

**Gjelder 01.04.2008-31.03.2010**

Overenskomst for bergindustrien 2008-2010 mellom  
**Næringslivets Hovedorganisasjon og  
Norsk Industri**  
på den ene side og  
**Landsorganisasjonen i Norge og  
Norsk Arbeidsmandsforbund**  
på den annen side

---

## Innhold

### Del I. Hovedavtalen mellom LO/NHO

### Del II

#### § 1 Virkeområde

Overenskomsten fastsetter vilkår for bedrifter tilsluttet Norsk Industri der det er opprettet tariffavtale med Norsk Arbeidsmandsforbund.

Denne overenskomst omfatter lønns- og arbeidsvilkår for kull, malmbergverk, skiferindustri, mineralindustri, gjenbruk, samt pukk-, stein- og grusindustri og sammenlignbare virksomheter.

#### § 2 Ordinær arbeidstid

##### 1. Arbeid i dagen

- a) Den alminnelige arbeidstid skal gjennomsnittlig ikke overstige 37,5 timer pr. uke.
- b) Arbeidstiden for 2-skiftarbeid skal i gjennomsnitt ikke overstige 36,5 timer pr. uke. Arbeidstiden for døgntkontinuerlig skiftarbeid skal i gjennomsnitt ikke overstige 35,5 timer pr. uke.  
Arbeidstiden for helkontinuerlig skiftarbeid skal i gjennomsnitt ikke overstige 33,6 timer pr. uke.
- c) Arbeidstiden på 1 eller 2 skift, som etter plan omfatter ordinært arbeid på søn- og/eller hellig/høytidsdager som faller på ukens hverdager, skal i gjennomsnitt ikke overstige 35,5 timer pr. uke.  
Som ordinært søndagsarbeid regnes ordninger med minst 1 søndagsskift (lørdag kl. 18.00 til søndag kl. 22.00) i løpet av en 4 ukers periode.  
Som ordinært arbeid på hellig- og høytidsdager regnes ordninger hvor arbeidet ikke stoppes på slike dager.
- d) Faringstid og spisepause(r) er normalt ikke inkludert i arbeidstiden.

## 2. Arbeid under dagen

Den alminnelige arbeidstid skal være 33,6 timer pr. uke, inklusive faring til og fra arbeidsstedet. Spisepause er ikke inkludert i den alminnelige arbeidstid.

## 3. Lang faringstid

Dersom faringstiden blir særlig lang, kan partene drøfte spørsmålet om delvis å inkludere faringstiden i arbeidstiden eller innrede flere spiserom.

## 4. Fleksibilitet

Det henvises til bilag 15, avsnitt A, Fleksibilitet.

## § 3 Skiftarbeid

- a) Ved skiftarbeid regnes skifttiden for ordinær enten den faller om dagen, natten, på hverdager eller på søn- og helligdager.

Ordinær skiftveksel berettiger ikke til overtid.

Skiftarbeidere som helt eller delvis mister et skift foran høytider på grunn av bestemmelsen i arbeidsmiljøloven skal godtgjøres forholdsvis etter den tid som tapes, jfr. bilaget "Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai".

Det samme gjelder når bedriften på grunn av høytider helt eller delvis sløyfer et skift.

- b) Tillegg for ordinært skiftarbeid:

Skifttillegget skal beregnes av en på bedriften avtalt sats, dog ikke lavere enn 90 % av overenskomstens minstelønnsats. Denne sats omregnes til:

36,5 t/uke med faktor 1,0274

35,5 t/uke med faktor 1,0563

33,6 t/uke med faktor 1,116

For følgende skiftarbeid skal tillegget være:

1. Ettermiddagsskift 16,6 %
2. Nattskift (skift som i sin helhet faller mellom kl. 20.00 og kl. 08.00) 25 %

For skift som ikke i sin helhet faller innenfor dette tidsrom, betales det samme tillegg for timer mellom kl. 24.00 og kl. 06.00

3. For skiftarbeid fra kl. 14.00 lørdager og dager før helligdager, inntil søn- eller siste helligdag kl. 22.00 - 75 %
4. For skiftarbeid fra nyttårsaften kl. 14.00 til første nyttårsdag kl. 22.00, fra påskeaften kl. 14.00 til annen påskedag kl. 22.00, fra pinseaften kl. 14.00 til annen pinsedag kl. 22.00 og fra julaften kl. 14.00 til annen juledag kl. 22.00 - 150 %
5. For skiftarbeid på 1. og 17. mai fra kl. 22.00 dagen før til kl. 22.00 150 %

Skiftvekslinger som avviker noe fra ovennevnte klokkeslett følger samme regler som i pkt. 3, 4 og 5 ovenfor.

