgivende utvalg)

Arbeidstakeren har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte, eller annen person arbeidstakeren ønsker som støtte.

D. Opplæring av tillitsvalgte

Arbeidstakerorganisasjonene er ansvarlige for opplæring av sine tillitsvalgte.

§ 6

Ansettelse, arbeidsavtale, oppsigelse/avskjed

Arbeidstakeren ansettes i bedriften i henhold til Arbeidsmiljøloven.

Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale.

Oppsigelse/avskjed skal ha saklig grunn og foretas i henhold til Arbeidsmiljølovens (AMLs) bestemmelser.

Pensjonsalder i bedriften er 67 år.

§ 7

Bestemmelser for lønn til arbeidstakere på VTA-tiltaket.

Arbeidstakere ansatt i et VTA-tiltak har uføretrygd som hovedinntekt til livsopphold.

Den lønn som omfattes av denne avtale er den lønn den enkelte bedrift utbetaler til sine arbeidstakere i VTA-tiltaket.

Ved opprettelse av tariffavtale skal ingen av de tidligere lønns- og arbeidsvilkår forringes. Ved bedrifter som omfattes av denne overenskomst skal ingen ansatt arbeidstaker betales under den fastsatte minstesats for lønn.

A. Minste sats for lønn

Minste sats for lønn fastsettes ved de sentrale forhandlingene mellom Fellesforbundet og NHO Service og Handel. For perioden 2018-2020 er det opp nådd enighet om at minste sats for lønn er satt til kr 20,00 pr. time.

Arbeidstakere, som etter å ha mottatt det generelle tillegget på kr 0,75 pr time fremdeles er lønnet under lønnsatsen, løftes opp til den nye lønnsatsen på kr 20,00 pr. time.

Lønnsforhøyelsen gjøres ikke gjeldene for arbeidstakere som er sluttet i bedriften før vedtakelsen. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg og andre tillegg vedrørende arbeid utført før vedtakelsen.

B. Lokal lønnsfastsettelse

Ved lokal fastsettelse av lønn skal partene ta utgangspunkt i bedriftens økonomi.

Etter dyktighet, kvalifikasjoner, praksis, fleksibilitet, samarbeidsevne og jobbinnhold skal det minst en

gang årlig vurderes om den enkelte arbeidstaker skal betales et tillegg til minste lønn.

For å fremme en mest mulig objektiv vurdering av den enkelte skal partene avtale retningslinjer for fastsettelse av disse tilleggene. Avtalen skal undertegnes av begge parter.

Begge parter plikter å gjøre kjent kriteriene og retningslinjene for medlemmene på bedriften.

Vurdering av bonuslønn og lokale forhandlinger skal foretas en gang pr. år. Fra slike forhandlinger skal det føres protokoll.

Hvis den enkelte arbeidstaker mener at den regulering som er gjennomført virker urimelig, kan de tillitsvalgte på vedkommendes vegne ta saken opp med bedriftsledelsens representanter.

Ved vesentlig utvidelse av arbeidstakerens ansvars- og arbeidsområde for en viss tid, skal de lokale parter oppta drøftinger om kompensasjon. Kompensasjonen gis fra det tidspunkt endringene ble iverksatt.

§ 8

Arbeid utenfor tjenestestedet

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

§ 9

Bonuslønn under sykdom mv.

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

§ 10

Arbeidstidsordninger

Arbeid utenfor tjenestestedet

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

Bilag 2 Bemanningspolitikk

Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.

I.

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

II.

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

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke følgende bilag i AMB-overenskomsten:

Bilag: Sluttvederlagsordningen

Bilag: Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond

Bilag: Avtale om AFP-ordningen

Bilag: Nedsettelse av arbeidstiden av 1.januar 1987

Bilag: Bedriftsvis tjenestepensjon

III.

Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt 1.3.2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

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

IV.

Hovedavtalen kap 5 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

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

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften.

Merknad:

Punktene II, III, og IV iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jfr. Prop 74L (2011-2012).

Bilag 2A

Ansatte i vikarbyråer

Bestemmelsene i dette bilaget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jfr.

1. Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde jfr. § 1.
2. Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.
3. Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.
4. Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.
5. Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratrukket etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.
6. Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, jf. Bilag 2 pkt III.
7. Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.
8. Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

Protokolltilførsel :

1. Partene legger til grunn at LO sier opp Bemanningsavtalen mellom LO og NHO.
2. Partene er i tariffperioden enige om å praktisere H 3-7 (2) andre ledd på samme måte som den har vært praktisert i forhold til nåværende Bemanningsavtale.

Dersom man ikke blir enige om å fortsette denne praktiseringen gjelder H 3-7 (2) andre ledd på vanlig måte fra tariffrevisjonen 2014.

Bilag 3

Avtale om sluttvederlag LO-NHO

(Gjeldende fra 1.1.2011

med språklige endringer i 2014 samt endringer i 2016 1)

I det samordnede oppgjøret i 2018 ble det enighet mellom LO og NHO om å benytte Sluttvederlagsfondet til å finansiere en Sliterordning. Sluttvederlagsordningen vil ved etableringen av Sliterordningen opphøre. For nærmere informasjon se vedlegg 4 til meklingsprotokollen som kan lastes ned her:

www.riksmekleren.no/riksaker/2018-003

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.

