

Avtale nr. 388
Trafikkpersonell, funksjonærer og redningsmenn
Overenskomst av 2022-2024
Utløp: 31. mars 2024

OVERENSKOMST

mellom

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON/
NHO Luftfart/

på den ene side

og

LANDSORGANISASJONEN I NORGE/
Industri Energi/

på den annen side

I N N H O L D

DEL I	Hovedavtalen.....	4
DEL II	Overenskomstens bestemmelser.....	4
Kap. 1	Overenskomstens omfang og varighet.....	4
	§ 1 Overenskomstens omfang.....	4
	§ 2 Overenskomstens varighet.....	5
Kap. 2	Likestilling.....	6
	§ 3 likestilling.	6
Kap. 3	Arbeidstidsbestemmelser.....	7
	§ 4 Alminnelige bestemmelser om arbeidstidens lengde	7
	§ 5 Alminnelige bestemmelser om arbeidstidens deling	7
	§ 6 Spesielle arbeidstidsbestemmelser.....	8
	§ 7 Bestemmelser om begrensning av overtidsarbeid.	9
Kap. 4	Alminnelige lønnsbestemmelser.....	9
	§ 8 Bestemmelser om lønnssystem.....	9
	§ 9 Beregning av lønn for del av måned.....	10
	§ 10 (tom).....	10
	§ 11 Tidspunkt m.v for lønnsutbetalingen.....	11
Kap. 5	Betaling for vikariat og overtidsarbeid.....	11
	§ 12 Betaling for vikariat.....	11
	§ 13 Betaling for overtidsarbeid.....	11
Kap. 6	Bestemmelser om sosiale ytelser.....	13
	§ 14 Lønnsans. ved svangerskap/fødsel eller adopsjon	13
	§ 15 Ytelser under militærtjeneste.....	13
	§ 16 Ferie.....	14
	§ 17 Eldre arbeidstakere med nedsatt helse.	14
	§ 18 Innvandrere	15
Kap. 7	Diverse bestemmelser.....	15
	§ 19 Kompetanse og bedriftsutvikling	15

§ 20 Individuell oppsigelse og oppsigelsesfrister .	15
§ 21 Spesielle fordeler	16
§ 22 Ledige stillinger.....	16
§ 23 Reise- og transportbestemmelser	16
§ 24 Garderobe og oppholdsrom	17
§ 25 Arbeidstøy, uniform og verneutstyr	17
§ 26 Lærlinger	18
§ 27 Lønnet permisjon i forbindelse med fødsel . .	18
 Protokolltilførsel.....	 18

BILAG

1. Avtale om sliterordningen
2. Avtale om opplysnings- og utviklingsfond
3. Korte velferdspermisjoner
4. Avtalefestet pensjon (AFP)
5. Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstagere
6. Ferie m.v.
7. Tjenestepensjoner
8. Innleie/Vikarer/Midlertidige ansettelse
- 8 A. Ansatte i vikarbyråer
9. Fagopplæring og videreutdanning.

DEL I**HOVEDAVTALEN****DEL II****OVERENSKOMSTENS BESTEMMELSER****KAP. 1****OVERENSKOMSTENS OMFANG OG VARIGHET****§ 1 Overenskomstens omfang**

- 1.1 Denne overenskomst gjelder trafikkpersonell, funksjonærer og redningsmenn som er ansatt på hel- eller deltid.
- 1.2 Med deltidsansatte menes:
 - ansatte som på årsbasis arbeider enkelte faste dager i uken med full eller redusert arbeidstid,
 - ansatte som på årsbasis arbeider fast hver dag med redusert arbeidstid.
 - Denne overenskomst kan gjøres gjeldende for bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde. Se nytt bilag 8 og 8a.
- 1.3 Overenskomsten gjelder ikke for personer som er midlertidig ansatt inntil to måneder, selv om bestemmelsene om arbeidstid, lønn og overtidsbetaling må følges også for dem.
- 1.4 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 YS-P/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 henhold til 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 henhold til de oppsigelsesregler som gjelder.

§ 2 Overenskomstens varighet

Overenskomsten trer i kraft den 1. april 2022 og gjelder til 31.mars 2024 og videre 1 - ett - år ad gangen med mindre den blir sagt opp skriftlig med minst 2 - to - måneders varsel.

KAP. 2

LIKESTILLING

§ 3

- 3.1 Partene er enige om både sentralt og lokalt å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene, slik at kvinner og menn gis like muligheter. Bedriften skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser, lønn, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.
- 3.2 De lokale parter bør drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale.