Tilleggsbetaling for helkontinuerlig skiftarbeid på helligdager:

Skiftarbeidere som arbeider helkontinuerlig, skal for hvert fulle skift på helligdager som faller på en ordinær ukedag, betales kr 50,-. Det regnes inntil 3 skift pr. helligdag, som regel i tiden fra kl. 22.00 før vedkommende helligdag til kl. 22.00 på helligdagen, eventuelt siste helligdag.

Ovennevnte bestemmelse gjelder i den utstrekning følgende dager faller på en ordinær ukedag: nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, annen påskedag, Kristi himmelfartsdag, annen pinsedag samt første og annen juledag.

Det regnes ikke skift- eller overtidsprosent på ovennevnte kr 50,-. Feriegodtgjørelse beregnes av beløpet.

## **§ 4 Overføring til annen arbeidstid**

### **1. Om retten til å endre arbeidstiden**

Når driftsmessige hensyn gjør det påkrevet, kan en arbeidstaker overføres til andre tidspunkt enn hans/hennes vanlige. Forutsetningen er at behovet er drøftet med de tillitsvalgte, og at de berørte arbeidstakere blir rådspurt. Slik overføring kan foregå til en vanlig etablert skiftordning ved bedriften eller til en tilfeldig arbeidstidsordning jfr. pkt. 2 og 3 nedenfor. Endring av arbeidstid skal hvis mulig varsles 48 timer i forkant eksklusiv helg.

### **2. Betaling i forbindelse med overføring til etablert skiftordning**

Hvor arbeidstiden endres overensstemmende med det som er fastslått under pkt. 1, gjelder følgende med hensyn til betaling ved overføring til etablert skiftordning:

Når overføring til annen arbeidstid finner sted, skal det innenfor det første døgn (som regnes 24 timer fra vedkommende arbeidstakers tidligere normalarbeidstids begynnelse) betales et tillegg av beregningsgrunnlaget for overtid (se 5 b) for timer som faller utenfor normalarbeidstiden, på 50 %.

Tilsvarende gjelder ved tilbakeføring til tidligere arbeidstid, idet den nye arbeidstiden da betraktes som normalarbeidstid.

Skjer slik overføring som nevnt ovenfor til skifttider med skifttillegg, skal disse henholdsvis 16,6 %, 25 % eller 75 % betales i tillegg til nevnte 50 %.

Hvis en arbeider som følge av endringer i arbeidstiden ikke får full arbeidsuke, skal han betales sin personlige timelønn for de timer som går tapt.

### **3. Betaling i forbindelse med overføring til tilfeldig arbeidstidsordning**

Arbeid som settes i gang utenom vanlig etablerte skiftordninger, er de 5 første uker å betrakte som tilfeldig arbeidstidsordning. Varer et slikt arbeid 4 dager eller mindre, betales etter bestemmelsene om overtid i § 5. Varer et slikt arbeid mer enn 4 dager, men mindre enn 5 uker, betales fra og med femte dag 25 % for ettermiddagsskift og 50 % tillegg for nattskift av den personlige timelønn eller etter avtalt sats.

2.

For skiftarbeid fra kl. 14.00 på lørdager og dager før helligdager inntil siste helligdags aften kl. 22.00, 100 %.

Varer arbeidet mer enn 5 uker, betales fra og med sjette uke tillegg som for vanlig skiftarbeid, jfr. § 3 b. For slikt arbeid skal det fremlegges en skiftplan. Dagtidarbeidere som settes til tilfeldig arbeid i avdelinger med ordinært skiftarbeid, kommer inn under ovennevnte bestemmelse såfremt vedkommende på skiftet skal utføre arbeid som ikke vanligvis er skiftarbeid.

#### **Anmerkning:**

Dette punkt gjelder bare de bedrifter som har hatt reglene i sin tidligere overenskomst (Bergverksoverenskomsten). For andre bedrifter opprettholdes tidligere praksis/avtale som forutsettes innarbeidet i særavtaler.

### **4. Gravide arbeidstakere**

Der overflytting er mulig, har gravide arbeidstakere krav på overflytting til annet arbeid i bedriften under graviditet, dersom arbeidet kan være skadelig for fosteret eller arbeidstakeren.

Slik overflytting skal, om mulig, også skje dersom graviditeten vanskeliggjør arbeidet. Ved midlertidig overflytting til annet arbeid skal lønnen ikke reduseres.