2.0 KOLLEKTIVE VILKÅR

2.1 Hvilke bedrifter som er tilsluttet

Tilsluttet Sluttvederlagsordningen er:

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

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

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 pr. april 2016.

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

2.2 Inn- og utreden 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 regnes denne som relevant tarifforganisasjon. For øvrig foretas tilmelding av den aktuelle arbeidstakerorganisasjon.

3.0 INDIVIDUELLE VILKÅR

3.1 Tilknytning til ordningen

Arbeidstakeren må ha vært omfattet av ordningen i de siste 3 måneder før oppsigelsen ble gitt. Ophører 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, fellesoverenskomsten for byggfag og elektromontører i til sammen 20 år – hvorav de siste 5 årene i sammenheng. Arbeidstaker må på søknadstidspunktet være ansatt i en bedrift som er omfattet av Sluttvederlagsavtalen. Ansienniteten som kreves etter dette punkt skal godtgjøres ved attestasjon fra arbeidsgiver(e) og/eller NAV, om nødvendig supplert med opplysninger fra forbund/fagforening. Om ikke uførhet/kronisk sykdom er årsak til at vedkommende måtte slutte, er det et tilleggsvilkår at vedkommende har mottatt dagpenger ved arbeidsledighet i minst 3 måneder uten å ha blitt tilvist passende arbeid.

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

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

3.3 Oppsigelse, sykdom m.m.

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

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

Sluttvederlag ytes til arbeidstakere som innvilges uførepensjon.

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

bedriften, jfr. pkt. 3.4.

3.4 Annet passende arbeid m.m.

Om en arbeidstaker som mister arbeidet, jfr. pkt. 3.3, tilbys annet passende arbeid i bedriften, eller i samme konsern som bedriften inngår i, eller hos nye eiere, eller i annet foretak som viderefører virksomheten, tilstås det ikke sluttvederlag.

Ved vurderingen av spørsmålet om arbeidstakeren skal anses å ha fått passende arbeid, skal det legges vekt på at hensikten med sluttvederlagsordningen er å yte vederlag til arbeidstakere som mister sin arbeidsplass.

Arbeidstakere som i realiteten fortsetter sitt gamle arbeid, vil vanligvis ikke ha krav på sluttvederlag.

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

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

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

3.5 Fastsetting av sluttdato

Sluttdatoen er normalt oppsigelsestidens utløp.

Når uførhet eller kronisk sykdom nødvendiggjør opphør av arbeidsforholdet, skal sluttdatoen regnes å være 6 måneder etter siste fysiske arbeidsdag ved full fratredelse fra arbeidslivet, og 6 måneder etter siste arbeidsdag 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,-	56 år: 55 000,-	62 år: kr 80 000,-
51 år: kr 20 000,-	57 år: 60 000,-	63 år: kr 65 000,-
52 år: kr 25 000,-	58 år: 65 000,-	64 år: kr 50 000,-
53 år: kr 30 000,-	59 år: 70 000,-	65 år: kr 35 000,-
54 år: kr 40 000,-	60 år: 75 000,-	66 år: kr 20 000,-
55 år: kr 50 000,-	61 år: 80 000,-	

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 utgangspunkt 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 oppdragstaker i samsvar med avgitt taushetserklæring. Taushetsplikt etter foregående punktum kan ikke omfatte opplysninger som er

alminnelige kjent og heller ikke når opplysningsplikt følger av bestemmelse gitt i eller i medhold av lov.

7.0 UTBETALING

7.1 Utbetaling til søker

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

Krav på sluttvederlag kan ikke overdras til andre.

I tilfeller hvor bedriften selv plikter å utbetale sluttvederlaget – jf.

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 arbeidsutvalget i NHO etter innstilling fra styret.

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

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

8.2 Innbetaling av premie

Premien innbetales kvartalsvis til Sluttvederlagsordningen.

8.3 Ansvar for premieinnbetalingen

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

8.4 Konsekvenser av manglende premieinnbetaling m.m.

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

Plikten til å innbetale skyldig premie opprettholdes ureducert, 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 Felleskontoret

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 delegere myndighet til å bestemme plasseringer til administrasjonen.

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

Kapitalforvaltningen skal være forsvarlig.

Bilag 4

Opplysnings- og utviklingsfondet

§ 1 Formål

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

§ 2 Virkemidler

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

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

§ 3 Finansiering

Det er etablert en forenklet innkrevingsmodell hvor antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysningene bedriften har gitt til 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 per måned:

- Gruppe 1: kr 17,-
- Gruppe 2: kr 27,-
- Gruppe 3: kr 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 per uke.

Beløpene reguleres av Sekretariatet i LO og Arbeidsutvalget i NHO etter innstilling fra Fondsstyret, jf. § 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 O/U-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 § 6 var berettiget til å disponere. Gjenværende midler må anvendes i overensstemmelse med avtalens § 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 så vel innkreving av avgiften som fordelingen av midlene.

