

# **OVERENSKOMST**

for bergindustrien 2022 - 2024

mellom

**Næringslivets Hovedorganisasjon  
og  
Norsk Industri**

på den ene side og

**Landsorganisasjonen i Norge  
og  
Norsk Arbeidsmandsforbund**

på den annen side

# Innhold

§ 1	Virkeområde .....	3
§ 2	Lønns- og arbeidsvilkår for innleide og ansatte i vikarbyrå .....	3
§ 3	Minstelønnssatser – timelønninger mm .....	4
§ 4	Lærlinger.....	7
§ 5	Ordinær arbeidstid .....	8
§ 6	Overtid .....	9
§ 7	Skiftarbeid.....	11
§ 8	Overføring til annen arbeidstid .....	11
§ 9	Lønnssystemer .....	13
§ 10	Lønnsforhandlinger .....	13
§ 11	Arbeidsmiljø og verneombud .....	14
§ 12	Arbeid utenfor bedriften. Kurs og studiereiser .....	14
§ 13	Ferie .....	14
§ 14	Uorganiserte bedrifter - tariffrevisjoner.....	14
§ 15	Etter- og videreutdanning .....	15
§ 16	Likestilling og ikke-diskriminering .....	15
§ 17	Seniorpolitikk.....	16
§ 18	Varighet .....	16
Bilag 1	Sliterordningen .....	19
Bilag 2	Avtalefestet pensjon (AFP).....	23
Bilag 3	Avtale om korte velferdspermisjoner .....	26
Bilag 4	Nedsettelse av arbeidstiden pr 1. januar 1989 .....	28
Bilag 5	Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai – A-ordningen.....	34
Bilag 6	Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste .....	37
Bilag 7	Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond.....	38
Bilag 8	Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstagere .....	40
Bilag 9	Felleserklæring om lønnssystemer inngått mellom LO og NHO 1989 .....	41
Bilag 10	Skadestatistikk i bergindustrien.....	42
Bilag 11	Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse.....	43
Bilag 12	Innvandrere .....	44
Bilag 13	Likestilling .....	45
Bilag 14	Ferie m.v. ....	47
Bilag 15	Tjenestepensjoner .....	49
Bilag 16	Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO) .....	50

## **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.

Der nye produksjonsmåter medfører at arbeidsoperasjoner endres eller forutsetter ny kompetanse skal disse fortsatt omfattes av denne overenskomsten. De sentrale parter vil anbefale at de lokale parter tilpasser sine bedriftsinterne avtaler til kompetansekrav og ansvar.

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

#### **§ 2 Lønns- og arbeidsvilkår for innleide og ansatte i vikarbyrå**

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

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 Fellesbilag 1,2,7,10,13 og 15 i overenskomsten. Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling 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.

Hovedavtalen kap 6 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

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

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgsarbeid, jfr HA § 6-6.

## **Ansatte i vikarbyråer**

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

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.

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

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

Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

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

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

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.

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

### **Protokolltilførsel:**

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.

## **§ 3 Minstelønnsatser – timelønninger m.m**

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

Satser gjeldende fra 1. april 2022:

37,5	36,5	35,5	33,6	timer pr. uke
183,38	188,40	193,70	204,65	kr pr. time

### **b) Unge arbeidere – minstelønnsatser:**

Sats gjeldende fra 1. april 2022:

Kr 117,25,- for unge arbeidere (under 18 år)

### **c) Arbeid under dagen:**

Det skal lokalt avtales et tillegg for arbeid under dagen. Tillegget skal minimum være kr 12,- per time (for 37,5 t/u).

**d) Sommeransatte/ferievikarer:**

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

**e) 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.

**f) 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.

**g) Forskuttering av sykepenger**

Norsk Industri og Norsk Arbeidsmandsforbund vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. Bedriftene har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

**h) Fagbrev**

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 15,25 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.

Kompensasjon for relevant fagbrev nr. 2 skal forhandles lokalt.

**i) Opprettholdelse av fagbrev ved intern omplassering**

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

**j) 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.

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

**k) Arbeidstøy:**

Bedriften holder arbeidstøy og vareklær og er ansvarlig for vask.