## **5. Betaling i forbindelse med pålagt overføring til annet arbeid**

Dersom en ansatt har hatt mineringstillegg eller skifttillegg fast gjennom de siste 12 måneder, skal han/hun ved pålagt overføring til annet arbeid beholde disse tillegg inntil en uke etter overføringen.

### **§ 5 Overtid**

#### **a) Anvendelse av overtid**

Overtidsarbeid må ikke finne sted uten i de tilfelle som er nevnt i arbeidsmiljøloven. Overtidsarbeid må ikke overdrives, verken av eller overfor den enkelte arbeider.

Arbeiderne skal innenfor rammen av lovens begrensning av adgang til overtidarbeid, enkeltvis være berettiget til fritakelse for overtidarbeid ved særlige anledninger.

Arbeidstakernes tillitsvalgte har adgang til å se overtidslistene dersom de ønsker det.

Før overtidarbeid og merarbeid iverksettes, skal hvis mulig nødvendigheten av dette drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte.

#### **b) Beregningsgrunnlaget for overtidarbeid**

Beregningsgrunnlaget for overtiden skal være den faktiske timefortjeneste eksklusive skift- og overtidstillegg. Hvis partene på bedriften blir enige, kan bedriftsinternt gjennomsnitt legges til grunn.

Som overtid regnes alt arbeid utenom vedkommende arbeiders fastsatte arbeidstid ved den enkelte bedrift. Som overtid regnes det ikke når en arbeider opparbeider et skift som han i samme lønnsperiode har forsømt uten forfallsgrunn.

#### **c) Overtidsarbeid betales med følgende tillegg:**

##### **Dagarbeid:**

De 5 første virkedager i uken betales 50 % tillegg etter ordinær arbeidstid og frem til kl. 21.00 og deretter 100 %.

Overtidsarbeid på lørdager og dager før helligdager etter kl. 13.00 og arbeid på søn- og helligdager betales med 100 % frem til kl. 22.00.

##### **Skiftarbeid:**

Overtid på skift betales med 50 % tillegg.

For tiden mellom kl. 21.00 og kl. 06.00 på hverdager betales 100 % tillegg, inklusive skifttillegg.

Skiftarbeider som arbeider overtid, før eller etter sitt ordinære skift, skal i tillegg til de tarifferte overtidsprosent ha de skiftprosent som eventuelt er fastsatt for arbeid innenfor det tidsrom overtidarbeidet utføres.

Arbeidere hvis normale arbeidstid slutter før kl. 13.00 på lørdager og dager før helligdager, betales 50 % for overtidarbeid fra skiftets slutt til kl. 13.00.

Overtidsarbeid på fridager som ledd i arbeidstidsordningen, betales med 50 % tillegg inntil kl. 12.00 hvis fridagen faller på en lørdag, og inntil kl. 16.00 hvis fridagen faller på en av ukens øvrige virkedager.

Varer arbeidet på nevnte fridager utover ovennevnte klokkeslett, betales 100 % tillegg.

#### **d) Overtid ved arbeid som delvis utføres på 37,5 timers uke, delvis på 36,5, 35,5 eller 33,6 timers uke**

For arbeidere som i samme uke arbeider delvis på 37,5, 36,5, 35,5 og 33,6 timers uke, skal følgende regler for overtidsbetaling gjelde:

Antall arbeidede timer på 36,5, 35,5 og 33,6 timers uke multipliseres med henholdsvis 1,0274, 1,0563 og 1,116 og legges til antall arbeidede timer på 37,5 timers uke.

Deretter betales overtidsgodtgjørelse for det timetall som overskrider 37,5 timer pr. uke.

#### e) Matpenger

Når en arbeider blir tilsagt til overtidarbeid samme dag og overtiden varer minst 2 timer, betales kr 70,00 i matpenger. I stedet for matpenger, kan partene bli enige om at bedriften sørger for gratis middag eller annen forpleining.

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

#### f) Tilkalling

For oppmøte på eller for bedriften etter tilkalling betales minimum 2 timers lønn selv om varigheten av oppdraget er kortere. Utrykking innen en time før den enkeltes arbeidstid starter, registreres som løpende tid.