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

Bilag 5

Avtale om ny AFP-ordning

I Innledning

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

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

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

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

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

II 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 virkningstidspunkt fra og med 1. januar 2011. Ordningen etableres som en felles ordning i privat sektor.

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

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

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

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

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

Se for øvrig vedtektene (www.afp.no) vedrørende særskilte bestemmelser om stillingsbrøk, sykdom,

permittering, permisjon, arbeidsgivers konkurs, annen inntekt, mottatt annen pensjon i arbeidsforhold, ventelønn, eierandel i foretaket, eierandel i annen virksomhet mv

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

VI. Pensjonsnivået i den nye AFP- ordningen

AFP beregnes med 0,314 pst. av årlig pensjongivende inntekt fram til og med det kalenderår arbeidstakeren fylte 61 år og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjongivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntektpensjon i folketrygdens alderspensjon.

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

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

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

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

VII. Den nye AFP- ordningen finansieres på følgende måte:

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

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

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

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

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

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

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

VIII.

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

Bilag 6

Avtale om retningslinjer for prosentvis trekk av fagforeningskontingent- "trekkavtale"

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon og
aktuelle Landsforeninger

og

Landsorganisasjonen i Norge ved Fellesforbundet

1. Grunnlag

1.1 Grunnlaget for avtalen om trekk av prosentkontingenten bygger på bestemmelsene om dette i § 11-3 i Hovedavtalene for industri og bygg/anlegg.

2. Opplysninger

2.1 Det er en forutsetning at de opplysninger som blir tilgjengelig vedrørende den enkelte arbeidstaker og den enkelte bedrift, ikke blir benyttet i annen sammenheng enn i forbindelse med trekk av fagforeningskontingent.

3. Hvem skal det trekkes for

3.1 Fellesforbundets lokale avdeling eller klubb er ansvarlig for å holde bedriften à jour med hvem det skal trekkes kontingent for - og følge opp dette. Det skal gis melding til bedriften om nye eller utmeldte medlemmer på egne standard meldingsblanketter.

3.2 Nye medlemmer trekkes fra første mulige trekkperiode lønnsutbetaling etter at skriftlig melding er gitt.

3.3 Stopp av trekk for utmeldte medlemmer skjer fra den påfølgende lønningsperiode etter at skriftlig melding fra forbund, avdeling eller klubb er gitt.

4. Gjennomføring av trekket

4.1 Kontingenten trekkes av bedriften ved hver utlønning. Det trukne beløp overføres månedlig.

4.2 Kontingenttrekket foretas av hele det opptjente beregningsgrunnlaget i hver enkelt lønningsperiode (akkordetterskudd og feriepenger inkludert).

Beregningsgrunnlaget er arbeidstakerens brutto lønn som oppgis i kode 111-A samt trekkpliktige utgiftsgodtgjørelser o.l. i lønns- og trekkoppgaven. Unntatt er honorar utover vanlig fortjeneste til medlem av styre og bedriftsforsamling samt erkjentlighetsgaver.

4.3 Den beregnede kontingent trekkes med prioritet etter skattetrekk, pensjonspremie, opplysnings- og utviklingsfond, lavlønnsfond og bidragstrekk.

4.4 Ved overføring av kontingent til Fellesforbundet skal det benyttes fortrykt bankgiroblankett, som sendes bedriften. Bedrifter som skriver ut betalingsblanketter fra eget EDB-anlegg må legge inn den bedriftsidentifikasjon som finnes på de tilsendte blanketter. Klubben skal ha gjenpart av giroblanketten som benyttes ved innbetaling til Fellesforbundet.

5. Trekk

5.1 Bedriften skal i egen regi eller gjennom bank sørge for trekk av fagforeningskontingent og forsikringskontingent dersom denne er en del av medlemskapet, når tillitsvalgte - eller hvor tillitsvalgte ikke er valgt - Fellesforbundet eller dets avdeling krever det. Fellesforbundet eller dets avdelinger skal gi bedriften melding om hvilke satser som skal benyttes ved trekk av fagforenings- og forsikringskontingent.

Den enkelte bedriftsklubb har anledning til å vedta særskilt kontingent til klubben. Klubbkontingenten trekkes sammen med den vanlige kontingent, ved at satsen for fagforeningskontingent økes.

Tidspunkt for etablering eller endring av klubbkontingent følger reglene i pkt. 5.4.

5.2 Trukket kontingent overføres til oppgitt kontonummer i Fellesforbundet.

5.3 I de tilfeller bedriftsklubben har vedtatt egen kontingent, overføres beløpet til oppgitt kontonummer i klubben.

5.4 Endringer av satsene kan skje med virkning fra 1. januar eller 1. juli når skriftlig melding er gitt med 1 måneds varsel.

6. Flere avdelinger

6.1 Har Fellesforbundet ved samme bedrift medlemmer fra flere avdelinger, skal bedriften foreta kontingenttrekk for samtlige avdelinger.