Formålet med en slik avtale er at alle arbeidstakere - uansett kjønn - gir samme mulighet til arbeid og faglig utvikling, og likestilling med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement.

- 3.3 I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriftene, vil NHO Luftfart og INDUSTRI ENERGI bl.a. peke på at:
- Likestilling er et lederansvar.
 - Likestilling gjelder også holdninger og normer og krever sterk medvirkning fra såvel de tillitsvalgte som fra ledelsen.
 - Likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablerte samarbeidsfora i bedriften.

KAP. 3

ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

§ 4 Alminnelige bestemmelser om arbeidstidens lengde

- 4.1 Den ordinære effektive arbeidstid skal ikke overstige 37 1/2 timer pr. uke.
- 4.2 Der hvor den praktiserte normale arbeidstid for kontor-funksjonærer har vært kortere enn 37 1/2 timer pr. uke, skal ikke bestemmelsene i 4.1 medføre at den effektive arbeidstid forlenges. Skulle en bedrift finne det påkrevet å utvide arbeidstiden der hvor den har vært kortere enn 37 1/2 timer, skal spørsmålet tas opp med de tillitsvalgte. Blir ikke partene enige på bedriften, kan spørsmålet bringes inn for hovedorganisasjonene.
- 4.3 Når det ansettes deltidspersonell skal det avtales skriftlig hvilken fast arbeidstid og månedslønn vedkommende skal ha. Den avtalte faste arbeidstid kan bare endres ved avtale med den deltidsansatte. Den ansatte skal gis anledning til å konferere med den tillitsvalgte på forhånd.
- 4.4. Den årlige lønnsvurdering

Partene er enige om at det ved de årlige vurderinger i bedriftene også må legges vekt på bedriftens økonomi, produktivitets-utvikling, fremtidsutsikter og konkurransevne.

§ 5 Alminnelige bestemmelser om arbeidstidens inndeling

- 5.1 Når den daglige arbeidstid er lengre enn 5 timer, skal den ansatte ha en hvile- og spisepause av 1/2 times varighet. Er arbeidstiden 5 timer eller kortere, kan pausen reduseres til 15 minutter. Er arbeidstiden 3 timer eller kortere, bortfaller pausen i sin helhet.
- 5.2 Den daglige arbeidstid skal legges mellom kl. 07.00 og kl. 17.00.

Når det arbeides på lørdager, slutter arbeidstiden senest kl. 12.00.

- 5.3 Bedriften og de tillitsvalgte skal avtale inndelingen av arbeidstid og fastsetting av spisepausen. Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll.

Ved fastsetting av arbeidstiden skal det tas mest mulig hensyn til rasjonell drift og miljømessige forhold.

Fleksitid kan avtales skriftlig.

- 5.4 Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for å vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjenning.
- 5.5 Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljølovens § 10-5 og § 10-12. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres.
- 5.6 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.
- 5.7 Ved etablering av vaktordninger utenfor arbeidsstedet skal det gjennomføres lokale drøftelser mellom de lokale parter.

§ 6 Spesielle arbeidstidsbestemmelser

- 6.1 Påskeaften er fridag.

Når hensynet til bedriften gjør det nødvendig at arbeidet holdes i gang, gis personalet fri i den utstrekning det er anledning til det.

Arbeidstakere på dagtid som av bedriftsmessige hensyn pålegges å arbeide påskeaften, skal i stedet ha fri en annen dag.

- 6.2 Jul- og nyttårsaften slutter arbeidet kl. 12.00. Det samme gjelder også pinseaften hvis ikke hensynet til bedriften gjør det nødvendig at arbeidet holdes i gang utover dette tidspunktet.

- 6.3 Ved behov for skiftarbeid eller forskjøvet arbeidstid skal de stedlige partene drøfte betingelsene. Slike ordninger skal godkjennes av INDUSTRI ENERGI og NHO LUFTFART før de iverksettes.
- 6.4 Personer som går på en offentlig godkjent aftenskole, hvor utdanningen har tilknytning til arbeidet, skal gis fri slik at det blir minst to timer mellom arbeidets slutt og skoletidens begynnelse dersom utdanningen begynner kl. 16.00 eller senere. I tillegg skal det gis fri slik at det blir minst 2 timer mellom arbeidets slutt og eksamens start.