### § 6 Minstelønnsatser – timelønninger m.m.

#### 1a) Voksne arbeidere over 18 år – minstelønnsatser

Satser gjeldende fra 1.april 2008:

|        |        |        |        |               |
|--------|--------|--------|--------|---------------|
| 37,5   | 36,5   | 35,5   | 33,6   | timer pr. uke |
| 116,50 | 119,69 | 123,06 | 130,02 | kr pr. time   |

#### b) Unge arbeidere – minstelønnsatser:

Satser gjeldende fra 1.april 2008:

|       |       |       |        |             |
|-------|-------|-------|--------|-------------|
| 16    | 16 ½  | 17    | 17 1/2 | år          |
| 52,75 | 57,87 | 63,10 | 65,55  | kr pr. time |

#### 2. Personlig timelønn m.m.

Etter kvalifikasjoner, praksis og jobbinnhold skal det betales et tillegg til minstelønnsatsen. Ved fastsettelsen av tillegget forutsettes det at det tas særlig hensyn til arbeidstakere med relevant offentlig godkjent fagbrev og/eller lang praksis.

Tillegget fastsettes etter drøftelse mellom bedriftens ledelse og de tillitsvalgte samt representant(er) fra den arbeidsgruppe det gjelder.

For å fremme mest mulig objektiv vurdering, skal det avtales retningslinjer for fastsettelse av tillegget.

Bedriften legger forholdene til rette for relevant fagopplæring basert på bedriftens behov, jf. Hovedavtalens kap. 16.

##### 2.1.

Dersom partene ikke oppnår enighet om lønnsfastsettelsen for fagarbeider med relevant offentlig godkjent fagbrev, fastsettes et fagtillegg slik at den totale fortjeneste blir minst kr. 7,00 høyere pr. time.

Minstesatsen skal være et uttrykk for lønnsdifferansen mellom faglært og ufaglært arbeidskraft, dog slik at differansen kan være mindre der det gis andre typer jobb - eller kompetansetillegg.

Arbeidere som er 55 år eller eldre og kan dokumentere minst 25 års praksis i faget, samt har avlagt en praktisk prøve, kan gis et kompetansetillegg.

Det gis mulighet til å forhandle lokalt om tillegg for flere relevante fagbrev.

## 2.2

Arbeidstakere som har relevant fagbrev innen bedriften, beholder fagbrevtillegget ved intern omplassering.

## 3. Lærlinger

1. Lærling, teknisk allmennfag (TAF-lærlinger) lønnes som følger:  
De to første årene (når kandidaten er elev) betales en timefortjeneste pr. time praksis i bedriften med 30% av timefortjenesten eksklusiv alle tillegg for nyutdannet fagarbeider i bedriften.  
De to siste årene (når kandidaten er lærling) betales pr. time praksis i bedriften i henhold til denne overenskomstss skala for avlønning av lærlinger.
2. Ansatte spesial- og hjelpearbeidere som inngår lærekontrakt med bedriften beholder sin lønn. For ansatte fagarbeidere som inngår lærekontrakt med bedriften, avtales lønnen lokalt.
3. Overtid for lærlinger, TAF-lærlinger og lærekandidater som er fylt 18 år, betales som for bedriftens hjelpearbeider.
4. Lærlinger gis smuss/ulempetillegg og lignende på vanlig måte.
5. Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse og ved den teoretiske del av fagprøven for lærlinger. Arbeidsgiver er ikke forpliktet til å dekke lønn mer enn en gang innen samme fag.

### Overtids- og skifttillegg for lærlinger

Overtidsgrunnlaget for lærlinger over 18 år er overenskomstens minstelønnsats. Skifttillegg for lærlinger over 18 år baseres på overenskomstens sats for skiftgrunnlag.

### Lønn for tid i bedrift

Lønnen fastsettes med utgangspunkt i begynnerlønn pr. time for fagarbeider i vedkommende fag i bedriften, eksklusive tillegg.

### Ved 24 mndr. i bedrift:

|                     |                     |                     |                     |
|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| 1. halvår i bedrift | 2. halvår i bedrift | 3. halvår i bedrift | 4. halvår i bedrift |
| 30 %                | 40 %                | 55 %                | 75 %                |

### Ved 30 mndr. i bedrift:

|                     |                     |                     |                     |                     |
|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| 1. halvår i bedrift | 2. halvår i bedrift | 3. halvår i bedrift | 4. halvår i bedrift | 5. halvår i bedrift |
| 30 %                | 40 %                | 45 %                | 55 %                | 80 %                |

Partene er enige om at retningslinjer for fag med lengre eller kortere tid i bedrift og/eller lengre eller kortere skoletid, for fag som automatiker- og automatiseringsmekanikerfaget, hvor tid i bedrift ikke er fastlagt, fastlegges senere. På samme måte forholdes mht. prosessoperatørlærlinger.

Partene slutter seg til de målsettinger som er nedfelt i Reform 94. Det er av overordnet betydning at partene i arbeidslivet medvirker til å nå reformens målsetting om et bedre system som ivaretar både bedriftenes og lærlingenes krav til fagopplæring.