Hvor avdelingene vedtar en særskilt kontingent for sitt område og bedriften ikke kan påta seg å trekke forskjellige kontingentsatser for de ulike avdelingene, skal avdelingene avtale en felles sats, som meddeles bedriften.

Fellesforbundet kan overlate til en av avdelingene å representere forbundet overfor bedriften.

Den avdelingen som har fått fullmakt til å opptre på Fellesforbundets vegne, er ansvarlig for at bedriften settes i stand til å gruppere medlemmene avdelingsvis i trekklistene.

7. Trekkliste, meldinger

7.1 Bedriften skal rapportere trekket ved regelmessig oversendelse av trekkliste.

Trekklistene, med angitt trekkperiode, skal inneholde:

- Fødselsnummer (11 siffer) og medlemsnr eller arbeidsnr. hvor dette brukes som medlemsnr.
- Navn
- Trukket beløp
- Meldinger, hvor følgende bør være med
- Tilmeldt i perioden
- Frameldt i perioden
- Til eller fra førstegangs pliktig militær-/siviltjeneste
- Død
- Eventuelle andre meldinger tariffpartene blir enige om.

Der hvor EDB-behandling gjør det mulig eller partene på bedriften er enige om det, kan også følgende meldinger tas med:

- Til eller fra permittering eller permisjon uten lønn av minst 5 dagers varighet ut over arbeidsgiverperioden
- Til eller fra utlønning fra trygdekontoret
- Brutto lønn
- Trukket hittil
- Overgang til uføretrygd, alderstrygd eller AFP

Arbeidstakerne skal stå på trekklistene så lenge vedkommende er medlem av Fellesforbundet, og har et ansettelsesforhold i bedriften.

7.2 Trekklistene sendes avdelingen og bedriftsklubben månedlig dersom ikke annet er avtalt.

I de tilfeller hvor det skaper praktiske problemer å sende trekklister til flere avdelinger skal organisasjonene drøfte andre løsninger.

7.3 For sykmeldte arbeidstakere skal bedriften etter utløpet av arbeidsgiverperioden gi melding til trygdekontoret om kontingenttrekk til Fellesforbundet.

7.4 Fellesforbundet eller dets avdelinger og den enkelte bedrift kan avtale at trekklistens opplysninger avgis i elektronisk form.

7.5 For å lette arbeidet for de bedrifter som ikke bruker EDB, vil Fellesforbundet - etter bestilling - levere standard trekkliste, som kan brukes til rapporteringen.

8. Tilpasning

8.1 For bedrifter som av tekniske årsaker ikke kan følge retningslinjene fullt ut, avtales nødvendige tilpasninger eller overgangsordninger i samråd med avtalepartene.

8.2 Hvis det ved bedriften foretas kontingenttrekk for arbeidstakere organisert i andre forbund, forutsettes det at det i samråd med organisasjonene foretas en samordning av rapporteringen

9. Varighet og oppsigelse

9.1 Denne avtale trådte i kraft 01.09.1988 og er senere endret ved tariffrevisjonen i 1998. Dersom de endringene som er foretatt ved tariffrevisjonen i 1998 viser seg å medføre praktiske problemer for enkelte bedrifter, kan gjennomføringen av disse utsettes til 01.02.1999.

Partene kan si opp denne avtalen med ett - 1 - års skriftlig oppsigelse.

Bilag 7

Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987

A.

Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse:

1. Til 37,5 timer pr. uke:
Dagarbeidstid.
2. Til 36,5 timer pr. uke:
Vanlig 2-skiftarbeid som hverken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.
3. Til 35,5 timer pr. uke:
 - a. Arbeid som drives "hovedsakelig" om natten.
 - b. Døgnkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
 - c. 2-skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid som "regelmessig" drives på søn- og/eller helligdager.
 - d. Arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelige helligdag.
4. Til 33,6 timer pr. uke:
 - a. Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
 - b. Arbeid under dagen i gruver.
 - c. Arbeid med tunneldrift og utsprenkning av bergrom under dagen.
5. For dem som har forlenget arbeidstid pga. beredskapstjeneste eller passiv tjeneste i.h.t. Arbeidsmiljølovens § 10-4 (2) og (3), skal forlengelse skje på basis av overenskomstens timetall.

B.

Gjennomføringen av kompensasjon for nedsettelse av arbeidstiden.

- a. Rene uke-, måneds- og årslønninger beholdes uforandret. Dersom det i tillegg ytes bonus, produksjonspremie el som er avhengig av arbeidstiden, reguleres den bevegelige del i henhold til pkt. d. nedenfor.
- b. Timelønninger (minstelønnssetninger, normallønnssetninger, individuelle lønninger og akkordavsnitt) 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 lønnssetninger som er uttrykt i kroner og øre pr. time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i pkt. b når det er på det rene at arbeidstakernes ukentlige fortjeneste ellers ville synke ved nedsettelsen av arbeidstiden hvis satsene ikke ble regulert.
- d. Akkordtariffer, faste akkorder og prislister, produksjonspremieordninger, bonusordninger og andre lønnsordninger med varierende fortjeneste, reguleres slik at timefortjenesten økes med det prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt. b.

