

Avtale nr. 229 og 230

Utløp: 31.03.2024

Flyavtalen
avtale A og B
mellom
Næringslivets Hovedorganisasjon/
NHO Luftfart/
på den ene side
og
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund/
Parat
på den annen side

Innholdsfortegnelse avtale A

| | | |
|-------------|---|-----------|
| I | Hovedavtale mellom NHO og YS | 6 |
| II | Avtale A | 6 |
| § 1 | Omfang | 6 |
| § 2 | Ansettelses - ansiennitet..... | 6 |
| § 3 | Fagopplæring/Lærlinger | 7 |
| § 4 | Ledige og nyopprettede stillinger | 8 |
| § 5 | Arbeidstid..... | 9 |
| 1. | Dagtid | 9 |
| 2. | Skift og turnusarbeide..... | 11 |
| § 6 | Godtgjørelse for skift- og turnusarbeid | 12 |
| § 7 | Overtidsarbeid | 13 |
| § 8 | Overtid | 14 |
| 8.1 | Betaling for overtid..... | 14 |
| 8.2 | Matpenger ved overtidarbeid | 15 |
| § 9 | Lønnsfastsettelse | 15 |
| 9.1 | Lønnsnivå og lønnsdifferensiering | 15 |
| 9.2 | Individuell lønnsfastsettelse | 15 |
| 9.3 | Årlig lønnsregulering..... | 16 |
| 9.4 | Skifte av stilling | 16 |
| 9.5 | Behandling av generelle lønsspørsmål..... | 16 |
| § 10 | Beregning av lønn for del av måned | 18 |
| § 11 | Forskuttering av sykepenger..... | 18 |
| § 12 | Godtgjørelse for beordret militærtjeneste o.l..... | 19 |
| § 13 | Ytelser til etterlatte | 19 |
| § 14 | Omsorgspermisjon ved fødsel/adopsjon | 19 |
| § 15 | Arbeidstøy, verneutstyr, ID-kort mv..... | 19 |
| § 16 | Tjenestereiser | 20 |
| 16.1 | Generelt..... | 20 |
| 16.2 | Reisetid til kurs/kurstid | 21 |
| § 17 | Vikariat i høyere stilling | 22 |
| § 18 | Kompetanse og bedriftsutvikling..... | 22 |

| | | |
|------|-------------------------|----|
| § 19 | Spesielle fordeler..... | 22 |
| § 20 | Avtalens varighet..... | 22 |

Innholdsfortegnelse avtale B

| | | |
|------|---|----|
| I | Hovedavtale mellom NHO og YS..... | 25 |
| II | Avtale B..... | 25 |
| § 1 | Omfang..... | 25 |
| § 2 | Talsmenn..... | 25 |
| § 3 | Informasjon..... | 25 |
| § 4 | | 26 |
| § 5 | | 26 |
| § 6 | Behandling av tvister..... | 26 |
| § 7 | Nemnd..... | 26 |
| § 8 | Erklæring om økt utdanning..... | 27 |
| § 9 | Kollektive oppsigelser..... | 27 |
| § 10 | Lønnsfastsettelse..... | 27 |
| 10.1 | Lønnsnivå og lønnsdifferensiering..... | 27 |
| 10.2 | Individuell lønnsfastsettelse..... | 28 |
| 10.3 | Årlig lønnsregulering..... | 28 |
| 10.4 | Skifte av stilling..... | 28 |
| 10.5 | Behandling av generelle lønsspørsmål hvor forbundet har 4 eller flere medlemmer som går inn under overenskomsten..... | 29 |
| 10.6 | Bedrifter med færre enn 4 medlemmer av forbundet som går inn under overenskomsten..... | 30 |
| § 11 | Ytelser til etterlatte..... | 31 |
| § 12 | Omsorgspermisjon ved fødsel/adopsjon..... | 31 |
| § 13 | Godtgjørelse ved beordret militærtjeneste o.l..... | 31 |
| § 14 | Varighet..... | 32 |

Bilag begge avtaler

| | | |
|----------------|--|-----------|
| Bilag 1 | Sliterordningen | 34 |
| Bilag 2 | Opplysnings- og utviklingsfond | 38 |
| Bilag 3 | Korte velferdspermisjoner med tillegg | 40 |
| Bilag 4 | Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987 | 42 |
| Bilag 5 | Avtale om ny AFP-ordning | 50 |
| Bilag 6 | Tjenestepensjon | 54 |
| Bilag 7 | Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid mm..... | 56 |
| Bilag 8 | Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner | 58 |
| Bilag 9 | Ferie mv..... | 59 |

**Flyavtalen
avtale A**

mellom

**Næringslivets Hovedorganisasjon/
NHO luftfart/**

på den ene side

og

**Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund/
Parat**

på den annen side

I Hovedavtale mellom NHO og YS

II **Avtale A**

§ 1 **Omfang**

Denne avtale gjelder for ansatte innen kontor, ekspedisjon, trafikale og operative avdelinger.

Overenskomstens Del "A" kan ikke gjøres gjeldende for personer som er ansatt i stillinger såsom stasjonssjefer, distriktssjefer og personer ansatt i stillinger på avdelingssjefsnivå. Enkelte stillingsinnehavere på avdelingsjefsnivå kan imidlertid etter en konkret vurdering bli omfattet av overenskomsten.

De tillitsvalgte i de enkelte selskaper skal skriftlig underrette de respektive personalavdelinger om inn meldinger og utmeldinger av sine medlemmer pr. måned.

Ansatte som skal være representant for arbeidsgiver i forhandlinger om eller ved avgjørelser av lønns- og arbeidsvilkår for de ansatte, kan av arbeidsgiveren skriftlig til personalforeningen, bes holdt utenfor denne avtale.

Dersom personalforeningen ikke etterkommer arbeidsgivers anmodning, kan NHO ta opp med YS/Parat den avtalemessige situasjon for denne ansatte. Tvist om dette avgjøres av en nemnd på to medlemmer hvorav en fra hver av partene i denne tariffavtale. Blir disse ikke enige, oppnevner de en oppmann eller anmoder Riksmekleren om å oppnevne oppmann.

§ 2 **Ansettelses - ansiennitet**

I forbindelse med midlertidige ansettelser, vises til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Ved ansettelse skal det opprettes kontrakt. Kontrakten skal inneholde stillingsbetegnelse og opplysninger om lønn og arbeidstid.