Ved behov skaffer arbeidsgiver til veie tilpasset ordinært arbeidstøy til kvinner og menn der unisex-modell ikke er tilfredsstillende. Det er en forutsetning at arbeidstøyet tilfredsstillende HMS-krav, og at dette er praktisk mulig og økonomisk forsvarlig. Antall sett som maksimalt skal stilles til den enkelte arbeidets 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.

**l) Fadderordning, innertøy og sikring av fjell:**

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.

**m) Omsorgspermisjon**

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

## n) Omregningstall

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

## § 4 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 overenskomsts 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 lære kandidater 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.  
I de tilfeller lærlingen stryker til førstegangs fag-/svenneprøve, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens eget forhold, anmodes bedriften om å tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av fag-/svenneprøve. Ved forlengelse skjer avlønning etter siste halvårssats. Det vises for øvrig til opplæringsloven.

### Overtids- og skifttillegg for lærlinger

Overtidsgrunnlaget for lærlinger over 18 år er overenskomstens minstelønnssats. 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 mnd. i bedrift:

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

### **Ved 30 mnd. 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.

## **§ 5 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 døgkontinuerlig 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.

Også ved vedlikeholdsarbeider under dagen i permanent sikrede arbeidsområder skal arbeidstiden være 33,6 timer pr. uke.

## **3. Lang faringstid**

Dersom faringstiden blir særlig lang, og en av partene krever det, skal partene lokalt drøfte spørsmålet om delvis å inkludere faringstiden i arbeidstiden eller innrede flere spiserom.

## **§ 6 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 overtidlistene 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 skifttillegg, annen ulempekompensasjon 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.

Betaling i henhold til foregående avsnitt kommer kun til anvendelse for deltidsansatte når de enkelte dag eller uke arbeider utover arbeidstidsordningen for heltidsansatte på samme arbeidstidsordning

### **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 etter kl 12.00 betales med 100 %. Videre betales overtidarbeid på dager før helligdager etter kl 13.00, og arbeid på søn- og helligdager, 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, i direkte tilknytning til sitt ordinære skift, skal i tillegg til de tarifferte overtidsprosjenter ha de skiftprosjenter som eventuelt er fastsatt for arbeid innenfor det tidsrom overtidsarbeidet utføres.

Skiftarbeider som arbeider overtid i direkte tilknytning til sitt ordinære nattskifts avslutning, skal ha med seg nattskifttillegget i tillegg til det aktuelle overtidstillegget (50 %)

Arbeidere hvis normale arbeidstid slutter før kl. 13.00 på lørdager og dager før helligdager, betales 50 % for overtidsarbeid 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 overtidsarbeid samme dag og overtiden varer minst 2 timer, betales kr 96,- i matpenger. I stedet for matpenger, kan partene bli enige om at bedriften sørger for gratis middag eller annen forpleining.

Ved overtidsarbeid 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.

## § 7 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 under henvisning til AML § 10-10 (2) 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 dagen før skjærtorsdag kl. 22.00 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 150,-. 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 overtidsprosjenter på ovennevnte kr 50,-. Feriegodtgjørelse beregnes av beløpet.

## § 8 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.

For endringer av mer varig karakter og der bedriften har nødvendig oversikt over behovene i god tid i forveien, kommer arbeidsmiljøloven § 10-3 om drøfting 14 dager i forkant før iverksettelse til anvendelse.

## **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: Ved overføring til etablert skiftordning betales det første skiftet – første dag med ny arbeidstid – 50 % overtidstillegg i tillegg til gjeldende skifttillegg for de timer som faller utenfor den enkeltes tidligere ordinære arbeidstid. Det betales på tilsvarende måte ved tilbakeføring til tidligere arbeidstidsordning.

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 midlertidig arbeidstidsordning**

Arbeid som settes i gang utenom vanlig etablerte arbeidstidsordninger, er de 5 første uker å betrakte som midlertidig arbeidstidsordning. Varer et slikt arbeid 4 dager eller mindre, betales etter bestemmelsene om overtid i § 6. 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.

For midlertidig 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. § 7 b. For slikt arbeid skal det fremlegges en skiftplan. Dagtidarbeidere som settes til midlertidig 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 underjordstillegg 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.