Inntil enighet om regulering av akkorder mv. er oppnådd, betales tilleggene pr. arbeidet time. Det skal også være adgang for partene til å avtale at tilleggene skal holdes utenfor akkorder mv. og betales pr. arbeidet time.
- e. Akkordnormaler (akkordberegningssystem) reguleres slik at akkordfortjenesten stiger med det prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt. b. Inntil enighet om regulering av akkordnormaler (akkordberegningssystem) er oppnådd, benyttes de gamle akkordnormaler (akkordberegningssystem), og tilleggene betales pr. arbeidet time.

Hvor bedrifter innen et overenskomstområde med akkordnormal i hovedoverenskomsten måtte anvende høyere tall enn overenskomstens akkordnormal, skal disse tall bare reguleres i den utstrekning det er

nødvendig for å bringe dem opp til den nye overenskomsts akkordnormal.

- f. Det skal etter avtale mellom partene innenfor det enkelte overenskomstområde være adgang til å avtale at kompensasjon i henhold til pkt. a-e gis i form av et øretillegg istedet for i prosenter.
- g. Hvor arbeidstidsnedsettelsen fra henholdsvis 40, 39, 38 eller 36 timer skjer fra en lavere tidligere arbeidstid, gis forholdsvis mindre kompensasjon.

C.

Generelt om gjennomføringen.

- 1. Ved gjennomføringen av arbeidstidsreduksjon etter pkt. A er det av avgjørende betydning at man på den enkelte bedrift oppnår en større fleksibilitet med hensyn til når arbeid skal utføres, opprettholde en hensiktsmessig driftstid samt sikre en effektiv og rasjonell utnyttelse av arbeidstiden.
- 2. Før arbeidstidsforkortelsen settes i verk, skal det forhandles på den enkelte bedrift om den praktiske gjennomføringen.
- 3. I samtlige tariffavtaler inntas bestemmelse om at arbeidstiden skal overholdes og utnyttes effektivt. Tillitsvalgte forplikter seg til å medvirke til dette. Med sikte på i størst mulig grad å effektivisere arbeidstiden, skal det foretas en gjennomgang av pauser, vasketider 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 overtidsarbeid på søn- og helligdager og dager før disse, skal det dog betales 100 % etter kl. 12.00 på lørdager og etter kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.
- 7. Når saklige grunner gjør det nødvendig, skal det være adgang for bedriften til å foreta bytte av fridager. I de tilfelle hvor det ikke foreligger avtale bransjevis eller på bedriften om vilkårene for dette, skal følgende gjelde:
I stedet for den fastsatte fridag kan det gis fri en tilsvarende dag i løpet av de 4 påfølgende uker.
Varsel om slikt bytte av fridag må gis senest ved arbeidstidens slutt to dager forut for fridagen. Samtidig skal bedriften gi beskjed om når arbeidstakeren i stedet skal ha fridag.
Når vilkårene for bytte av fridag foreligger, ytes ikke tilleggsbetaling for ordinær arbeidstid inntil kl. 12.00 på lørdager og inntil kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.
- 8. I bedrifter hvor hjemmевaktbestemmelsene i Arbeidsmiljølovens § 10-4 (4), kommer til anvendelse skal reduksjonen av den ukentlige arbeidstid i seg selv ikke føre til en videre adgang til kompensasjon i fridager enn det som er praktisert under en ordning av ukentlig arbeidstid med 40 timer i gjennomsnitt.
- 9. Hvor skiftarbeide innenfor Arbeidsmiljølovens ramme ønskes opprettholdt, innført eller utvidet og hvor man ikke allerede har tariffhjemmel for dette, skal partene oppta forhandlinger i tariffperioden om skiftbestemmelser.

D.

Dagarbeid.

Hovedorganisasjonene anbefaler at arbeidstiden fordeles på 5 dager i uken såfremt saklige grunner ikke tilsier en

annen ordning, og at arbeidstidsforkortelsen gjennomføres med en 1/2 times forkortelse av den daglige arbeidstid.

Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

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

I de tilfelle vedkommende tariffavtale ikke inneholde andre bestemmelser gjelder følgende:

Blir bedriften og arbeidstakerne - eventuelt med bistand fra organisasjonene - ikke enige, skal den daglige arbeidstid forkortes med 1/2 time på 5 av ukens virkedager eller med 25 minutter hver dag hvis det arbeides 6 dagers uke.

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

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

E. Overgang til ny skiftplan.

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

F. Opprettholdelse av produksjon, produktivitet og effektiv arbeidstid.

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

I forbindelse med arbeidstidsreduksjonen er hovedorganisasjonene enige om å iverksette en rekke tiltak med sikte på å bedre bedriftenes produktivitet. Det vises til organisasjonenes utredning om arbeidstiden av 6. januar 1986. I Hovedavtalen har Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge utformet bestemmelser som tar sikte på å legge forholdene best mulig til rette for samarbeid mellom bedriften, tillitsmennene og de ansatte. Hovedorganisasjonene understreker betydningen av at partene i praksis følger disse bestemmelser.