Ved eksamen i forbindelse med slik utdannelse gis det fri uten lønnstrekk den tid eksamen faller sammen med arbeidstiden.

- 6.5 Ansatte som betjener særlig anstrengende kontormaskiner (skjermterminaler o.l.) og en-manns sentralbord, skal etter avtale med bedriftsledelsen gis anledning til å variere dette med annet kontorarbeid eller gis kortere hviletid.

§ 7 Bestemmelser om begrenning av overtidsarbeid

- 7.1 Overtidsarbeid kan anvendes i den utstrekning gjeldende lov hjemler.
- 7.2 Overtidsarbeid skal innskrenkes til det minst mulige og i særdeleshet ikke overdrives av eller overfor den enkelte ansatte.

KAP. 4

ALMINNELIGE LØNSBESTEMMELSER

§ 8 Bestemmelser om lønnssystemer

§ 8 Lønn

Lokalt avtalte lønnssystemer som er etablert før 1.4.2020 videreføres med mindre de lokale parter kommer til enighet om at lønnssystemet skal avvikles.

Dette gjelder for følgende bedrifter:

Bristow Norway AS
CHC Helikopter Service AS
Heli-One (Norway AS)

8.1 Lønnsmatrise

År/Gruppe	A	B	C	D	E	F	G
0	32 794	41 198	37 258	43 090	47 505	54 725	68 023
1	33 166	41 538	37 549	43 468	48 051	55 098	68 356
2	33 538	41 879	37 840	43 846	48 596	55 471	68 689
3	33 911	42 219	38 130	44 224	49 142	55 844	69 021
4	34 283	42 560	38 421	44 602	49 688	56 216	69 354
5	34 655	42 900	38 712	44 979	50 233	56 589	69 687
6	35 027	43 241	39 003	45 357	50 779	56 962	70 020
7	35 399	43 581	39 294	45 735	51 325	57 335	70 353
8	35 772	43 922	39 584	46 113	51 870	57 708	70 685
9	36 144	44 262	39 875	46 491	52 416	58 081	71 018
10	36 516	44 602	40 166	46 869	52 962	58 453	71 351
11	36 888	44 943	40 457	47 247	53 507	58 826	71 684
12	37 260	45 283	40 748	47 625	54 053	59 199	72 017
13	37 633	45 624	41 038	48 002	54 599	59 572	72 349
14	38 005	45 964	41 329	48 380	55 145	59 945	72 682
15	38 377	46 305	41 620	48 758	55 690	60 318	73 015
16	38 749	46 645	41 911	49 136	56 236	60 690	73 348
17	39 121	46 985	42 202	49 514	56 782	61 063	73 681
18	39 494	47 326	42 492	49 892	57 327	61 436	74 013
19	39 866	47 666	42 783	50 270	57 873	61 809	74 346
20	40 238	48 007	43 074	50 648	58 419	62 182	74 679
21	40 610	48 347	43 365	51 025	58 964	62 555	75 012
22	40 982	48 688	43 656	51 403	59 510	62 927	75 345
23	41 355	49 028	43 946	51 781	60 056	63 300	75 677
24	41 727	49 369	44 237	52 159	60 601	63 673	76 010
25	42 099	49 709	44 528	52 537	61 147	64 046	76 343

Stillingskategorier:

Gruppe A: Trafikkpersonell, stuer, fraktpersonell

Gruppe B: Funksjonærer, sekretær, administrasjon og innkjøp, lønn og regnskapsmedarbeidere, HSEQ koordinator og HSEQ advisor

Gruppe C: Lager og logistikkmedarbeider

Gruppe D: Operasjonspersonell, senior operasjonspersonell

Gruppe E: Driftsplanlegger, programingeniør, senior programingeniør

Gruppe F: CSO, Senior CSO med flyteknisk fagbrev

Gruppe G: Redningsmenn

Lønnsmatrisens satser reguleres årlig med virkning fra 1. april. I samordnede oppgjør og mellomoppgjør gjennomføres det, etter at oppgjøret er vedtatt, en justeringsforhandling av lønssatsene i lønsmatrisen i overenskomsten.

8.2 Bedriftstilpasset lønnssystem

De lokale parter avtaler hvorvidt man i den enkelte bedrift skal følge overenskomstens lønsmatrise eller i en særavtale enes om et eget bedriftstilpasset lønnssystem. Et slikt lokalt lønnssystem må godkjennes av organisasjonene før det iverksettes.