## **§ 9 Lønnssystemer**

- a) 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 avtalte 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) Fastlønnssystemer skal kunne avtales mellom partene på den enkelte bedrift. Med fastlønnssystem menes et tidlønnssystem som er tilpasset den enkelte bedrift og omfatter alle arbeidstakere i bedriften eller én eller flere grupper. Det fastlegger den enkeltes fortjeneste ved fastlønnssatser etter avtalte kriterier.

## **§ 10 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 Norsk Industri) 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 lønsvurdering

av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

## **§ 11 Arbeidsmiljø og verneombud**

Norsk Arbeidsmandsforbund og Norsk Industri er enige om at det på den enkelte bedrift skal drives planmessig verne- og miljøarbeid.

I denne sammenheng vil partene arbeide aktivt for at også bedrifter med færre enn 10 ansatte følger lovens intensjoner om å ha verneombud. Videre at bedrifter med mindre enn 10 arbeidstakere, som følger lovens bestemmelse om unntak fra dette, har skriftlig avtale om annen ordning.

Verneombud og bedriftsleder oppfordres til i fellesskap å gjennomgå grunnkurs i verne- og miljøarbeid som tilfredsstillende lovens krav.

## **§ 12 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.

## **§ 13 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 14 – Ferie m.v.

## **§ 14 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.

### **§ 15 Etter- og videreutdanning**

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

- at bedriften og de tillitsvalgte regelmessig skal drøfte, generelle opplæringsspørsmål med tanke på å øke de ansattes kompetansenivå. Partene skal drøfte effektiv og fleksibel tilrettelegging for opplæring. herunder bruk av digital opplæring. der dette er hensiktsmessig.
- at bedrift og tillitsvalgte hvert år drøfter om det er et kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall eventuelt kan legges til rette for at arbeidstakere får anledning til å ta fag-, etter- og videreutdanning. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens 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.
- at det legges til rette for kompetansehevende tiltak gjennom relevante etter- og videreutdanningsløp. I den grad dette ikke er til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift- og personaldisponeringer. Det er en forutsetning at utdanningen øker produktiviteten og omstillingsevnen til bedriften og den enkelte arbeidstaker. Eventuelle tiltak skal avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

For at den enkelte skal motiveres og gis mulighet til etter- og videreutdanning, kan det etter enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker gis anledning til å gjennomføre kompetansehevende tiltak som nevnt over av inntil 7.5 timers varighet pr. år. betalt med ordinær lønn. Innvilgelse av dette krever en målsetting om fullføring og at arbeidstaker selv bidrar med nødvendig egeninnsats i fritiden. Øvrige kriterier avtales lokalt

- bedriften og tillitsvalgte bør drøfte hvordan man på best mulige måter kan benytte kompetansen til eldre arbeidstakere.

### **§ 16 Likestilling og ikke-diskriminering**

Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering,

kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Arbeidsgiver har ansvar for bedriftens lovpålagte likestillingsarbeid, men begge parter har ansvar for å ta initiativ i likestillingsspørsmål. Der det ikke inngås lokal avtale, skal likestillingsarbeidet gå inn i det etablerte systemet for samarbeid, informasjon og drøftelser i bedriftene.

Det vises også til fellesbilag 13 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

### **§ 17 Seniorpolitikk**

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

### **§ 18 Varighet**

Denne overenskomst gjelder fra 1. april 2022 og gjelder til 31. mars 2024 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. § 3 og 9.



## **REGULERINGSBESTEMMELSE FOR 2. AVTALEÅR**

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO eller det organ LO bemyndiger om eventuelle lønnsforhandlinger for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjonen på forhandlings- tidspunktet 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 2023).

Oslo, august 2022

Næringslivets Hovedorganisasjon

Landsorganisasjonen i Norge

Norsk Industri

Norsk Arbeidsmandsforbund

**Bilag:**

- Bilag 1 Sliterordningen
- 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 Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse
- Bilag 12 Innvandrere
- Bilag 13 Likestilling
- Bilag 14 Ferie m.v.
- Bilag 15 Tjenstepensjoner
- Bilag 16 Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO)

## SLITERORDNINGEN

### Mellom

#### Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

#### § 1 Bakgrunn og formål

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

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

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018

#### § 2 Etablering

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

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

Det til enhver tid gjeldende regelverk for slitertillegg er tilgjengelig på Sliterordningens nettsider, se [www.sliterordningen.no](http://www.sliterordningen.no).