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

Hovedorganisasjonene viser til det samarbeid som har vært gjennomført i forbindelse med tidligere arbeidstidsreduksjoner. Resultatet av dette samarbeidet har vært positivt og er av stor betydning for å sikre bedriftenes 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. Forøvrig må partene i sine bestrebelser ha oppmerksomheten vendt mot tekniske nyvinninger som kan gi bedre produksjonsresultater og innebære en forbedring av arbeidsmiljøet. De effektiviseringstiltak som gjennomføres, må harmonere med kravene til et godt arbeidsmiljø. Trivsel og sikkerhet er viktige momenter ved behandlingen av spørsmålet om en effektiv utnyttelse av arbeidstiden.

G.

Nærmere om arbeidsmiljølovens § 10

1. § 10-4

- a. Med 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 døgnskiftarbeid, som regel vil være tilfelle når arbeidet drives mer enn 5 timer hver natt, selv om det antall timer den enkelte arbeidstaker arbeider om natten vil ligge noe under det som vil være tilfelle om virksomheten ble drevet døgnet rundt.

- c. Uttrykket "søn- og helgedager" betyr i denne bestemmelse "søn- og/eller helgedager". Dette innebærer at for arbeid på to skift og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på bevegelige helligdager, men ikke nødvendigvis på søndager, skal den alminnelige arbeidstid heller ikke være over 35,5 timer pr. uke.

For at arbeid skal regnes som arbeid på søn-og/eller helgedag, må vedkommende arbeidstaker enten ha arbeidet minst 4 timer inn i det døgn hvor det etter loven skal være helligdagshvile, dvs. samtlige 4 timer mellom kl. 18.00 og kl. 22.00, eller etter kl. 22.00. I sistnevnte tilfelle uten noe krav til minste lengde av tiden.

- d. Bevegelige helligdager skal regne som søndager ved fortolkningen av uttrykket "hver tredje søndag". Dette innebærer at en arbeidstaker som ikke arbeider så ofte på søndag som hver tredje søndag, likevel vil kunne få 35,5 timer pr. uke dersom han i tillegg arbeider på bevegelige helligdager i slik utstrekning at han når opp i minst hver tredje søn- og helligdag.

- e. Uttrykket "arbeid som hovedsakelig drives om natten" innebærer at arbeidstakere går inn under bestemmelsen hvis 3/4 av arbeidstiden, dog minst 6 timer etter den gjeldende arbeidstidsordning, faller om natten (i tidsrommet fra kl. 21.00 - kl. 06.00).

2. § 10-4:

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

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

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

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

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

H. Overgangsordning.

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

De enkelte tariffparter kan dessuten avtale en ytterligere utsettelse med gjennomføringen av arbeidstidsnedsettelsen for vedkommende bransje eller bedrifter innen denne, dog ikke utover 1. oktober 1987. I de uker hvor overgangsordninger benyttes, skal timer hvor med arbeidstiden i henhold til skift-, turnus- eller annen arbeidstidsordning i gjennomsnitt pr. uke overstiger den nye arbeidstid, regnes som overtidsarbeid. Overtidsgodtgjørelsen for de timer hvor med arbeidstiden i henhold til skift-, turnus eller annen arbeidstidsordning i gjennomsnitt pr. uke overstiger den nye arbeidstid skal være 50 % inntil 1. juli 1987.

Dersom de enkelte tariffparter blir enige om å forlenge overgangsperioden utover 1. juli 1987 og inntil 1. oktober 1987 skal tilleggsgodtgjørelsen i denne periode være 75 %.

Kompensasjon for nedsatt arbeidstid kommer i tillegg til betalingen for de overskytende timer.

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

Bilag 9

Ferie mv.

Innledning

Det er en hovedoppgave for partene å forbedre bedriftenes konkurranse-evne. 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 bosituasjonen 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 mv. 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 overens-komster.

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

Arbeidstaker kan kreve fem 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 feriepengegrunnlaget, jf. Ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Økningen foretas ved at proSENTSATS 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 bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenge.

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 opptjeningen av feriepenge.

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:

I overenskomster hvor ferien 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.

For sokkeloverenskomstene (nr. 129, nr. 125 og nr. 123) medfører ferien en reduksjon på 7,5 time pr. feriedag. Partene er enige om at ferien avvikles i friperioden i løpet av ferieåret.

Bilag 10

Servicevirksomhet

Herunder kantine, catering, renhold, butikk, bensinstasjon, vaktmester, logistikk, kafe, snøbrøyting, eiendomsdrift, gartnere, omsorg, oppvekst og helse.

For virksomheter eller avdelinger innen service skal den ukentlige arbeidstiden ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr uke.

Den daglige arbeidstiden legges i tiden mellom kl 0600 og kl 2100 de 5 første virkedager i uken, og lørdag i tiden kl 0600 til kl 1800.

Partene ved bedriften kan imidlertid treffe annen avtale om arbeidstid av hensyn til spesielle bedriftsmessige forhold.