Læretiden i bedrift må tilrettelegges slik at den sikrer lærlingen en kvalitetsmessig god opplæring. Dette krever at bedriften avsetter tilstrekkelig ressurser til den praktiske og eventuelt teoretiske opplæring/veiledning av den enkelte lærling.

Et annet viktig element for en kvalitetsmessig god læretid er at lærlingen etter nødvendig opplæring/veiledning selvstendig får praktisere sine kunnskaper.

Innenfor den ramme som ligger i handlingsplanens og reformens intensjoner, kan lærlingene også benyttes for å dekke opp for fravær og annen mannskapsmangel, dog ikke slik at kvaliteten i

opplæringen forringes. Regler/retningslinjer i henhold til ovennevnte kan drøftes med lokal fagforening. På bakgrunn av at lærlingene befinner seg i en opplærings- og verdiskapningssituasjon, vil imidlertid inntak av lærlinger måtte ses på uavhengig av virksomhetens behov for ordinær arbeidskraft.

#### **4. Arbeidere med fast tidlønn som arbeider delvis på 37,5 timers uke og delvis på 36,5, 35,5 og 33,6 timers uke:**

Omregningstallene blir ved overgang fra:

Arbeid på 37,5 timers uke til arbeid på 36,5 timers uke – 1,0274

Arbeid på 37,5 timers uke til arbeid på 35,5 timers uke – 1,0563

Arbeid på 37,5 timers uke til arbeid på 33,6 timers uke – 1,116

Arbeid på 36,5 timers uke til arbeid på 37,5 timers uke – 0,973

Arbeid på 36,5 timers uke til arbeid på 35,5 timers uke – 1,028

Arbeid på 36,5 timers uke til arbeid på 33,6 timers uke – 1,086

Arbeid på 35,5 timers uke til arbeid på 37,5 timers uke – 0,947

Arbeid på 35,5 timers uke til arbeid på 36,5 timers uke – 0,973

Arbeid på 35,5 timers uke til arbeid på 33,6 timers uke – 1,057

Arbeid på 33,6 timers uke til arbeid på 37,5 timers uke – 0,896

Arbeid på 33,6 timers uke til arbeid på 36,5 timers uke – 0,921

Arbeid på 33,6 timers uke til arbeid på 35,5 timers uke – 0,946

#### **Protokolltilførsler:**

##### **1. Sommeransatte/ferievikarer:**

Arbeidstakere uten erfaring som inntas i sommerjobb (ferievikarer o.l.), er ikke omhandlet i foranstående § 6. Lønnsforhold fastsettes etter avtale mellom bedriften og de tillitsvalgte.

##### **2. Yrkeshemmede arbeidstakere:**

For yrkeshemmede arbeidstakere kan lønnen fastsettes etter nærmere avtale mellom bedriftens leder, vedkommende arbeidstaker og tillitsvalgt uten å være bundet av satsene i denne paragraf.

##### **3. Verktøygodtgjørelse:**

Trearbeidere som selv holder tilstrekkelig håndverktøy, får en godtgjørelse på kr 0,89 pr. arbeidet time. Godtgjørelsen utbetales etterskuddsvis pr. måned. Det forutsettes at arbeideren har fullt utstyr av nødvendig håndverktøy. Hvis bedriften selv holder verktøy, har arbeideren ikke rett til verktøygodtgjørelse.

##### **Malere:**

Bedriften holder nødvendig og godt verktøy til arbeidets utførelse. Det kan dog avtales en annen ordning mellom bedriften og arbeiderne.

##### **4. Verneutstyr:**

Hvor det er påkrevet å ha verneutstyr som hjelmer, luer til hjelmer, hørselsvern, hansker, øyebeskyttere, vernefottøy m.m., skal bedriften holde dette etter nærmere fastsatte regler på den enkelte bedrift.

## 5. Arbeidstøy:

Bedriften holder arbeidstøy og vareklær og er ansvarlig for vask. Antall sett som maksimalt skal stilles til den enkelte arbeiders disposisjon innen de ulike arbeidsgrupper, avtales på den enkelte bedrift.

Arbeidstakeren plikter å bruke arbeidstøy med firmamerke hvis bedriften ønsker det. Arbeidstøy er bedriftens eiendom.

Når arbeidsforholdene tilsier det, kan arbeidstakeren få ett sett varmedress og annet innertøy etter behov. Tøyet er den ansattes eiendom. Vask av dette tøy er bedriften uvedkommende.

Bedrifter som praktiserer en for arbeidstakerne bedre ordning, beholder denne.