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

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

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

### § 3 Tariffavtaler med Sliterbilag

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

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

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

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

### § 4 Individuelle krav

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

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

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

Sliterordningen kan vedta regler om hva som menes med gjennomsnittlig inntekt og hva som menes med brutto årsinntekt, samt regulere inntektsgrensen på kr 15 000.

For de til enhver tid gjeldende regler for rett til Slitertillegg, se Sliterordningens nettsider [www.sliterordningen.no](http://www.sliterordningen.no).

## § 5 Ytelsen

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

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

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

Personer født i 1957 får 1/7 av ytelsene nevnt i første avsnitt og de som er født senere får ytterligere 1/7 av ytelsene for hvert årskull inntil 1963-årgangen.

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

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

## § 6 Finansiering

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

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

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

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

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

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

## § 7 Endring og avvikling

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

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

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

Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitertillegg.

Midler som er igjen etter at alle forpliktelser er dekket, skal tilbakeføres det som var Sluttvederlagsordningens parter (NHO og LO) og brukes til et beslektet formål bestemt i fellesskap av disse partene. Det forutsettes at NHO og LO, i samråd med YS, finner fram til løsninger om bruk av midlene som forholdsmessig hensyntar at også øvrige tariffområder har bidratt til Sluttvederlagsordningens og Sliterordningens økonomi.

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

Oslo, 1. april 2019

Hans-Christian Gabrielsen  
**LO**

Ole Erik Almlid  
**NHO**

Vegard Einan  
**YS**

## 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 fratruke 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.afp.no](http://www.afp.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](http://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 pensjonsgivende inntekt fram til og med det kalenderår arbeidstakeren fylte 61 år og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjonsgivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntektpensjon i folketrygdens alderspensjon.

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

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

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

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



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

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

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

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

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

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

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

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

## **VIII.**

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

## AVTALE OM KORTE VELFERDSPERMISJONER

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

I tilslutning til Riksmeglingsmannens forslag av 1972 vedrørende likestilling mellom arbeidere og funksjonærer når det gjelder korte velferdspermisjoner, skal det på alle bedrifter inngås avtale om slike permisjoner.

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

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

Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstageren, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn. Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.

2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfeller vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. Forøvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykmeldt.
3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
4. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner i skolen.
5. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.
6. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.  
  
Det siktes til akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes, og arbeidstagerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstageren skal kunne få ordnet seg på annen måte.
7. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
8. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.

9. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.
10. Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.
11. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.
12. Permisjon for oppmøte på sesjon.

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

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

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

ooOoo

## NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN PR 1. JANUAR 1987

### A. Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse:

1. Til 37,5 timer pr. uke:  
Dagarbeidstid.
2. Til 36,5 timer pr. uke:  
Vanlig 2-skiftarbeid som verken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.
3. Til 35,5 timer pr. uke:
  - a. Arbeid som drives "hovedsakelig" om natten.
  - b. Døgnkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
  - c. 2-skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid som "regelmessig" drives på søn- og/eller helligdager.
  - d. Arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelige helligdag.
4. Til 33,6 timer pr. uke:
  - a. Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
  - b. Arbeid under dagen i gruver.
  - c. Arbeid med tunneldrift og utsprenning av bergrom under dagen.
5. For dem som har forlenget arbeidstid p.g.a. 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 e.l. som er avhengig av arbeidstiden, reguleres den bevegelige del i henhold til pkt. d. nedenfor.
- b. Timelønninger (minstelønnssatser, normallønnssatser, individuelle lønninger og akkordavsavn) forhøyes med 6,67 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 40 til 37,5 timer 6,85 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 39 til 36,5 timer 7,04 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 38 til 35,5 timer. 7,14 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 36 til 33,6 timer.
- c. Andre lønnssatser som er uttrykt i kroner og øre pr. time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i pkt. b når det er på det rene at arbeidstakernes ukentlige fortjeneste ellers ville synke ved nedsettelsen av arbeidstiden hvis satsene ikke ble regulert.
- d. Akkordtariffer, faste akkorder og prislister, produksjonspremieordninger, bonusordninger og andre lønnsordninger med varierende fortjeneste, reguleres slik at timefortjenesten økes med det prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt. b.