Fast ansettelse (etter prøvetidens utløp) bekreftes skriftlig etter anmodning fra den ansatte.

Den avtalte arbeidstid kan bare endres ved avtale med vedkommende deltidsansatte, som skal ha anledning til på forhånd å konferere med tillitsvalgte. I tilfelle arbeidstaker hevder at det ikke er samsvar mellom avtalt stillingsandel og faktisk omfang, skal virksomheten og den ansatte

drøfte den ansattes krav om økt stillingsandel opp imot bedriftens behov for arbeidskraft.

Hvis bedriftsinnskrenkninger medfører innskrenkning i personalantallet, tas under ellers like vilkår hensyn til ansiennitet i bedriften. Unntatt fra denne bestemmelse er ansatte som har mindre enn ett års ansettelsestid i bedriften. Lovbestemte permisjoner medfører ikke trekk i ansiennitet.

Fast ansettelse på deltid opptjener lønnsansiennitet på lik linje med fast ansatte på heltid.

Merknad

Bestemmelsen i siste setning endres ikke av bestemmelsen i Hovedavtalen [§ 8-2](#).

§ 3 Fagopplæring/Lærlinger

Bedriften og de tillitsvalgte skal gjennom samarbeid legge forholdene til rette for [§ 3.5](#) praksiskandidater og lærlinger under opplæringsloven, slik at de som ønsker det kan ta fagbrev. Bedrifter som etter opplæringsloven kan bli lærebedrifter, skal årlig drøfte med de tillitsvalgte om bedriften skal påta seg å bli en lærebedrift.

Lønn

Grunnlag for beregning av lærlingers ordinære lønn er bedriftens lønnsnivå for nyansatt fagarbeider i bedrift.

Lønnen utgjør:

3. året 40 %

4. året 60 %

Prøveavlegging og læremateriell

Bedriften dekker utgifter til læremateriell for lærlinger. Bedriften skal også betale ordinær lønn ved prøveavleggingen.

Praksiskandidater

For de arbeidstakere som ønsker å avlegge fagprøve etter opplæringsloven [§ 3-5](#), skal bedriften dekke utgifter til læremateriell og prøveavleggelse.

Lønn med fagbrev fra skole

Ansatte med fagbrev fra skole skal første år i bedriften etter avlagt fagbrev avlønnes med 80 % av den lønn nyansatt arbeidstaker med fagbrev i bedriften har.

Ny fagprøve

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

Lønnsvurdering for fagarbeider

Ved fastsettelse av lønn for en arbeidstaker som har bestått fagprøve i fag som er relevant for stillingen, skal det utbetales et fagbrevtillegg på 3,2 % av grunnlønn.

Ved den individuelle lønnsvurdering skal det fagarbeidertillegg som eventuelle fagarbeidere ved bedriften har en overenskomstmessig rett til, vektlegges.

Lærekandidater

Lærekandidater er den som etter loven inngår individuell opplæringskontrakt med sikte på en mindre omfattende prøve enn fag- og svenneprøve.

Lønnen for lærekandidat tilpasses den enkeltes situasjon og fastsettes etter nærmere avtale mellom bedriften og vedkommende person. Dersom vedkommende mener at det er urimeligheter til stede, kan de tillitsvalgte kreve drøftinger med bedriften.

Eventuelle endringer i standardoverenskomsten vil bli inntatt i denne overenskomst ved første ordinære revisjon

§ 4 Ledige og nyopprettede stillinger

Ledige og nyopprettede stillinger skal kunngjøres på en slik måte at de ansatte i bedriften gis anledning til å søke.

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 heltids stilling. Deltidsansatte som ønsker det, skal gis merarbeid av midlertidig karakter fremfor ekstrahjelp.

Ved ansettelse i ledige og nye opprykks stillinger som omfattes av denne overenskomst, har foreningen uttalerett på forhånd. Dette innebærer at foreningen på grunnlag av relevante opplysninger fremlegger sin uttalelse.

Foreningen er i slike saker pålagt taushetsplikt.

Det er intet i veien for at fagforening og ledelse lokalt kan enes om samarbeid ved utvelgelse av nye medarbeidere.

Merknad til tredje ledd

Umiddelbart etter søknadsfristen er utløpt, skal bedriften sende søkerlista til tillitsvalgte. Før bedriften starter intervjuer, skal bedriften sende liste over kandidater som kalles inn til intervju. Dersom det ikke skal gjennomføres intervju, skal bedriften opplyse om de tre beste kandidatene sammen med bedriftens rangering.

§ 5 Arbeidstid

1. Dagtid

- a. Ordinær effektiv arbeidstid for ansatte skal ikke overstige 37 1/2 timer pr. uke.

Lørdager slutter arbeidet senest kl. 1400.

Inndeling av arbeidstiden skjer etter særskilt avtale mellom bedriften og de tillitsvalgte.

- b. Foranstående bestemmelse skal ikke medføre at den effektive arbeidstid forlenges der hvor den praktiserte arbeidstid under normale forhold har vært kortere enn 37 1/2 timer pr. uke. Skulle selskapet finne det påkrevd å utvide arbeidstiden der hvor den har vært kortere enn 37 1/2 timer, skal spørsmålet tas opp med de tillitsvalgte.

Blir partene ikke enige, kan spørsmålet innbringes for organisasjonsmessig behandling.

- c. Ansatte som får utvidet sin faste ukentlige arbeidstid, tilkommer en forhøyelse av sin lønn. Den nye lønn fastsettes normalt i forhold til den lengre arbeidstid.

Overføres ansatte som har en arbeidstid som er lengre enn vanlig for vedkommende kategori i samme bedrift til kortere arbeidstid, fastsettes ny lønn etter bestemmelsene i avtalens [§ 8](#), og av hensyn til den kortere arbeidstid.

Hvis der oppstår tvist i forbindelse med praktiseringen av denne bestemmelse som ikke løses stedlig, kan spørsmålet innbringes for organisasjonsmessig behandling.

- d. Jul- og nyttårsaften slutter arbeidet senest kl. 1200. Det samme gjelder pinseaften hvis ikke bedriftsmessige hensyn gjør det nødvendig at arbeidet holdes i gang utover dette tidspunkt. Arbeidstaker har rett til fri med lønn enten jul- eller nyttårsaften.
- e. Påskeaften er fridag. Når driftsmessige grunner gjør det nødvendig at arbeidet holdes i gang, gis personalet fri i den utstrekning det er anledning til det. Hvor ikke hele personalet kan gis fri, skal fridagen best mulig fordeles blant personalet fra år til år.