## § 7 Lønnssystemer

- a) Akkordarbeid/bonusarbeid o.l. skal kunne anvendes ved den enkelte bedrift, jfr. aml § 12 nr. 4.

Det skal kunne anvendes forskjellige akkordsystemer/bonussystemer. Før det innføres nye systemer, må det forhandles om regler samt akkordpris mellom hver enkelt bedrift og vedkommende arbeidstakergruppe og organisasjonens tillitsvalgte, eller mellom hovedorganisasjonene.

Oppnås ikke enighet om prisen, og arbeidsgiveren likevel ønsker arbeidet utført, betales det etter den personlige timelønn. For øvrig er arbeiderne ved alle tilfeldige akkorder (slumpakkorder) garantert sin personlige timelønn.

Ved fastsettelse av enhver akkord skal det utferdiges en akkordseddel hvor det omfornede arbeidsomfang så vel som prisen og mulige andre særbestemmelser skal være tydelig angitt.

- b) For arbeid som ikke avlønnes i akkord- eller bonussystemer, skal det treffes avtale om fastlønn.
- c) Fastlønssystemer skal kunne avtales mellom partene på den enkelte bedrift. Med fastlønssystem menes et tidlønssystem som er tilpasset den enkelte bedrift og omfatter alle arbeidstakere i bedriften eller én eller flere grupper. Det fastlegger den enkeltes fortjeneste ved fastlønssatser etter avtalte kriterier.

## § 8 Lønnsforhandlinger

- a) En gang hvert avtaleår skal det opptas forhandlinger om lønnsjusteringer. Tidspunktet for forhandlingene fastlegges nærmere i lokal avtale. Lønnsforhandlingene skal være reelle, og grunnlaget for forhandlingene skal være bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne.

- b) En gang årlig kan en lokalt ta opp prinsippet og den form lønnsfastsettelsen foretas etter.

De tillitsvalgte skal etter anmodning utleveres lister som viser status, timefortjeneste og overtidsbruk for det sist kjente kvartal, eventuelt annet materiale som gir grunnlag for slik oversikt.

- c) Det påligger bedriften og de tillitsvalgte å føre reelle forhandlinger. Oppstår det tvil om de lokale forhandlingene gjennomføres slik overenskomsten forutsetter, kan hver av de stedlige parter kreve at organisasjonene (NAF og PIL) samtidig gir veiledning til partene på bedriften.

Oppstår det tvist om de lokale forhandlingene er gjennomført slik overenskomsten forutsetter og det av den grunn ikke oppnås enighet om lønnsjusteringen, kommer hovedavtalen § 2-3 til anvendelse når det gjelder gjennomføringen av forhandlingene.

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

Protokolltilførsel:

Partene drøftet spørsmålene om et tillegg for fadderordning, kompensasjon for personlig innertøy og arbeid ved sikring av fjell. Det er enighet om at tillegg av denne art forhandles lokalt.

## § 9 Arbeid utenfor bedriften. Kurs- og studiereiser

- a) Sendes en arbeider så langt bort for å utføre praktisk arbeid at han ikke kan ha nattopphold i sitt hjem, betales 25 % tillegg til overtidsgrunnlaget de 4 første uker, deretter 10 %. Skyssgodtgjørelse betales av bedriften etter regning. Kost- og losjigodtgjørelse betales etter regning eller etter avtale på den enkelte bedrift.

Dette punkt gjelder for kortvarig enkeltoppdrag av forbigående art.

- b) Arbeidstaker som blir sendt på kurs av arbeidsgiver, skal beholde vanlig lønn og få dekket reiseutgifter og utgifter til kost og opphold så sant dette ikke dekkes av arbeidsgiver/kursarrangør.
- c) Ved bedrifter som utfører arbeid for andre (entreprise), er partene innforstått med at det på bedriften inngås egen avtale om godtgjørelsen.

## § 10 Ferie

1. Ferie gis i samsvar med ferieloven.
2. Helkontinuerlige skiftarbeidere som i opptjeningsåret har vært beskjeftiget som sådanne i minst 3 måneder, har rett til ytterligere feriegodtgjørelse på 0,4 %. Har de vært beskjeftiget i minst 6 måneder, forhøyes godtgjørelsen til 0,8 %.

Det vises for øvrig til bilag 15 – Ferie m.v.