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

- e. Akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag) reguleres slik at akkordfortjenesten stiger med det prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt. b. Inntil enighet om regulering av akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag) er oppnådd, benyttes de gamle akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag), og tilleggene betales pr. arbeidet time.

Hvor bedrifter innen et overenskomstområde med akkordnormal i hovedoverenskomsten måtte anvende høyere tall enn overenskomstens akkordnormal, skal disse tall bare reguleres i den utstrekning det er nødvendig for å bringe dem opp til den nye overenskomstens akkordnormal.

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

### **C. Generelt om gjennomføringen.**

1. Ved gjennomføringen av arbeidstidsreduksjon etter pkt. A er det av avgjørende betydning at man på den enkelte bedrift oppnår en større fleksibilitet med hensyn til når arbeid skal utføres, opprettholde en hensiktsmessig driftstid samt sikre en effektiv og rasjonell utnyttelse av arbeidstiden.
2. Før arbeidstidsforkortelsen settes i verk, skal det forhandles på den enkelte bedrift om den praktiske gjennomføringen.
3. I samtlige tariffavtaler inntas bestemmelse om at arbeidstiden skal overholdes og utnyttes effektivt. Tillitsvalgte forplikter seg til å medvirke til dette. Med sikte på i størst mulig grad å effektivisere arbeidstiden, skal det foretas en gjennomgang av pauser, vasketider m.v. Hvis det etter en av partenes oppfatning ikke er grunn til å opprettholde ordningene, forholdes på vanlig tariffmessig måte.
4. I Arbeidsmiljølovens § 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 hjemnevaktbestemmelsene i Arbeidsmiljølovens § 10-4 (4), kommer til anvendelse skal reduksjonen av den ukentlige arbeidstid i seg selv ikke føre til en videre adgang til kompensasjon i fridager enn det som er praktisert under en ordning av ukentlig arbeidstid med 40 timer i gjennomsnitt.
9. Hvor skiftarbeide innenfor Arbeidsmiljølovens ramme ønskes opprettholdt, innført eller utvidet og hvor man ikke allerede har tariffhjemmel for dette, skal partene oppta forhandlinger i tariffperioden om skiftbestemmelser.

#### **D. Dagarbeid.**

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

Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

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

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

Blir bedriften og arbeidstakerne - eventuelt med bistand fra organisasjonene - ikke enige, skal den daglige arbeidstid forkortes med 1/2 time på 5 av ukens virkedager

eller med 25 minutter hver dag hvis det arbeides 6 dagers uke.

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

Foranstående bestemmelser er for det første ikke til hinder for at det kan treffes bransjevis avtale om hvordan arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres og kan dernest heller ikke påberopes under de forbundsvise forhandlinger 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 konkurransevne.

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

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

### **1. § 10-4:**

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

I vanlige uker kan arbeidet legges til tiden fra kl. 22.00 på søndager til kl. 18.00 på lørdager, som vil si en driftstid på 140 timer.

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

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

- d. Bevegelige helligdager skal regne som søndager ved fortolkningen av uttrykket "hver tredje søndag". Dette innebærer at en arbeidstaker som ikke arbeider så ofte på søndag som hver tredje søndag, likevel vil kunne få 35,5 timer pr. uke dersom han i tillegg arbeider på bevegelige helligdager i slik utstrekning at han når opp i minst hver tredje søn- og helligdag.
- e. Uttrykket "arbeid som hovedsakelig drives om natten" innebærer at arbeidstakere går inn under bestemmelsen hvis 3/4 av arbeidstiden, dog minst 6 timer etter den gjeldende arbeidstidsordning, faller om natten. (I tidsrommet fra kl. 21.00 - kl. 06.00).