Arbeidstakere på dagtid, som av bedriftsmessige hensyn må arbeide påskeaften, skal isteden ha fri en annen dag.

- f. 1. og 17. mai er fridager med full lønn.
- g. Personer som går på en av stat eller kommune godkjent aftenskole som har tilknytning til vedkommendes arbeid, og som begynner kl. 16.00 eller senere, skal gis fri slik at det mellom arbeidets slutt og skoletidens begynnelse blir minst 2 timer. Ved eksamen i forbindelse med ovennevnte utdanning, gis fri uten lønnstrekk eksamensdagen.

Merknad

Foranstående er ikke til hinder for at partene i den enkelte bedrift kan treffe skriftlig avtale om en fleksibel arbeidstid.

Fleksibilitet

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

2. Skift og turnusarbeide

- a. Arbeidstidens lengde ved skift/turnusarbeid, er som følger av arbeidsmiljøloven. Jf. også vedlegg om arbeidstidsreduksjonen.
- b. Skiftplaner skal fastsettes etter forhandlinger med ansattes tillitsvalgte. Planene skal legges opp slik at de dekker forventet trafikk, hensynet til rasjonell drift og til miljømessige forhold.
- c. Hvis enighet om ny skiftplan eller endring i bestående skiftplan ikke oppnås under forhandlinger med de tillitsvalgte, treffer selskapet avgjørelsen om den plan det skal arbeides etter.

Merknad

Senest 3 dager etter forhandlinger etter ovenstående kan det kreves et møte mellom representanter for bedriften sentralt og representanter for det sentrale forhandlingsutvalg. Slikt møte skal i så fall avholdes snarest og før bedriften iverksetter planen.

- d. Forslag til skiftplan og endringer i bestående skiftplan skal foreligge innen 1 måned før ordningen settes i verk. I samarbeid med de lokale tillitsvalgte kan det unntaksvis fravikes fra denne regelen, men da begrenset til 14 dager.
- e. Under forutsetning av at fritiden blir minst 2 timer, er det anledning til å fordele den daglige arbeidstid på to perioder. Selskapet vil bare gjøre bruk av slike delte skift i den utstrekning det er nødvendig.
- f. Når det foreligger innskrenket program kan det gis fri før arbeidstidens slutt.

Protokolltilførsel

Partene er enige om å forsøke å unngå at arbeidstakere blir permittert etter fremmøte. Skulle dette likevel skje, skal arbeidstakeren ha betaling med tillegg som for oppsatt tid på arbeidsplanen.

3. Ansatte med særlig anstrengende og med ensidig, gjentakende arbeid og ansatte i arbeid på sentralbord betjent av en person, skal gis anledning til å veksle dette arbeid med annet arbeid, eller gis kortere hviletid etter nærmere avtale mellom den tillitsvalgte og avdelingsledelse. Jf. arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Protokolltilførsel

Partene er enige om at endringen ikke innebærer realitetsendringer.

4. Når den daglige arbeidstid er lenger enn 5 timer, skal de ansatte ha en hvile- og spisepause på 1/2 times varighet.

Det kan avtales en annen ordning med hensyn til pauser enn fastsatt ovenfor.

Inndeling av arbeidstiden og fastsettelse av pauser etter foranstående regler skjer ved særlig avtale mellom bedriften og personalet ved de tillitsvalgte. Herunder forstås også adgangen til å treffe avtale om fleksibel arbeidstid.

§ 6 Godtgjørelse for skift- og turnusarbeid

Vedrørende godtgjørelse for skift- og turnusarbeide, drøftes dette lokalt i forbindelse med tariffoppgjørene.

Denne godtgjørelse skal ikke være ringere enn den godtgjørelse bedriften betaler til sammenlignbare funksjonærgrupper.

Ved innføring eller endring av skift/uregelmessig arbeidstidsordning for ansatte, skal det på forhånd konfereres med de tillitsvalgte, hvis mulig gjennom en felles skiftplankomite.

For hver arbeidet time på nyttårsdag, skjærtorsdag, lang fredag, 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kristi Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag, samt etter kl. 1400 jul- og nyttårs-, påske- og pinseaften betales en godtgjørelse lik den ordinære timelønn.

Ved delte skift der den mellomliggende fritid skal være minst 2 timer betales kr. 76,- pr. skift.

For regelmessig arbeid på skift betales et skifttillegg i henhold til skiftplanens totale antall veide timer.

Antall veide timer beregnes etter følgende skala:

Vektfaktor 0,25 pr. time fra kl. 0600 til kl. 0800 (ikke søndager)

Vektfaktor 0,50 pr. time fra kl. 1600 til kl. 2200 (ikke lørdager og søndager)

Vektfaktor 0,83 pr. time fra kl. 2200 til kl. 0600 (ikke lørdag kveld og søndag morgen)

Vektfaktor 1,00 pr. time fra kl. 1400 lørdag til kl. 2200 søndag.

Skifttillegget skal beregnes og utbetales som faste månedlige beløp, og beløpet beregnes ved å multiplisere det totale antall veide timer pr. måned med kr. 83,-.

Skiftplaner/arbeidsplaner skal legges opp på en slik måte at om mulig unngår daglig arbeidstid på under 4 timer.

For å kunne utarbeide skiftplan som ivaretar så vel de ansatte som selskapets behov, kan partene i det enkelte selskap avtale arbeidstidsordninger som dispenserer fra arbeidsmiljøloven [§ 10-8](#) pkt. 3, for så vidt gjelder de bevegelige helligdager som ikke faller på en søndag, jf. arbeidsmiljøloven § 10-8 pkt. 4.

Arbeidstakere som arbeider skift og som må arbeide på en bevegelig helligdag/høytidsdag, skal i tillegg til den tariffestede godtgjøring for denne dag, ha en tilleggskompensasjon tilsvarende 70 % overtidstillegg for hver arbeidet time på nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kristi himmelfartsdag, 2. pinsedag og 1. og 2. juledag.

Merknad

Spørsmål om betaling av skiftgodtgjørelse på lik linje med tilsvarende arbeidstid for den del av hjemmevakten som inngår i den ukentlige arbeidstid, avklares lokalt.