Skiftarbeid ved

- A. Arbeid som drives hovedsakelig om natten.
- B. Døgkontinuerlig skiftarbeid og sammenlikningsbart turnusarbeid.
- C. 2-skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på søn- og helligdager, skal den ordinære arbeidstid ikke overstige 35,5 timer pr uke.

Godtgjørelse for skiftarbeid og liknende tillegg pr time for arbeid til følgende tider:

Mandag til fredag	kl 2100-2400
	kl 0000-0600
Lørdag	kl 1400-2400
Søndag	kl 0000-0600
	kl 0600-1800
	kl 1800-2400

Tilleggene fremgår av den til enhver tid gjeldende Riksavtale. Videre er ovennevnte tidspunkter ihht Riksavtalen.

Ved butikk og bensinstasjoner opprettholdes tidligere ordning:

Mandag til fredag	kl 1800-2100 kr10,50
	kl 2100-2400 kr19,50
	kl 0000-0600 kr21,50
Lørdag	kl 1800-2400 kr24,50
Søndag	kl 0000-0600 kr27,00
	kl 0600-1800 kr21,50
	kl 1800-2400 kr24,50

Innføring av nytt bilag 8 skal ikke medføre endring av gjeldende normalarbeidstid eller ulempetillegg for de som allerede er ansatt i Attføringsbedriftene.

Protokolltilførsel:

Skulle det vise seg behov for harmonisering, så vil dette tas opp med utvalget som skal utarbeide garantiordningen.

Det skal settes ned et utvalg som skal se på lønnsatsene for butikk og bensinstasjoner. Arbeidet skal være slutført 1.12.06

Bilag 11

Tjenestepensjoner

Arbeidsmarkedsbedriftenes Landsforening og Fellesforbundet vil understreke viktigheten av at tjenestepensjonsordninger, drøftes på de enkelte bedriftene med det formål å etablere bedriftsvise tjenestepensjonsordninger. AMB og Fellesforbundet 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 AMB og Fellesforbundet 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.

AMB og Fellesforbundet vil anmode sine respektive hovedorganisasjoner, NHO og LO om i fellesskap å:

- Utarbeide nødvendig informasjonsmaterieil til bruk i de enkelte virksomheter.
- Legge til rette for å 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 frem 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.

Bilag 12

Uorganiserte bedrifter. Tariffrevisjoner.

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

Disse bedrifter omfattes av tariffrevisjoner mellom overenskomstens parter, uten at "erklæringsavtalen" sies opp.

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

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

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

Når det er sluttet ny avtale mellom partene i overenskomsten, gjelder denne for de uorganiserte bedrifter uten særskilt vedtakelse. Disse bestemmelser er en nødvendig konsekvens av Hovedavtalens § 3-1 nr. 3.

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

Vedlegg 1 Tidsbestemt arbeidsavtale, Kvalifisering i AMB

Avtalen er inngått i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-9 bokstav d og gjeldende regelverk for Attføringsbedriftene.

Bedriftens navn:

Bedriftens forretningsadresse:

Arbeidstakers navn:

Personnummer:

Boligadresse:

Stilling/arbeidsgruppe:

Arbeidet startes opp i bedriftens avdeling for:

Senere overføring til annen avdeling må påregnes.

Tiltredelse er fastsatt til:

Avtalen er tidsbestemt og gjelder inntil 2 år fra tiltredelsen.

Særskilte vilkår om kortere avtaleperiode enn 2 år:

Begynnerlønn:

Bedriften utbetaler lønn i samsvar med overenskomstens bestemmelser.

Tillegg etter lokal særavtale:

Lønningsperiode:

Er det foretatt feil utlønning, kan bedriften foreta justering lønningsdagen etter at feilen oppdages.

Normal arbeidstid pr. uke:

Arbeidstiden kan legges innenfor det tidsrom som tariffavtalen og arbeidsmiljøloven bestemmer. Overtid skal være pålagt eller godkjent av overordnede.

Ferie og feriepenger i henhold til reglene i ferieloven og tariffavtale.

Prøvetiden er 6. mnd., jf. arbeidsmiljølovens § 15-6. I prøvetiden gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager, jf. arbeidsmiljølovens § 15-3 nr 7. Dersom arbeidstakeren har vært fraværende i prøvetiden, kan prøvetiden forlenges med en periode som tilsvarer lengden av fraværet.

Eventuell annen avtale om oppsigelsestid i prøvetiden: _____

Når avtaletiden utløper opphører avtalen. Avtalens varighet skal knyttes til arbeidstakers attføringsplan. Før avslutning gis det 1 måneds skriftlig forhåndsvarsel.

I perioden kan avtalen sies opp av begge parter med 1 måneds frist. Ved formidling til annet høvelig arbeid i løpet av kontrakttiden, kan varselsfrist/oppsigelsesfrist nedsettes til 7 dager når det er nødvendig for effektiv formidling. Oppsigelse fra bedriften kan bare foretas etter saklig grunn i løpet av kontrakttiden. Tilbud om ordinært arbeid utenfor bedriften eller annet attføringstilbud regnes som saklig grunn. Det samme gjelder tilbud og annen opplæring.