### **2. § 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.

## GODTGJØRELSE FOR HELLIGDAGER OG 1. OG 17. MAI

### A-ordningen

#### Endret siste gang 2022

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

#### I. Godtgjørelsen.

1. Godtgjørelsen betales for nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag når disse dager faller på en ukedag som etter fast arbeidsordning i bedriften ellers ville vært vanlig virkedag.
2. Godtgjørelse betales også når helligdager og 1. og 17. mai faller innenfor tidsrom hvor arbeidstakeren har ferie eller er permittert på grunn av driftsstans.
3. Under henvisning til par. 3 i Lov om 1. og 17. mai av 26. april 1947 er organisasjonene enige om at satsene for 1. og 17. mai skal samordnes med satsene for de bevegelige helligdager.

Godtgjørelsen for bevegelige helligdager og betalingen for 1. og 17. mai skal innenfor den enkelte bedrift for voksne arbeidstakere fastsettes etter en gruppevis beregningsmåte såfremt partene ikke blir enige om å fastsette den tilsvarende bedriftens gjennomsnittlige timefortjeneste for samtlige arbeidstakere. Disse bestemmelser er ikke til hinder for at partene på bedriften kan bli enige om en annen betalingsordning.

4. For de bevegelige helligdager i julen og nyttårshelgen benyttes foregående 3. kvartal som beregningsperiode; for de øvrige bevegelige helligdager samt for 1. og 17. mai benyttes foregående 4. kvartal.

Hvis det innen overenskomstområdet gis generelle tillegg i tidsrommet etter beregningsperioden, skal disse tillegges ved utbetalingen av godtgjørelsen.

Disse bestemmelser er ikke til hinder for at partene på bedriften kan bli enige om en

annen beregningsperiode.

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

Godtgjørelsen reduseres forholdsvis hvis det etter gjeldende arbeidsordning ved bedriften drives med innskrenket arbeidstid på vedkommende ukedag. I godtgjørelsen gjøres fradrag for dagpenger e.l. som arbeidstakeren i tilfelle får utbetalt for vedkommende dag av arbeidsgiveren eller av trygdeinstitusjon som helt eller delvis finansieres ved pliktmessig bidrag fra arbeidsgiveren.

6. For unge arbeidstakere og lærlinger, fastsettes betalingen tilsvarende den gjennomsnittlige timefortjeneste i bedriften for disse arbeidstakere under ett, med mindre partene blir enige om en annen beregningsmåte.
7. For arbeidstakere ved bedrifter som praktiserer fastlønnssystemer, betales en godtgjørelse beregnet etter den enkeltes timefortjeneste i den uke høytids- eller helligdag faller.
8. For ukelønnede arbeidstakere skal det være adgang til å avtale at de istedenfor godtgjørelse etter ovenstående regler, skal beholde sin ukelønn uavkortet også i uker med bevegelige helligdager eller 1. og 17. mai.

#### Merknader:

- a. I tillegg til den betaling vedkommende arbeidstaker skal ha etter overenskomsten, utbetales skiftarbeidere for hvert fulle arbeidede skift på helligdager som faller på en ordinær ukedag kr. 52,57.

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

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

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

- b. Skiftarbeidere som mister skift foran helligdager på grunn av arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven, skal ha godtgjørelse for disse skift som for en helligdag. Hvis det tapes en del av skiftet på disse dager, skal godtgjørelsen være forholdsvis etter den tid de taper.

## II. Opptjeningsregler.

Rett til godtgjørelse har arbeidstaker som har hatt sammenhengende ansettelse ved samme bedrift i minst 30 dager forut for helligdagen eller er ansatt senere når arbeidet er av minst 30 dagers varighet. Når det gjelder denne opptjening, regnes de 3 helligdager i påsken som en enhet og de 2 helligdager i julen sammen med nyttårsdag som en enhet.