Det bedriftstilpassede lønnssystem skal tilfredsstillende følgende kriterier:

Det skal være et matrisesystem med stillingsgrupper og ansiennitetsbestemmelser der den ansattes lønn fremgår.

Dersom partene lokalt ikke enes om etablering av bedriftstilpasset lønnssystem gjelder overenskomstens lønnssystem fullt ut etter.

8.3 Lokal lønnsdannelse

Det skal føres årlige forhandlinger på en dato som de lokale parter enes om. Det er ikke anledning til å forhandle bort den regulering som er gitt i de sentrale forhandlingene, med mindre de lokale partene enes om noe annet.

Lokale forhandlinger skal føres på basis av den enkelte bedrifts økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurransevne.

Den lokale særavtale skal ha lokalt avtalt varighetsbestemmelse og oppsigelsesfrist, jmf. Hovedavtalens bestemmelser om særavtaler.

De tillitsvalgte skal etter anmodning utleveres lister som viser timefortjeneste for siste kvartal.

Det påligger bedriften og de tillitsvalgte å føre reelle forhandlinger. Oppstår det tvil om de lokale forhandlingene er gjennomført slik overenskomsten forutsetter, kan hver av partene kreve at organisasjonene INDUSTRI ENERGI og NHO LUFTFART samtidig gir veiledning til partene.

§ 9 Beregning av lønn for del av måned

- 9.1 Ved tiltredelse/fratredelse av stilling eller lignende finnes lønnen som skal betales på følgende måte:

$$\frac{\text{Månedslønn}}{\text{Aktuelt uketimetall} \times 4 \frac{1}{3}} = \text{Timelønn}$$

- 9.2 Ved trekk i lønn, benyttes samme fremgangsmåte som beskrevet under § 9.1.

§ 10 Minstelønnssatser

(TOM)

§ 11 Tidspunkt m.v. for lønnsutbetalingen

- 11.1 Bedriften bestemmer om lønnsutbetalingen skal skje i kontanter eller over bank.
- 11.2 Lønningene utbetales hver 15. og siste i måneden dersom ikke annet avtales ved den enkelte bedrift. Faller en lønnsutbetalingsdag på en helligdag, skjer utbetaling nærmeste foregående hverdag.

KAP. 5

BETALING FOR VIKARIAT OG OVERTIDSARBEID

§ 12 Betaling for vikariat/ekstrahjelp

12.1 Ved vikariat i stilling med mer kvalifisert og ansvarsfullt arbeid og som varer utover 3 uker i sammenheng (ikke ferievikariat), skal det lokalt avtales en godtgjørelse.

Godtgjøringen betales fra første dag.

12.2 Partene er enig om at ekstrahjelper innenfor helikopterterminalene - trafikk, frakt og stuere - skal ha samme lønns- og arbeidsbestemmelser som selskapets fast ansatte.

§ 13 Betaling for overtidarbeid

13.1 Som overtidarbeid i denne forbindelse regnes arbeid som forlanges utført utenfor arbeidstakerens ordinære arbeidstid i henhold til den avtalte arbeidstidsinndeling for heltidsansatte.

13.2 For overtidarbeid betales pr. time en timelønn + et overtidstillegg fastlagt i prosenter av timelønnen.

Det regnes bare med hele og halve timer.

Ved fremmøte til overtid etter ordinær arbeidstid skal det betales for minst 3 timer.

13.3 Timelønnen for den enkelte arbeidstaker beregnes etter følgende formel:

$$\frac{\text{Månedslønn}}{\text{Aktuelt uketimetall} \times 4 \frac{1}{3}} = \text{Timelønn}$$

For ekstraordinært overtidarbeid, hvorved forstås arbeid hvor arbeidstakeren etter å ha forlatt arbeidsstedet, får beskjed om hurtigst mulig og uten forutstående varsel å komme for å delta i uforutsett arbeid, betales 100 % tillegg inntil vedkommendes ordinære arbeidstid begynner.

For slikt frammøte betales for minst 3 timer, og dessuten nødvendige reiseomkostninger såfremt bedriften ikke sørger for transport. Denne bestemmelsen gjelder ikke i forbindelse med hjemnevakt hvor det betales for faktisk medgått arbeidstid.

13.4 Overtidstilleggene er:

100 % - for overtidsarbeid på lørdager, søn- og helligdager og på dager før helligdager etter den ordinære arbeidstids slutt.
50 % - for øvrige overtidstimer.