Bedriftens rådgivende utvalg utarbeider attføringsplan for arbeidstaker.
Arbeidstakers muligheter for videre arbeid i det ordinære arbeidsliv skal avklares.

Avklaring av arbeidstakers videre muligheter skjer i løpet av perioden. Arbeidstakers attføringsmessige stilling behandles i bedriftens attføringsutvalg.
Bedriften skal legge til rette for at arbeidstaker skal avklares til det ordinære arbeidsliv. Arbeidstakers attføringsmessige stilling behandles i bedriftens attføringsutvalg.

Ved bedriften gjelder den til enn hver tid gjeldene Hovedavtale mellom LO-NHO samt overenskomst mellom Fellesforbundet og NHO Service og Handel.

Bindende lokal særavtale som gjelder:

Sentrale tariffparter er: LO/Fellesforbundet og NHO Service og Handel

Arbeidsreglement som gjelder:

Bedriftens arbeidsreglement inngår som en del av denne avtale og er overlevert ved signering av denne avtale.

Arbeidsinstruks som gjelder:

Registrering av personlige og medisinske opplysninger i bedriftens personalregister aksepteres i samsvar med tariffavtale og tillatelse fra Datatilsynet.

Innenfor rammen av arbeidsreglement, tariffavtale og attføringsplan kan arbeidstaker settes til annet arbeid enn det som er nevnt ovenfor.

Senere endringer av lov, forskrift, regelverk og bindende tariffavtale anses som en del av arbeidsavtalen.
Arbeidsreglementet er mottatt

Sted og dato

Arbeidsgivers underskrift

Arbeidstakers underskrift

Vedlegg 2 Tidsbestemt arbeidsavtale, Tilrettelagt arbeid i AMB

Avtalen er inngått i henhold til gjeldende regelverk for attføringsbedriftene.

Bedriftens navn:

Bedriftens forretningsadresse:

Arbeidstakers navn:

Personnummer:

Boligadresse:

Stilling/arbeidsgruppe:

Arbeidet startes opp i bedriftens avdeling for:

Senere overføring til annen avdeling må påregnes.

Tiltredelse er fastsatt til:

Avtalen gjelder på ubestemt tid fra tiltredelsen.

Særskilte vilkår for avtalen:

Begynnerlønn:

Bedriften utbetaler lønn i samsvar med overenskomstens bestemmelser.

Tillegg etter lokal særavtale:

Lønningsperiode:

Er det foretatt feil utlønning, kan bedriften foreta justering lønningsdagen etter at feilen oppdages.

Normal arbeidstid pr. uke:

Arbeidstiden kan legges innenfor det tidsrom som tariffavtalen og arbeidsmiljøloven bestemmer. Overtid skal være pålagt eller godkjent av overordnede.

Ferie og feriepenger i henhold til reglene i ferieloven og tariffavtale.

Prøvetiden er 6. mnd., jf. arbeidsmiljølovens § 15-6. I prøvetiden gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager, jf. arbeidsmiljølovens § 15-3 nr 7. Dersom arbeidstakeren har vært fraværende i prøvetiden, kan prøvetiden forlenges med en periode som tilsvarer lengden av fraværet.

Eventuell annen avtale om oppsigelsestid i prøvetiden:

Avtalen kan sies opp av begge parter med varsel etter reglene i arbeidsmiljøloven. Ved formidling til annet høvelig arbeid i løpet av kontrakttiden, kan oppsigelsesfristen nedsettes til 7 dager når det er nødvendig for effektiv formidling. Oppsigelse fra bedriften kan bare foretas etter saklig grunn. Tilbud om ordinært arbeid eller annet attføringstilbud regnes som saklig grunn. Det samme gjelder tilbud om annen opplæring.

Avtalen skal fremme videre opplæring og sysselsetting av arbeidstaker.

Avklaring av arbeidstakers attføringsmessige stilling behandles i bedriftens attføringsutvalg.

Hovedavtalen mellom LO-NHO gjelder.

Overenskomsten for AMB gjelder.

Bindende lokal særavtale som gjelder:

Sentrale tariffparter er: LO/Fellesforbundet og NHO Service og Handel.

Arbeidsreglement som gjelder:

Bedriftens arbeidsreglement inngår som en del av denne avtale og er overlevert ved signering av denne avtale.

Arbeidsinstruks som gjelder:

Registrering av personlige og medisinske opplysninger i bedriftens personalregister aksepteres i samsvar med tariffavtale og tillatelse fra Datatilsynet.

Innenfor rammen av arbeidsreglement, tariffavtale og attføringsplan kan arbeidstaker settes til annet arbeid enn det som er nevnt ovenfor.

Senere endringer av lov, forskrift, regelverk og bindende tariffavtale anses som en del av arbeidsavtalen.

Arbeidsreglementet er mottatt

Sted og dato

Arbeidsgivers underskrift

Arbeidstakers underskrift

Avtalen er inngått etter anbefaling fra bedriftens attføringsutvalg.

Vedlegg 3 Garantibestemmelser Tilrettelagt arbeid

Vedlegg til protokoll - Attføring