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

### **III. Utbetaling**

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

### **IV.**

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

## **LØNNSANSIENNITET VED MILITÆR FØRSTEGANGSTJENESTE**

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

På denne bakgrunn er partene enige om at:

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

## AVTALE

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

(Endret siste gang i 2022)

#### § 1

##### Formål

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

#### § 2

##### Virkemidler

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

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

#### § 3

##### Finansiering

Det er etablert en forenklet innkrevingsmodell hvor antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysningene bedriften har oppgitt via A-meldingen til Aa-registeret med følgende gruppeinndeling:

- |           |                                 |
|-----------|---------------------------------|
| Gruppe 1: | F.o.m. 0 t/uke inntil 20 t/uke  |
| Gruppe 2: | F.o.m. 20 t/uke inntil 30 t/uke |
| Gruppe 3: | F.o.m. 30 t/uke og derover.     |

Bedriftene innbetaler hvert kvartal etterskuddsvis premie etter følgende satser pr. måned. Fra og med 3. kvartal 2011 gjelder følgende premiesatser per måned for O/U-fondet:

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

Arbeidsgiver kan, som en del av finansieringsordningen, trekke arbeidstakere som kommer inn under Hovedavtalen for arbeidere mellom LO og NHO kr. 3,25 pr. uke. Beløpene reguleres av Sekretariatet i LO og NHOs styre, etter innstilling fra Fondsstyret, jfr. § 5.

#### § 4

##### Innkrevning av premie

Fondet omfattes av OU-samordningen. Den premie som er nevnt i § 3 skal derfor innbetales kvartalsvis til OU-samordningen. Premieinnbetalingen skal dekke foretakets samlede forpliktelser til alle OU-fond. Avtalen om OU-samordningen supplerer denne Avtale.

## § 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 innstående midler NHO og LO slik at hver organisasjon mottar det beløp som den i henhold til avtalens paragraf 6 var berettiget til å disponere. Gjenværende midler må anvendes i overensstemmelse med avtalens paragraf 2.

## § 9

### Ikrafttredelse

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

-----  
Oslo, september 2021

Rolf A. Negård

Knut Bodding

-----  
NHO

-----  
LO

## **LOVFESTET EKSTRAFERIE FOR ELDRE ARBEIDSTAGERE**

Det er forutsetningen at arbeidstagerens ønsker når det gjelder avvikling av ekstraferien imøtekommes så langt som mulig.

Hovedorganisasjonene er imidlertid enige om at ekstra ferie for eldre arbeidstagere ikke kan kreves henlagt til et tidspunkt som skaper vesentlige vanskeligheter for produksjonen eller for systematisk ferieavvikling for bedriftens arbeidsstokk som helhet. Hvor dette er tilfelle, har bedriften rett til å kreve at arbeidstageren velger et annet tidspunkt for avvikling av sin ekstraferie.



## **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.

## **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.

## **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.

## 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.

## **AKTIVITETSPROGRAM MELLOM LO OG NHO – MED MÅL OM Å FREMME LIKESTILLING OG HINDRE DISKRIMINERING**

### **INNLEDNING**

Hovedavtalen mellom LO og NHO, tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet, fastsetter at partene deler felles mål om et likestilt arbeidsliv og har en felles forpliktelse til å arbeide for likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

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:

#### **Et arbeidsliv med likestilling og mangfold – uten diskriminering**

- Partene vil arbeide aktivt for likestilling og mangfold i arbeidslivet, og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av disse grunnlagene.
- Partene vil arbeide for at tillitsvalgte og arbeidsgivere har kunnskap om lov- og avtaleverk som gjelder vern mot diskriminering, trakassering og seksuell trakassering.
- Partene vil arbeide for at tillitsvalgte og arbeidsgivere har kunnskap om lov- og avtaleverk som gjelder tilrettelegging for ansatte som har krav på det.

#### **Sammen mot seksuell trakassering**

- Hovedorganisasjonene vil arbeide for at tiltak mot seksuell trakassering blir en del av det aktive, forebyggende arbeidet med arbeidsmiljø og likestilling i virksomhetene.
- Hovedorganisasjonene vil støtte opp om lokale eller bransjevise initiativer for å forebygge og hindre seksuell trakassering.

## **Lokale avtaler og prosjekter om likestilling og ikke-diskriminering**

- Hvis de lokale parter ønsker å utarbeide en avtale om arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering i bedriften eller ønsker å igangsette konkrete tiltak som skal fremme likestilling og motvirke diskriminering, 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, og som har som mål å sikre likestilt tilknytning til arbeidslivet for begge foreldre.