Særlige bestemmelser om overtidsarbeid om natten

For overtidsarbeid på virkedager i tiden mellom kl. 21.00 og kl.08.00, forutsatt at dette er påbegynt før kl. 06.00 betales 100%.

Bestemmelsen gjelder ikke for skiftgående personell.

- 13.5 En ansatt som har arbeidet ordinær dagtid og som samme dag må arbeide overtid i tilslutning til den ordinære arbeidstids slutt, betales kr. 96 i matpenger. Dette under forutsetning av at overtiden varer minst 2 timer og at bedriften ikke skaffer mat.

Merknad

I bedrifter hvor det har vært uomtvistelig praksis med bedre ordning, beholdes denne.

Bestemmelsene ovenfor gjelder ikke for overordnede funksjonærer som etter sine ansettelsesvilkår ikke har krav på overtidsbetaling.

KAP. 6

BESTEMMELSER OM SOSIALE YTELSER

§ 14 Lønnsansiennitet ved svangerskap/fødsel eller adopsjon

Arbeidstaker som har permisjon i forbindelse med svangerskap/-fødsel eller adopsjon, opparbeider lønnsansiennitet i inntil ett år, såfremt arbeidstaker har rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter bestemmelsene i Folketrygdloven.

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

§ 15 Ytelser under militærtjeneste

- 15.1 Arbeidstakere som har minst 6 måneders ansettelse i bedriften og som beordres til militærtjeneste betales følgende lønn:
- a) For samlet førstegangstjenestegjøring halv lønn i inntil 3 måneder med fradrag av den godtgjøring vedkommende mottar av det offentlige, unntatt familietillegg.
 - b) For senere tjenestegjøring full lønn i inntil 1 måned med fradrag av den godtgjøring vedkommende mottar av det offentlige, herunder også familietillegg.

Militærtjeneste kan ikke nyttes som oppsigelsesgrunn.

- 15.2 Bestemmelsene i 14.1. skal også anvendes på arbeidstakere som blir beordret til ordinær pliktig tjeneste i heimevernet, sivilforsvaret eller politireserven.
- 15.3 Betaling av lønn under militærtjeneste bygger på den forutsetning at arbeidstakeren er i arbeid i minst 3 måneder i bedriften umiddelbart etter avtjent militærtjeneste.

Fratrer arbeidstakeren etter egen oppsigelse innen utgangen av denne tid, har bedriften adgang til å foreta motregning i tilgodehavender vedkommende måtte ha i bedriften. Arbeidstaker kan avkreves en erklæring om dette for å få slik betaling.

- 15.4 Lønnsansiennitet for militærtjeneste m.m.

Avtjent førstegangstjeneste i forsvaret og pålagt tjeneste som sivilarbeider godskrives som lønnsansiennitet.

Arbeidstakere som har permisjon fra arbeidet for å utføre tilsvarende tjeneste, gis lønnsansiennitet på samme måte.

§ 16 Ferie

Ferie gis i samsvar med Ferieloven.
I tillegg vises det til bilag om ferie.

§ 17 Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse

- 17.1 INDUSTRI ENERGI og NHO LUFTFART er enige om både sentralt og lokalt å arbeide for at det legges til rette for en personalpolitikk slik at eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse, kan fortsette å arbeide frem til ordinær pensjonsalder.
- 17.2 Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift diskuterer arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse. Det bør særlig tas hensyn til at tunge løft, skift, overtid, reiseoppdrag og særlig smussig arbeid kan medføre belastninger som kan være spesielt uheldig for disse arbeidstakere. Av denne grunn bør eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse så vidt mulig ut fra en leges vurdering eller etter eget ønske, kunne fritas for slike arbeidsoppgaver.
- 17.3 For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, hvilepauser, hjemme-/fjernarbeid, deltidsarbeid m.v. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

§ 18 Innvandrere

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

KAP. 7

DIVERSE BESTEMMELSER

§ 19 Kompetanse og bedriftsutvikling

Kartlegging av bedriftens kompetansebehov skal omfatte samtlige arbeidstakergrupper. På bakgrunn av kartleggingen planlegges og gjennomføres det kompetansehevende tiltak. Dette kan f.eks. skje gjennom det daglige arbeidet, gjennom bruk av interne og eksterne kurs, selvstudier og konferanse. Bedriften og den enkelte har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen. Det vises i denne forbindelse til kapittel XVI i Hovedavtalen.