## § 11 Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner

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

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

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

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

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

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

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

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

## § 12 Etter- og videreutdanning

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

## **§ 13 Seniorpolitikk**

Norsk Arbeidsmandsforbund og Norsk Industri er enige om at de lokale parter skal oppta drøftelser om seniorpolitiske retningslinjer, slik at alle arbeidstakere skal kunne ha en mulighet til å være lenger i arbeid. De lokale parter skal i den forbindelse drøfte elementer som gir ansatte større trivsel og en bedre arbeidssituasjon.

## **§ 14 Varighet**

Denne overenskomst gjelder fra 1. april 2008 og gjelder til 31. mars 2010 og videre 1 år om gangen, dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

### **Protokolltilførsler:**

#### **1. Rengjørings- og messepersonell:**

Rengjørings- og messepersonell skal gå inn under denne overenskomsten så langt de enkelte paragrafer passer.

Det vil av og til være overtids- og skiftbestemmelser for deltidsansatte som ikke blir gjeldende. Heltidsarbeidere på skiftarbeid følger overenskomsten fullt ut. For deltidsarbeidere tas det ved lønnsfastsettelsen rimelige hensyn til beordret ubekvem arbeidstid.

Ved bedrifter som har fastlønnssystem, skal det inngås avtale slik at systemet også omfatter rengjørings- og messepersonale.

For bedrifter som ikke har fastlønnsavtale, skal det inngås avtale om lønn, jfr. §§ 6 og 7.

#### **2. Arbeidsavtale**

Alle ansatte skal ha skriftlig arbeidsavtale som angir ansettelsesbetingelsene.

### **Merknad**

Ingen arbeidstaker skal få nedsatt sin lønn eller få forringet sine arbeidsvilkår på grunn av gjennomføringen av denne overenskomst.

Ved sammenslåing av de 3 tidligere overenskomstene forutsettes det at den nye fellesoverenskomsten ikke skal føre til kostnadsøkning eller andre utilsiktede virkninger for den enkelte bedrift. Dersom dette skulle oppstå, skal partene løse dette med referanse til de tidligere overenskomstene.

### **Reguleringsbestemmelser 2. avtaleår.**

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

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og NHOs Hovedstyre. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2009).

Oslo, 13. juni 2008

Rolf Negård (sign.)

Trine Lise Sundnes (sign.)

**Næringslivets Hovedorganisasjon**

**Landsorganisasjonen i Norge**

Børre Jacobsen (sign.)

Erna C. Hagensen (sign.)

**Norsk Industri**

**Norsk Arbeidsmandsforbund**

---

## **Bilag:**

- Bilag 1 Avtale om sluttvederlag LO-NHO
- Bilag 2 Avtalefestet pensjon (AFP)
- Bilag 3 Avtale om korte velferdspermisjoner
- Bilag 4 Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987
- Bilag 5 Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai – A-ordningen
- Bilag 6 Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste
- Bilag 7 Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond
- Bilag 8 Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere
- Bilag 9 Felleserklæring om lønssystemer inngått mellom LO og NHO 1989
- Bilag 10 Skadestatistikk i bergindustrien
- Bilag 11 Innleie av arbeidskraft
- Bilag 12 Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse
- Bilag 13 Innvandrere
- Bilag 14 Likestilling
- Bilag 15 Ferie m.v.
- Bilag 16 Tjenestepensjoner

---

**Bilag 9      Felleserklæring om lønssystemer inngått mellom LO og NHO 1989**

Organisasjonene understreker betydningen av et aktivt arbeid for øket produktivitet og lønnsomhet på den enkelte bedrift.

Dette er nødvendig for å styrke bedriftenes konkurransevne og muliggjøre investeringer som sikrer bedriftene på lengre sikt.

Partene i arbeidslivet vil derfor arbeide for at lokal lønnsfastsettelse i fremtiden knyttes til påviselige ytelses- og/eller resultatforbedringer basert på lønssystem utviklet i et samarbeid på bedriften.

Nye lønssystemer skal i inneværende avtaleperiode sendes hovedorganisasjonene til godkjenning før lønssystemet settes i verk.

---

## **Bilag 10      Skadestatistikk i bergindustrien**

Bergindustriens Landsforening og Norsk Arbeidsmandsforbund vil samarbeide om en representativ skadestatistikk for bergindustrien. Statistikken baseres på årsoppgaver fra bedriftene over inntrufne skader. Intensjonen er å videreføre statistikken fra den tidligere Bergverksoverenskomsten, men opplegget tilpasses den nye bedriftsstrukturen innen overenskomstområdet.

---

## **Bilag 11      Innleie av arbeidskraft og utsetting av arbeid m.m.**

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen skal være attraktiv og seriøs, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre "sosial dumping" og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

### **1.      Innleie av arbeidstakere**

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se §§ 14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen § 9-3 – 9-6.