§ 7 Overtidsarbeid

Som overtidarbeid regnes arbeid som forlanges utført utover den arbeidstid som er fastlagt etter [§ 4](#).

Overtid etter arbeidsmiljøloven kan anvendes i den utstrekning arbeidsmiljøloven hjemler.

Innenfor rammen av den begrensning som arbeidsmiljøloven setter for overtidarbeid i forhold til lovens alminnelige arbeidstid, skal også ansatte enkeltvis være berettiget til fritakelse for overtidarbeid ved særlige anledninger. Overtidsarbeid skal innskrenkes til det minst mulige og i særdeleshet ikke overdrives av eller overfor den enkelte ansatte.

Bedriften skal hver måned informere de tillitsvalgte om antall overtidstimer iht. arbeidsmiljøloven i den enkelte avdeling. Dersom overtidsbruken viser et permanent behov for arbeidskraft, skal partene oppta drøftinger om overtidsbruken i samsvar med arbeidsmiljølovens forutsetninger.

§ 8 Overtid

Arbeidstakere som møter til tilsagt mertid/overtidsarbeid, skal betales for 3 timer selv om arbeidet utføres på kortere tid. Dette gjelder ikke ved mertid/overtidsarbeid i tilknytning til den ordinære arbeidstid.

Ansatte som etter utført overtidsarbeid, får mindre enn 8 timers hvilepause, gis fri med lønn fra arbeidstidens begynnelse til 8 timers hvile er oppnådd.

8.1 Betaling for overtid

- a. Timelønnen for den enkelte arbeidstaker finnes ved å dividere månedslønnen med det aktuelle uketimetall x 4 1/3.
- b. **Overtidstillegget er:**
 - 50 % av timelønnen for alle overtidstimer som ikke ifølge nedenstående unntak skal betales med 100 %.
 - 100 % av timelønnen for:**
 - Overtidsarbeid mellom kl. 2100 og kl. 0800.
 - Overtidsarbeid på søndag og helligdager
 - Overtidsarbeid etter den ordinære arbeidstids slutt på dager før søndag og helligdager
 - Overtidsarbeid på avtalte frilørdager etter kl. 1200, og for øvrige avtalte fridager etter kl. 1600.
- c. Påbegynt 1/2 time regnes som 1/2 time.
- d. Overtidstillegget er på 150 % av timelønnen for overtidsarbeid på natt til hellig/høytidsdag mellom kl. 2200 og kl. 0700.
- e. Ved forskjøvet arbeidstid skal tillegget utenom ordinær arbeidstid være som for overtid bestemt.
- f. Ovenstående bestemmelser kommer ikke til anvendelse for de ansatte som etter sine ansettelsesvilkår eller selskapets retningslinjer ikke har krav på overtidsgodtgjørelse.

8.2 Matpenger ved overtidarbeid

- a. En ansatt som har arbeidet ordinær dagtid og som samme dag blir tilsagt til 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.
- b. Ved overtidarbeid som vil vare utover 5 timer, forutsettes det at bedriften sørger for ytterligere forpleining eventuelt at det avtales et beløp til dekning av matpengeutgiftene.
- c. Pålagte møter godtgjøres etter gjeldende overtidsregler.

§ 9 Lønnsfastsettelse

9.1 Lønnsnivå og lønnsdifferensiering

- 9.1.1 Lønnsnivået for en bedrifts ansatte skal avpasses etter bedriftsmessige, bransjemessige og lokale forhold.

Med bedriftsmessige forhold menes bedriftens produktivitetmessige utvikling, økonomiske stilling, fremtidsutsikter mv. Med bedriftsmessige forhold menes også lønnsnivåene for andre sammenliknbare ansatte grupper i bedriften.

- 9.1.2 Lønnsdifferensieringen mellom de enkelte ansatte i en bedrift skal tilstrebes foretatt så rettferdig som mulig under hensyntagen til de nedenfor fastsatte retningslinjer for individuell lønnsfastsettelse.

9.2 Individuell lønnsfastsettelse

- 9.2.1 Bedriften skal fastsette den enkelte ansattes lønn individuelt etter en saklig vurdering av hans/hennes kompetanse, dvs. etter en så god kjønnsmessig eller systematisk stillings- og ytelsesvurdering som mulig.

Spesielle fordeler kan kun tas i betraktning ved lønnsfastsettelsen i den utstrekning de er av økonomisk karakter.

- 9.2.2 Med stillingsvurdering menes en vurdering av den enkelte ansattes arbeids- og ansvarsområde, utdanning og erfaring som kreves i stillingen eller er av betydning for vedkommendes arbeid, fysisk og psykiske arbeidsforhold o.l.

- 9.2.3 Med ytelsesvurdering menes vurdering av den enkelte funksjonærs måte å utføre arbeidet på, så som arbeids- og samarbeidsevne og vilje, initiativ, anvendelighet mv.

9.3 Årlig lønnsregulering

Bedriften skal vurdere de individuelle lønninger en gang pr. år, og den regulering som måtte bli en følge av vurderingen skal hvert år gjøres gjeldende fra en på forhånd fastsatt dato. I den utstrekning bedriften i det enkelte år finner det nødvendig for å rette opp oppståtte skjevheter, skal den kunne foreta en tilleggsregulering til et annet tidspunkt enn ovenfor bestemt.

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

9.4 Skifte av stilling

Ved skifte av stilling eller varig endring av stillingens arbeidsområde herunder endring av arbeidstidens lengde skal det foretas en lønnsvurdering for vedkommende ansatte basert på den nye eller endrede stilling.

Skifte av stilling skal diskuteres med vedkommende ansatte, slik at endrede arbeidsvilkår skal kunne meddeles vedkommende før stillingen tiltres. Den nye lønn skal gjøres gjeldende med virkning fra tidspunktet for stillingsendringen.

Lønnsendringer som følge av stillingsendringer skal normalt ikke inngå i beregningen av den gjennomsnittlige totale regulering etter [§ 8.5.3](#).

9.5 Behandling av generelle lønsspørsmål

- 9.5.1 Før bedriften fastlegger årets lønnsreguleringer kan de tillitsvalgte kreve at det blir avholdt forhandlinger hvori tas opp bedriftens lønnsnivå og lønnsutvikling for de ansatte.