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

§ 20 Individuell oppsigelse og oppsigelsesfrister

Hva angår

- 20.1 Oppsigelsens form, avgivelse og innhold, se Arbeidsmiljølovens § 15-1, § 15-4 samt § 17-4.
- 20.2 Oppsigelsesfrister, se Arbeidsmiljølovens § 15-3.
- 20.3 Vern mot usaklig oppsigelse, oppsigelsesvern ved sykdom, ved svangerskap og etter fødsel og ved militærtjeneste, se Arbeidsmiljølovens §§ 15-1 til 15-15 samt § 17-1 til § 17-5.
- 20.4 Arbeidstakerens rett til å kreve forhandlinger, reise søksmål og de frister som gjelder i den forbindelse, se Arbeidsmiljølovens § 17-3.

§ 21 Spesielle fordeler

Spesielle fordeler som er praktisert med bedriftens samtykke eller tilsagt den enkelte eller samtlige som omfattes av denne overenskomst, kan ikke forringes i tariffperioden.

§ 22 Ledige stillinger

- 22.1 Ledige og nyopprettede stillinger skal kunngjøres med e-post (eller link til side), slik at de ansatte i bedriften gis anledning til å søke.

22.2 Deltidsansatte som er i arbeid og som har vært fast beskjeftiget i bedriften i minst 1/2 år, gis under ellers like vilkår fortrinnsrett ved nyansettelser i heltidsstilling.

§ 23 Reise- og transportbestemmelser

23.1 Ved beordret overtidsarbeid utenom de tider de kollektive transportmidler er i gang, forutsettes det at bedriften fastsetter generelle retningslinjer vedrørende transport til og/eller fra arbeidsplassen, eventuelt transportgodtgjøring eller at det treffes avtale for det enkelte tilfelle.

23.2 Reiser i bedriftens tjeneste godtgjøres etter bedriftens reiseregulativ.

Hvis bedriften ikke har reiseregulativ, skal det før den ansatte reiser ut på tjenestereise, treffes avtale om en av følgende tre ordninger:

- a) En fast diett- og losjigodtgjørelse pr. dag, uke eller måned.
- b) Bedriften holder kost og losji uten utgift for vedkommende.
- c) Utgifter til kost og losji betales etter regning.

Benytter den ansatte egen bil i bedriftens tjeneste, skal det avtales en godtgjørelse for dette.

Hvor forholdene nødvendiggjør det, skal den ansatte gis fri en rimelig tid til å forberede reise. På tilsvarende måte gis nødvendig fritid før vedkommende etter avsluttet reise møter på bedriften.

Dersom egne retningslinjer ikke finnes, kan det for enkeltstående reiser utenom ordinær arbeidstid i stedet avtales en godtgjørelse i det enkelte tilfelle som inkluderer en kompensasjon også for at den ansatte må reise på sin fritid.

23.3 Hvis det oppstår tvist om anvendelsen av denne bestemmelse, kan saken forelegges hovedorganisasjonene.

23.4 Har man andre tilfredsstillende ordninger, beholdes disse.

§ 24 Garderobe og oppholdsrom

Bedriften skal så vidt mulig sørge for at personalet har garderobe og et hygienisk og oppvarmet lokale til oppholdssted i spisepauser.

I tilfelle det ikke er mulig å stille slike lokaler til disposisjon, skal bedriften i samarbeid med de tillitsvalgte finne fram til en hensiktsmessig og praktisk ordning.

§ 25 Arbeidstøy, uniform og verneutstyr

- 25.1 For ansatte som har arbeidsoppgaver som medfører spesiell tilsmussing av eller ekstraordinær slitasje på klærne, samt for dem som arbeider på lager under spesielle og vanskelige forhold med hensyn til kulde og trekk, (f.eks. i fryserom), holder bedriften egnet arbeidstøy, overtrekksklær e.l.
- 25.2 I den utstrekning bedriften påbyr spesielt arbeidstøy som uniform, bekostes dette av arbeidsgiveren.
- 25.3 Tøyet forblir bedriftens eiendom og skal tilbakeleveres dersom vedkommende slutter i bedriften.
- 25.4 Dersom et arbeid tilsier bruk av påbudt verneutstyr, skal de prinsipper for anskaffelse og benyttelse av slikt utstyr som gjelder for arbeidere ved bedriften, anvendes tilsvarende overfor funksjonærene.

§ 26 Lærlinger

Lærlinger vil få læretiden godkjent som lønnsansiennitet og bedriftsansiennitet ved ansettelse i bedriften. Tilpassede ordninger kan avtales lokalt.