#### **1.1      Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter**

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

Ved slik innleie skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos virksomheten når innleide arbeidstakere skal arbeide innen Bergindustrioverenskomstens virkeområde, jf § 1.

#### **1.2      Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)**

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer) gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12. Ved innleie etter § 14-12 (2) skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsvirksomheten (vikarbyrået) når innleide arbeidstakere skal arbeide innen Bergindustrioverenskomstens virkeområde, jf § 1.

### **2.      Utsetting av arbeid og entrepriselignende ordninger**

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandør om utsetting av arbeid skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen § 9-3 – 9-6.

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandør bedriften inngår avtale med har arbeidsavtale med sine ansatte i hht forskrift om utsendte arbeidstakere (2005-12-16-1566 § 2). Dersom underleverandør som bedriften har inngått avtale med, benytter seg av underleverandør må denne/disse underleverandører påta seg tilsvarende forpliktelse overfor sine ansatte.

Bedriften skal på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos underleverandør når underleverandørs ansatte arbeider innen Bergindustrioverenskomstens virkeområde, jf § 1.

Ved bedrifter som jevnlig benytter underleverandører oppfordres de lokale parter til å utarbeide egne rutiner til bruk i slike sammenhenger.

#### **2.a      Reelle drøftelser**

Drøftelsene i h.h.t. pkt. 3.1 og 3.2 skal være reelle. Dette innebærer en åpen dialog mellom partene. Det forutsettes at partenes syn fremkommer i protokoll fra drøftingsmøtene.

### **3. Personvern og taushetsplikt**

Det er en forutsetning at de lønns- og arbeidsvilkår som bedriften blir bedt om å dokumentere er tilstrekkelig anonymisert og ikke strider mot lov. Virksomhetens behov, eksempelvis konkurransemessige forhold, kan tilsi at informasjon ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

### **4. Bo- og oppholdsforhold for arbeidstakere ansatt hos underleverandører som utfører oppdrag i Norge**

Bedriften skal på anmodning fra tillitsvalgte informere de tillitsvalgte om hvordan det er tilrettelagt for at arbeidstakere ansatt hos underleverandører som midlertidig utfører arbeid i bedriften har bo- og oppholdsforhold i samsvar med den standard som normalt brukes på oppdragsstedet.

### **5. Bruk av vikarer**

Vikarer, jfr. Arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 1 b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom.

### **6. Andre forhold**

I bedrifter som har, eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer vises det i denne sammenheng spesielt til regler om permittering og oppsigelse i Hovedavtalen kap. VIII, Hovedavtalen § 10 – 4 og arbeidsmiljøloven kapittel 15.

---

## **Bilag 12      Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse**

Partene er enige om både sentralt og lokalt å arbeide for å tilrettelegge forholdene slik at eldre arbeidstakere, også etter fylte 62 år, gis muligheter til å ta del i de forskjellige arbeidsoppgaver innenfor gruveindustrien.

I tariffperioden bør de lokale parter drøfte ulike problemstillinger knyttet til eldre arbeidstakere med det formål å opprette en bedriftstilpasset avtale, som gir eldre arbeidstakere en reell mulighet til å fortsette i bedriften, både fram til pensjonsalder og dersom den enkelte arbeidstaker ønsker det, også ut over den enkeltes mulige pensjonsalder.

---

## **Bilag 13      Innvandrere**

Partene er enige om både sentralt og lokalt å arbeide for å tilrettelegge forholdene slik at innvandrere og personer med innvandrerbakgrunn, gis reelle muligheter til å ta arbeid innen gruveindustrien.

I tariffperioden bør de lokale parter drøfte ulike problemstillinger knyttet til innvandrere og personer med innvandrerbakgrunn, med det formål å opprette en bedriftstilpasset avtale som sikrer at innvandrere og personer med innvandrerbakgrunn, gis mulighet til å komme inn i et ordinært ansettelsesforhold i vekterfaget. En slik avtale må bl.a. avklare forhold som:

- muligheter for språkopplæring
- opplæring i norske arbeidslivsregler og opplæring om organisasjonenes plass i samfunnet og bedriften
- fadderordninger
- hvordan en skal arbeide med holdningsendringer overfor innvandrere.

---

## Bilag 16      Tjenestepensjoner

Norsk Industri og NAF vil understreke viktigheten av at tjenestepensjonsordninger drøftes på de enkelte bedriftene med det formål å etablere bedriftsvise tjenestepensjonsordninger. Norsk Industri og NAF 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 Norsk Industri og NAF 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.

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