Merknad

Partene er enige om at dette medfører at bedriften fortsatt har styringsretten når det gjelder endelig fastsettelse av lønn, men at det skal forhandles før dette finner sted.

De tillitsvalgte kan også ta opp med bedriften forhold tilknyttet enkeltpersoner som man mener har fått uriktig lønnsmessig plassering for derved å få avklart eventuelle skjevheter.

Fra møtet skal det settes opp protokoll, hvori partenes synspunkter inntas.

Før den årlige lønnsreguleringen har de tillitsvalgte krav på å få utlevert informasjon om individuelle lønninger for forbundets medlemmer. Slike lister skal også kunne utleveres til andre tider. For øvrige arbeidstakere innenfor tariffavtalens virkeområde, kan det utleveres gjennomsnittlige lønnsstall som ikke refererer seg til enkeltpersoner.

- 9.5.2 Før resultatet av de individuelle lønnsreguleringer sendes ut, skal de tillitsvalgte orienteres om regulering for medlemmene som kommer inn under overenskomsten, med adgang til å uttale seg om reguleringen. De tillitsvalgte kan også kreve å få opplyst hvilke økonomiske rammer bedriften har lagt til grunn for andre arbeidstakerkategorier (merkantile/ tekniske funksjonærer, arbeidsledere og arbeidere osv.). Med arbeidstakerkategorier legges samme fortolkning til grunn som for funksjonæravtalen mellom NHO og YS.

Denne orienteringen skal skje før reguleringsdatoen.

Viser det seg i enkeltstående tilfelle vanskelig å gjennomføre skal det opptas lokale forhandlinger om nytt tidspunkt for orienteringen.

- 9.5.3 Hvis de tillitsvalgte etter at reguleringen (jf. 8.5.2.) er gjennomført har vesentlige innvendinger mot den gjennomsnittlige totale regulering, og enighet ikke kan oppnås gjennom forhandlinger på det lokale plan, kan saken bringes inn for forbundet som tar standpunkt til om lønnsforholdene for de medlemmer som går inn under overenskomsten, skal tas opp med NHO.

I den protokoll som i slike tilfelle skal settes opp på bedriften skal de lokale parters synspunkter nedtegnes.

Protokolltilførsel til pkt. 9,5

Hvis den enkelte ansatte mener urimeligheter er til stede som gir grunnlag for omvurdering av ansattes lønn eller arbeidsvilkår for øvrig, kan de tillitsvalgte på de ansattes vegne ta saken opp etter at den ansatte selv har søkt sin sak løst ved direkte henvendelse til sin nærmeste overordnede. Hvor det ikke allerede foreligger en arbeidsbeskrivelse, skal det i denne forbindelse utarbeides en slik.

Merknad

Arbeidsbeskrivelsen vil normalt være utarbeidet av bedriftsledelsen i samarbeid med den ansatte det gjelder, eller en av de personer som er ansatt i den type stilling det gjelder. Arbeidsbeskrivelsen må inneholde så mange opplysninger som er nødvendig for at den skal kunne gi et alminnelig inntrykk av hva arbeidet består i og de forhold som for øvrig er relevant for å vurdere stillingen.

Protokolltilførsel til § 9,1 - 9,6

Der er adgang for partene i den enkelte bedrift til å treffe skriftlig avtale om å benytte eget lønssystem.

Før dette kan bringes til anvendelse må organisasjonenes godkjenning foreligge.

9.6.

Partene understreker betydningen av et aktivt arbeid for økt produktivitet og lønnsomhet på den enkelte bedrift.

Det 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.

§ 10 Beregning av lønn for del av måned

Fast ansatte skal ha månedslønn.

Ved tiltredelse eller fratredelse divideres den ansattes månedslønn med det aktuelle uketimetall x 4 1/3. Det beløp som fremkommer multipliseres med det antall timer det skal betales for.

Tilsvarende fremgangsmåte benyttes hvor det skal trekkes i lønn.

§ 11 Forskuttering av sykepenger

NHO Luftfart og Parat vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. Bedriften har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere hva gjelder forskuttering av sykepenger.

§ 12 Godtgjørelse for beordret militærtjeneste o.l.

Ansatte som har vært ansatt i selskapet i 6 måneder og som blir beordret til militærtjeneste eller ordinær tjeneste i heimevernet, sivilforsvaret eller politireserven, tilkommer følgende godtgjørelse:

1. For samlet førstegangstjenestegjøring 1/2 lønn i inntil 3 måneder med fradrag av den godtgjøring vedkommende oppe bærer av det offentlige, unntatt familietillegg.
2. For senere tjenestegjøring full lønn i inntil 1 måned med fradrag av den godtgjøring vedkommende oppbærer av det offentlige, herunder også familietillegg.
3. Betaling av lønn under militærtjeneste bygger på den for utsetning at arbeidstakeren er i arbeid i minst 3 måneder i selskapet umiddelbart etter militærtjeneste. Fratrer den ansatte etter egen oppsigelse innen utløpet av denne tid, har selskapet adgang til å foretas motregning i tilgodehavende vedkommende måtte ha i selskapet.

§ 13 Ytelser til etterlatte

Når en ansatt avgår ved døden, skal bedriften, hvis ikke andre ordninger med samme eller høyere utbetaling foreligger i bedriften for den enkelte, utbetale etterlatte et beløp tilsvarende 3 måneders lønn.

Som etterlatte regnes ektefelle, uforsørget barn, registrert partner eller samboer eller andre personer som avdøde forsørget.

§ 14 Omsorgspermisjon ved fødsel/adopsjon

Fedre eller annen omsorgsperson som har rett til permisjon etter arbeidsmiljøloven [§ 12-3](#), har krav på to ukers lønnet permisjon i forbindelse med fødsel eller adopsjon. Det forutsettes at tiden nyttes til omsorg for familie og hjem.

§ 15 Arbeidstøy, verneutstyr, ID-kort mv.

Der bedriften pålegger ansatte å bære uniform/spesifisert arbeidstøy, men ikke utleverer alle tilhørende uniforms effekter som fremgår av bedriftens uniformsreglement, skal de lokale parter inngå avtale om godtgjørelse. Godtgjørelsen skal også innbefatte vask og rens dersom dette ikke besørges av bedriftene.

De ansatte som ikke har utlevert uniformer eller annet arbeidstøy, kan, hvis arbeidet påviselig påfører dem smussproblemer, ta opp spørsmål om tildeling av egnet arbeidstøy.