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

§ 27 Lønnet permisjon i forbindelse med fødsel

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

Protokolltilførsel:

Ad krav fra NOPEF om endringer i § 6 nr. 2: Bedriftene opplyser at de vil fortsette praksisen med å gi fri for dagtidspersonell jul- og nyttårsaften. **(Tariffoppgjøret 2002).**

Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

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

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og NHOs Hovedstyre. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 - fjorten - dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 - fjorten - dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2023).

NHO Luftfart

Industri Energi

Bilag 1 til overenskomstene 2020-2022

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.

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

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

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

§ 3 Tariffavtaler med Sliterbilag

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

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

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

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

§ 4 Individuelle krav

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

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

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

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

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

§ 5 Ytelsen

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

Ytelsen er gradert slik:

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

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

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

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

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

§ 6 Finansiering

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

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

Premie beregnes på grunnlag av det antall ansatte i bedriften som er omfattet av Sliterordningen.

Premiesatsene pr. 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

BILAG 2

Bilag til overenskomst 2020

AVTALE

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

(Endret siste gang i 2011)

§ 1

Formål

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

§ 2

Virkemidler

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

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

§ 3

Finansiering

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

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

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

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

Ansatte som kommer inn under Hovedavtalen for arbeidere mellom LO og NHO er, som en del av finansieringsordningen, forpliktet til å betale kr. 3,25 pr. uke.

Beløpene reguleres av Sekretariatet i LO og NHOs styre, etter innstilling fra Fondsstyret, jfr. § 5.

§ 4

Innkrevning av premie

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

§ 5

Administrasjon

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

§ 6

Midlenes anvendelse og fordeling

Fondsstyret fastsetter for hvert år de beløp som forskuddsvis skal avsettes til fellesformål som en finner det ønskelig å støtte. Fondets øvrige midler disponeres - med en halvpart til hver - av

spesialutvalg oppnevnt av hver av de to hovedorganisasjonene. Det utarbeides spesialvedtekter for disse utvalgs virksomhet.

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

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

§ 7

Regnskap og årsberetning

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

§ 8

Oppløsning

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

§ 9

Ikrafttredelse

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

Merknader:

NHOs representanter gjorde oppmerksom på at de måtte regne med at samme avtale ville bli inngått med organisasjoner utenfor LO som man hadde tilsvarende tariffavtaler med, som med forbund i LO. I den forbindelse vil det bli nødvendig å drøfte nærmere den praktiske gjennomføring av såvel innkreving av avgiften som fordelingen av midlene.

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

BILAG 3

**Bilag til overenskomst av 2020
til overenskomst nr. 388****LO-NHO AVTALEN OM KORTE VELFERDSPERMISJONER MED TILLEGG AVTALT
MELLOM NORSK INDUSTRI OG FELLEFORBUNDET
(Gjelder punktene 4, 5 og 10)**

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

BILAG 4

Bilag til overenskomst av 2020

Avtale om ny AFP-ordning

I Innledning

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

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 pensjongivende 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 pensjongivende inntekt som er høyere enn arbeidstakerens øvrige inntekter.

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

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

VI. Pensjonsnivået i den nye AFP- ordningen

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

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

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

Arbeidsinntekt kan kombineres med AFP og alderspensjon fra folketrygden uten 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.

BILAG 5

BILAG TIL OVERENSKOMST AV 2020

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.

BILAG 6

FERIE M.V.

Bilag til overenskomst av 2020

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 godkjenning.”
- b) ”Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljølovens § 10-5. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres.”
- c) ”Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker m.v. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte.”

B. Avtalefestet ferie

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

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

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

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

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

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

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

Økningen foretas ved at proSENTSATS for opptjeningsåret endres slik:

2000 settes til 11,1

2001 settes til 12,0

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

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

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

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

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

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

Merknader:

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.

Bilag til overenskomst av 2020

TJENESTEPENSJONER

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

NHO Luftfart og Industri Energi vil anmode sine respektive hovedorganisasjoner, NHO og LO om i fellesskap å:

- utarbeide nødvendig informasjonsmateriell til bruk i de enkelte virksomheter
- legge til rette for å bistå partene i den enkelte virksomhet med råd og veiledning i forbindelse med drøftingene
- ta opp forhandlinger med enkelte tilbydere av alderspensjonsordninger med sikte på å komme 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.

INNLEIE/VIKARER/MIDLERTIDIGE ANSETTELSER

Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.