### **Likelønn**

- Hovedorganisasjonene vil jobbe for å motvirke lønnsforskjeller knyttet til kjønn, følge opp eventuelle tiltak initiert i tariffoppgjørene, og yte informasjon og veiledning til medlemmer og tillitsvalgte om lønnskartlegging.

### **Heltid/deltid**

- Partene vil arbeide for heltidskultur, tilpasset partenes ønsker og behov lokalt.
- Partene vil jobbe for å øke bevissthet og holdninger om betydningen heltid har for produktivitet, kompetanseutvikling, og inntekt gjennom livsløpet.

### **Likestilling i utdannings- og yrkesvalg**

- Partene vil arbeide for å motvirke kjønnsforskjeller i utdannings- og yrkesvalg.
- Partene vil støtte opp under lokale eller bransjevise initiativer/ prosjekter som vil fremme rekruttering og likestilling av det underrepresenterte kjønn.

Hovedorganisasjonene tar sikte på årlige samarbeidsmøter som drøfter status for samarbeidet og vurderer felles konkrete aktiviteter i det kommende året.

Partene viser til Hovedavtalen mellom LO og NHO for tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet, foruten informasjon om arbeid for likestilling og for å hindre diskriminering på LO og NHOs hjemmesider; [www.lo.no](http://www.lo.no) og [www.nho.no](http://www.nho.no)

## FERIE M.V.

### **Innledning**

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

### **A. Fleksibilitet**

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

- a) "Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjennelse."
- b) "Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljølovens § 47 (§ 10-5). Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres."
- c) "Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker m.v. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte."

### **B. Avtalefestet ferie**

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

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

Arbeidstaker kan kreve 5 virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferielovens § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den femte ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.

2. Innfasing av den resterende del av den femte ferieuken skjer slik at 2 fridager tas ut i 2001, de øvrige i 2002.

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Når den femte ferieuken er gjennomført skal den alminnelige prosentsats for feriepenge være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Økningen foretas ved at prosentsatsen for opptjeningsåret endres slik:  
2000 settes til 11,1

2001 settes til 12,0

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

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

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

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

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

5. Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.
6. Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.
7. For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

#### **Merknader:**

1. I overenskomster hvor ferie etter ferielovens § 15 allerede er innført, skal antall dager ikke økes som følge av innføring av den avtalefestede ferien. Iverksettelsen og den praktiske gjennomføringen av den avtalefestede ferien for de aktuelle områder, avtales nærmere mellom partene.
2. For sokkeloverenskomstene (nr. 129, nr. 125 og nr. 123) medfører ferien en reduksjon på 7,5 time pr. feriedag. Partene er enige om at ferien avvikles i friperioden i løpet av ferieåret.



## Tjenestepensjoner

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.

## **Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO)**

### **§ 1 Bilagets omfang**

Bilaget gjelder for arbeidstakere som er 100% ufør og er fast ansatt i bedriften på VTA-tiltaket i ordinær virksomhet (VTO), eller gjennom andre tilsvarende ordninger.

Der hvor annet ikke følger av bilaget, gjelder overenskomstens bestemmelser også for ansatte som omfattes av dette bilaget.

### **§ 2 Arbeidstakerens oppgaver i bedriften**

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

Før det ansettes drøftes det med tillitsvalgte hvordan arbeidstakeren skal ivaretas, og få den oppfølging og utvikling som kvalifiseringsplanen krever.

### **§ 3 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.

### **§ 4 Lønnsbestemmelser**

Den lønn som omfattes av denne bestemmelsen, er lønn utbetalt fra bedriften til sine arbeidstakere som er omfattet av dette bilaget. Trygdeytelser skal ikke medregnes.

Minstesats for lønn fremgår av det til enhver tid gjeldende VTA-bilag til AMB-overenskomsten. For tariffperioden 2020-2022 er minstesats for lønn kr 22,50 pr. time.

Uavhengig av type overenskomst bedriften er bundet av, gjelder ovenstående minstesats og ledelsen skal én gang per år drøfte med de tillitsvalgte evt justering av bedriftens lønnsats(er) for de som er omfattet av bilaget.

### **§ 5 Arbeid utenfor tjenestestedet**

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

### **§ 6 Arbeidstidsordninger, Arbeid utenfor tjenestestedet**

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

### **§ 7 Lønn under sykdom mv.**

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