Ved rekruttering av arbeidskraft dekker bedriften kostnadene til ID-kort og bakgrunnssjekk. Dette under forutsetning av at kandidatene oppfyller kravene for ansettelse.

Bedriften dekker kostnader til fornyelse av ID-kort for eksisterende ansatte.

§ 16 Tjenestereiser

16.1 Generelt

Ved tjenestereiser utenom den ansattes arbeidstid skal reisetiden godtgjøres med individuell timelønn for inntil 8 timer pr. døgn.

Reisetiden regnes fra 1 time før rutemessig avgang til 1 time etter ankomst.

Foregår selve reisen på vedkommendes fridag eller opparbeidet fridag, godtgjøres for 8 timer a 50 %.

Reisetid mellom kl. 2200 og 0600 regnes ikke med når det benyttes soveplass.

Ventetid på den enkelte stasjon under reiser på inntil 6 timer, regnes som reisetid.

Ansatte innen salg, innkjøp og markedsføring er omfattet av bestemmelsene om godtgjørelse for reisetid utenom ordinær arbeidstid.

Protokolltilførsel

Ovenstående bestemmelser kommer ikke til anvendelse for de ansatte som etter sine ansettelsesvilkår etter selskapets retningslinjer ikke har krav på overtidsgodtgjørelse.

Godtgjørelse for reisetid gjelder ikke for:

Personell som faller utenfor arbeidsmiljøloven kapittel [10](#) eller som ikke oppebærer overtidsgodtgjørelse.

Personell på ikke pålagte reiser hvor det ikke utføres arbeide på reisemålet. Dette innebærer at reiser i forbindelse med kurs, kongresser, konferanser, messebesøk o.l. faller utenfor disse bestemmelser.

Arbeidstid på tjenestested utenom vedkommendes normale arbeidstid, betales som for overtid bestemt.

Når det gjelder beregning av reisetid og diettgodtgjørelse henvises til de respektive selskapers reiseregulativ for de ansatte.

16.2 Reisetid til kurs/kurstid

For reise til pålagt fagkurs på fridag som er nødvendig for å rekke frem til kursstart betales 7 1/2 timelønn (0 %).

For tap av fridag for deltakelse på pålagt fagkurs på fridag betales 7 1/2 timelønn med 50 % overtidstillegg.

Slik kompensasjon holdes utenom bestemmelser om tillatt antall overtids-timer/(200 timer) i arbeidsmiljøloven.

Det kan ikke kreves 36 timer fri etter/under kursdeltakelse på fridag som kompenseres som her bestemt.

Timebetalte fører timer for kurs maksimert til 7 1/2 time pr. kursdag.

Ved reise til og fra kurs på fridag betales timelønn med 50 % overtids-tillegg for medgått tid til reisen, minimum 5 timer.

Anmerkning

For arbeidstaker som er fylt 60 år, skal gjelde:

Det er forutsetning at arbeidstakerens ønske når det gjelder avvikling av ekstraferien imøtekommes så langt som mulig.

Organisasjonene er imidlertid enige om at ekstra ferie for arbeids-takere som er fylt 60 år ikke kan kreves henlagt til et tidspunkt som skaper vesentlige vanskeligheter for bedriftens arbeidsstokk som helhet. Hvor dette er tilfelle, har bedriften rett til å kreve at arbeidstakeren velger et annet tidspunkt for avvikling av sin ekstraferie.

§ 17 Vikariat i høyere stilling

Når en medarbeider blir satt til å fungere i en stilling med mer kvalifisert arbeid, gis kompensasjon fra første dag for lønnsdifferensen mellom ordinær og fungerende stilling. Det forutsettes at vedkommende i all hovedsak fullt utfyller den aktuelle stillingen.

§ 18 Kompetanse og bedriftsutvikling

Kartlegging av bedriftens kompetansebehov skal omfatte samtlige arbeidstakergrupper. På bakgrunn av kartleggingen planlegges og gjennomføres det kompetansehevende tiltak.

Det kan f.eks. skje gjennom det daglige arbeidet, gjennom bruk av interne og eksterne kurs, selvstudier og konferanse. Bedriften og den enkelte har således hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Utdanning utenom arbeidstid

Personer som tar utdanning etter avtale med bedriften, skal gis fri slik at det blir minst to timer mellom arbeidets slutt og skoletidens begynnelse dersom utdanningen begynner kl. 1600 eller senere. I tillegg skal det gis fri slik at det blir minst to timer mellom arbeidets slutt og eksamens start. Deltakere på kurs etter opplæringsloven [§ 3-5](#) omfattes av bestemmelsene når det er nødvendig, og når kurset ikke gjennomføres i hele eller deler av arbeidstiden.

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

§ 19 Spesielle fordeler

Bestemmelsene i denne avtale forringer ikke spesielle fordeler som er fastslått ved skriftlig eller muntlig avtale.

§ 20 Avtalens varighet

Denne avtale gjelder fra 1. april 2022 til 31. mars 2024 og videre ett år ad gangen med mindre den av en av partene skriftlig sies opp med minst 2 to – måneders varsel før utløpet av avtalen.

Reguleringsbestemmelser for annet avtaleår

Før utløpet av første avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom partene om eventuell lønnsregulering for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt pris-

og lønnsutviklingen i 1. avtaleår. Dersom disse parter ikke blir enige, kan den av partene som har fremsatt krav innen 14 dager etter forhandlingenes avslutning, si opp tariffavtalen med 14 dagers varsel for å søke gjennomført en lønnsregulering innen den ramme som er angitt ovenfor.

Bilag

- [1.](#) Sliterordningen
- [2.](#) Opplysnings -og utviklingsfond
- [3.](#) Korte velferdspermisjoner
- [4.](#) Avtale om nedsettelse av arbeidstiden
- [5.](#) Avtalefestet pensjon
- [6.](#) Tjenestepensjon
- [7.](#) Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid mm.
- [8.](#) Uorganiserte bedrifter - tariffrevisjoner
- [9.](#) Ferie mv.

Oslo, mai 2022

Tor André Sunde
Yrkesorganisasjonenes
Sentralforbund

Næringslivets
Hovedorganisasjon

Turid Svendsen
Parat

NHO luftfart

**Flyavtalen
avtale B**

mellom

**Næringslivets Hovedorganisasjon/
NHO luftfart/**

på den ene side

og

**Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund/
Parat**

på den annen side

I Hovedavtale mellom NHO og YS

II **Avtale B**

§ 1 **Omfang**

Denne overenskomst gjelder for ansatte i stillinger som faller utenfor den eksisterende A avtalen.