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

1. Innleie av arbeidstakere

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

1.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

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

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

1.3. Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)

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

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

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke bilag 2, 5, 6, 7, 9 og 11 i denne overenskomsten.

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

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

1.3.4 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 i pkt 1.3.2 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 tillitsvalgtarbeid, jfr Hovedavtalen § 6-6.

Merknad:

Punktene 1.3.2, 1.3.3 og 1.3.4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jfr Prop 74L (2011-2012).

3. Utsetting av arbeid og entrepriselignende ordninger

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

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

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

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

3. Personvern og taushetsplikt

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

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

Bedriften skal på anmodning fra tillitsvalgte informere de tillitsvalgte om hvordan det er tilrettelagt for at arbeidstakere ansatt hos underleverandører som midlertidig utfører arbeid

i bedriften har bo- og oppholdsforhold i samsvar med den standard som normalt brukes på oppdragsstedet.

5. **Bruk av vikarer**

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

6. **Andre forhold**

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

Nytt Bilag 8 A Ansatte i vikarbyråer

Bestemmelsene i dette bilaget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jfr Avsnitt 10.

1. Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomsts virkeområde jfr Avsnitt 10.
2. Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.
3. Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.
4. Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.
5. Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun 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.
6. Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, jf. Bilag 3, pkt 1.3.2.
7. Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.
8. Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

BILAG 9

Bilag til overenskomst av 2020

FAGOPPLÆRING OG VIDERE UTDANNING

Bedriftene blir stilt overfor store utfordringer i årene som kommer, dette gjelder ikke minst hensyn til den teknologiske utvikling. Innføring av ny teknologi og endringer i produksjonsmåtene vil dessuten føre med seg at de ansatte vil bli stilt overfor nye og større krav til kompetanse.

Det er partenes mål at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for å mestre de oppgaver som til en hver tid foreligger. Nødvendig opplæring/videreutdannelse blir avgjørende i denne forbindelse. Partene forutsetter at alle arbeidstakere er villige til å gjennomgå den nødvendige faglige opplæring som bedriften anser nødvendig for å oppfylle kravene til økt kompetanse som stillingen krever.

Opplæring i samsvar med bedriftens behov/fagopplæring, som faller innenfor den enkeltes arbeidstakers arbeidstid, skal skje uten tap av fortjeneste.

Fagopplæring

Fagopplæring skjer i samsvar med Opplæringslova og de bestemmelser som til enhver tid blir gitt i henhold til denne loven og Hovedavtalens bestemmelser.

Partene er enige om:

- å arbeide aktivt og systematisk for å sikre bransjens fremtidige rekruttering. Et viktig ledd i denne sammenheng er lokalt samarbeid mellom skole og arbeidsliv. Partene er positive til å ta imot elever i deres utplassering, og vil arbeide for at denne tiden blir meningsfylt utnyttet
- at det mellom bedriften og tillitsvalgte drøftes behovet for inntak av lærlinger, slik at det legges til rette for nødvendig inntak av lærlinger
- de lokale parter anbefales å drøfte støtte til aktuelle ordninger som støtte til reise- og flytteutgifter, samt å vurdere behov for tiltak som øker mobilitet og tilgang på lærlinger
- lærlinger og praksiskandidater skal ikke ha økonomiske utgifter til for eksempel kursavgifter og læremateriell i perioden fram til fagprøven. 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 felleskap å arbeide for en kontinuerlig oppdatering av fagopplæring, slik at denne til enhver tid er mest mulig i samsvar med industriens behov

- å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i Opplæringslova (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i framtiden
- at de aktuelle faglig rådene søker å utarbeide opplæringstilbud for ajourføring av fagarbeidernes kvalifikasjoner, som endrede arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi m.v. vil kreve

Videreutdanning

Bedriftene oppfordres til å behandle opplæringsspørsmål systematisk i tråd med Hovedavtalens Kap. 16 og i § 12-8, hvor det bl.a. heter: Bedriftsutvalget har myndighet og ansvar for fastsettelse av generelle retningslinjer vedrørende yrkesopplæring for de ansatte i bedriften som utvalgets medlemmer er enige om. Det samme gjelder vedrørende rettledning for nye ansatte. Videre kan bedriftsutvalget være et forum for de ansattes aktive medvirkning i generelle utdanningsspørsmål.

Industri Energi og NHO Luftfart vil anbefale at de lokale parter tilpasser sin arbeidsorganisasjon og sine bedriftsinterne avtaler med tanke på de krav ny teknologi vil medføre.