Overenskomsten kan komme til anvendelse for stillinger på avdelings-sjefsnivå og derover.

De tillitsvalgte i de enkelte selskaper skal skriftlig underrette de respektive personalavdelinger om innmeldinger og utmeldinger av sine medlemmer pr. måned.

Ansatte som skal være representant for arbeidsgiver i forhandlinger om eller ved avgjørelser av lønns- og arbeidsvilkår for de ansatte, kan av arbeidsgiveren skriftlig til personalforeningen, bes holdt utenfor denne avtale.

Dersom personalforeningen ikke etterkommer arbeidsgivers anmodning, kan NHO ta opp med Parat den avtalemessige situasjon for denne ansatte. Tvist om dette avgjøres av en nemnd på to medlemmer hvorav en fra hver av partene i denne tariffavtale. Blir disse ikke enige, oppnevner de en oppmann eller anmoder Riksmekleren om å oppnevne oppmann.

§ 2 **Talsmenn**

De ansatte som er omfattet av denne avtale skal velge inntil 3 representanter. Disse godkjennes som talsmenn for foreningens medlemmer i selskapet.

Bedriften gis snarest mulig etter valget skriftlig underretning om hvem som er valgt og navnet på formannen.

§ 3 **Informasjon**

Partene konstaterer at det er av vesentlig betydning for samarbeidet i selskapet at de ansatte er orientert om forhold som angår bedriftens situasjon, dens økonomiske- og markedsmessige stilling og utvikling, samt at de er orientert om forhold av betydning for den daglige drift.

Partene legger til grunn at denne informasjon blir gitt rutinemessig til ledere på ulike nivåer i selskapet.

De valgte talsmenn etter denne avtale kan dog be om å få slike informasjonen gjennom egne møter med representanter for selskapets ledelse.

§ 4

Arbeidsgiveren skal konferere med talsmannen (mennene) om spørsmål som angår generelle ansettelses- og arbeidsvilkår for de som omfattes av overenskomsten. Det skal således konfereres:

1. Ved utarbeidelse av arbeidsreglement eller generell instruks eller tillegg til eller endringer i disse.
2. Så tidlig som mulig om planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegninger av vesentlig betydning.

§ 5

Ved forhandling mellom arbeidsgiver og representanter for andre arbeidstakere angående forhold vedrørende et enkelt eller flere medlemmer av Parat skal vedkommende være representert, eventuelt ved talsmannen.

§ 6 **Behandling av tvister**

Saker vedrørende forståelse av denne avtale skal først søkes ordnet ved forhandling mellom selskapet og talsmannen eller talsmennene.

Dersom en av partene anmoder om det, skal det settes opp protokoll fra disse møter.

Blir en ikke enig i forhandlinger etter ovenstående, eller hvis det gjelder en sak mellom organisasjonene, har hver av partene plikt til å bringe spørsmålet inn for organisasjonsmessig behandling.

Forhandlingsmøte skal holdes senest 14 dager etter at en av partene har fremmet skriftlig krav om det.

§ 7 **Nemnd**

Tvist om forståelse av denne avtale kan av hver av partene (YS/NHO) innbringes til avgjørelse av en nemnd bestående av to representanter fra hver av partene og med Riksmekleren eller en av ham oppnevnt oppmann.

§ 8 Erklæring om økt utdanning

Partene erkjenner den store betydning økt opplæring og utdanning har for den enkelte, selskapet og samfunnet.

De vil derfor understreke det verdifulle i at selskapet derfor legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte.

Hvis det i forbindelse med utdanning som er av verdi både for vedkommende og selskapet er nødvendig med hel eller delvis permisjon, bør dette innvilges med mindre særlige grunner er til hinder for det.

Også i forbindelse med annen utdanning som er av betydning for vedkommendes videreutvikling, bør selskapet vise imøtekommenhet om det skulle bli aktuelt å søke hel eller delvis permisjon, hvis det kan skje uten nevneverdige ulempe for selskapet.

§ 9 Kollektive oppsigelser

NHO og YS/Parat vil ved avtalerevisjoner godta som gyldig plassoppsigelse for sine medlemmer et varsel utvekslet mellom organisasjonene. Begge parter forplikter seg til å gi disse oppsigelser med minst 1 måneds varsel.

Plassoppsigelsen skal i form og innhold vær i samsvar med arbeidstvist-loven [§ 16](#).

Merknad

I tilknytning til plassoppsigelsen skal det gis en oppgave som angir hvilke medlemmer som omfattes av plassoppsigelsen.

§ 10 Lønnsfastsettelse

10.1 Lønnsnivå og lønnsdifferensiering

10.1.1 Lønnsnivået for en bedrifts ansatte skal avpasses etter bedriftsmessige, bransjemessige og lokale forhold.

Med bedriftsmessige forhold menes bedriftens produktivitetmessige utvikling, økonomiske stilling, fremtidsutsikter mv. Med bedriftsmessige forhold menes også lønnsnivåene for andre sammenliknbare ansatte grupper i bedriften.

- 10.1.2 Lønnsdifferensieringen mellom de enkelte ansatte i en bedrift skal tilstrebes foretatt så rettferdig som mulig ta hensyn til de nedenfor fastsatte retningslinjer for individuell lønnsfastsettelse.

10.2 Individuell lønnsfastsettelse

Bedriften skal fastsette den enkelte ansattes lønn individuelt etter en saklig vurdering av hans/hennes kompetanse, dvs. etter en så god skjønnsmessig eller systematisk stillings- og ytelsesvurdering som mulig. Spesielle fordeler kan kun tas i betraktning ved lønnsfastsettelsen i den utstrekning de er av økonomisk karakter.

- 10.2.1 Med stillingsvurdering menes en vurdering av den enkelte ansattes arbeids- og ansvarsområde, utdanning og erfaring som kreves i stillingen eller er av betydning for vedkommendes arbeid, fysisk og psykiske arbeidsforhold o.l.

- 10.2.3 Med ytelsesvurdering menes vurdering av den enkelte funksjonærs måte å utføre arbeidet på, så som arbeids- og samarbeidsevne og vilje, initiativ, anvendelighet mv.

10.3 Årlig lønnsregulering

Bedriften skal vurdere de individuelle lønninger en gang pr. år, og den regulering som måtte bli en følge av vurderingen skal hvert år gjøres gjeldende fra en på forhånd fastsatt dato. I den utstrekning bedriften i det enkelte år finner det nødvendig for å rette opp oppståtte skjevheter, skal den kunne foreta en tilleggsregulering til et annet tidspunkt enn ovenfor bestemt.

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

10.4 Skifte av stilling

Ved skifte av stilling eller varig endring av stillingens arbeidsområde herunder endring av arbeidstidens lengde skal det foretas en lønnsvurdering for vedkommende ansatte basert på den nye eller endrede stilling.

Skifte av stilling skal diskuteres med vedkommende funksjonær, slik at endrede arbeidsvilkår skal kunne meddeles vedkommende før stillingen tiltres.

Den nye lønn skal gjøres gjeldende med virkning fra tidspunktet for stillingsendringen.

Lønnsendringer som følge av stillingsendringer skal normalt ikke inngå i beregningen av den gjennomsnittlige totale regulering etter § 10.5.3.

10.5 Behandling av generelle lønsspørsmål hvor forbundet har 4 eller flere medlemmer som går inn under overenskomsten

10.5.1 Før bedriften fastlegger årets lønnsreguleringer kan de tillitsvalgte kreve at det blir avholdt forhandlinger hvori tas opp bedriftens lønnsnivå og lønnsutvikling for de ansatte.

Merknad

Partene er enige om at dette medfører at bedriften fortsatt har styringsretten når det gjelder endelig fastsettelse av lønn, men at det skal forhandles før dette finner sted.

De tillitsvalgte kan også ta opp med bedriften forhold tilknyttet enkeltpersoner som man mener har fått uriktig lønnsmessig plassering for derved å få avklart eventuelle skjevheter.

Fra møtet skal det settes opp protokoll, hvori partenes synspunkter inntas.

I rimelig tid før møtet kan de tillitsvalgte kreve å få utlevert liste over individuelle lønninger for forbundets medlemmer ved bedriften. Slike lister skal også kunne utleveres til andre tider.

10.5.2 Før resultatet av de individuelle lønnsreguleringer sendes ut, skal de tillitsvalgte orienteres om regulering for medlemmene som kommer inn under overenskomsten, med adgang til å uttale seg om reguleringen. De tillitsvalgte kan også kreve å få opplyst hvilke økonomiske rammer bedriften har lagt til grunn for andre arbeidstakerkategorier (merkantile/ tekniske funksjonærer, arbeidsledere, arbeidere osv.). Med arbeidstakerkategorier legges samme fortolkning til grunn som for Funksjonæravtalen mellom NHO og YS.

Denne orienteringen skal skje før reguleringsdatoen. Viser det seg i enkeltstående tilfelle vanskelig å gjennomføre skal det opptas lokale forhandlinger om nytt tidspunkt for orienteringen.

- 10.5.3 Hvis de tillitsvalgte etter at reguleringen (jf. 10.5.2) er gjennomført har vesentlige innvendinger mot den gjennomsnittlige totale regulering, og enighet ikke kan oppnås gjennom forhandlinger på det lokale plan, kan saken bringes inn for forbundet som tar standpunkt til om lønnsforholdene for de medlemmer som går inn under overenskomsten, skal tas opp med NHO.

I den protokoll som i slike tilfelle skal settes opp på bedriften skal de lokale parters synspunkter nedtegnes.

Protokolltilførsel til pkt. 10.5

I bedrifter som tidligere har praktisert at tillitsmennene kan ta opp den gjennomsnittlige totale regulering også ved færre enn 4 personer, skal denne praksis ikke endres.

10.6 Bedrifter med færre enn 4 medlemmer av forbundet som går inn under overenskomsten

Før bedriften fastsetter årets lønnsregulering har de tillitsvalgte rett til å fremlegge sitt syn for bedrifts ledelsen.

Protokolltilførsel til pkt. 10.5 og 10.6

Hvis den enkelte ansatte mener urimeligheter er til stede som gir grunnlag for omvurdering av den ansattes lønn eller arbeidsvilkår for øvrig, kan de tillitsvalgte på den ansattes vegne ta saken opp etter at den ansatte selv har søkt sin sak løst ved direkte henvendelse til sin nærmeste overordnede. Hvor det ikke allerede foreligger en arbeidsbeskrivelse, skal det i denne forbindelse utarbeides en slik.

Merknad

Arbeidsbeskrivelsen vil normalt være utarbeidet av bedriftsledelsen i samarbeid med den ansatte det gjelder, eller en av de personer som er ansatt i den type stilling det gjelder. Arbeidsbeskrivelsen må inneholde så mange opplysninger som er nødvendig for at den skal kunne gi et alminnelig inntrykk av hva arbeidet består i og de forhold som for øvrig er relevant for å vurdere stillingen.

Protokolltilførsel til § 10.1 - 10.6

Det er adgang for partene i den enkelte bedrift til å treffe skriftlig avtale om å benytte eget lønssystem. Før dette kan bringes til anvendelse må organisasjonenes godkjennelse foreligge.

- 10.7.** Partene understreker betydningen av et aktivt arbeid forøkt produktivitet og lønnsomhet på den enkelte bedrift.

Det er nødvendig for å styrke bedriftens 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.

§ 11 Ytelser til etterlatte

Når en ansatt avgår ved døden, skal bedriften, hvis ikke andre ordninger med samme eller høyere utbetaling foreligger i bedriften for den enkelte, utbetale etterlatte et beløp tilsvarende 3 måneders lønn.

Som etterlatte regnes ektefelle, uforsørgede barn, registrert partner eller samboer eller andre personer som avdøde forsørget.

§ 12 Omsorgspermisjon ved fødsel/adopsjon

Fedre eller annen omsorgsperson som har rett til permisjon etter arbeidsmiljøloven [§ 12-3](#), har krav på to ukers lønnet permisjon i forbindelse med fødsel eller adopsjon. Det forutsettes at tiden nyttes til omsorg for familie og hjem.

§ 13 Godtgjørelse ved beordret militærtjeneste o.l.

Ansatte som har vært ansatt i selskapet i 6 måneder og som blir beordret til militærtjeneste eller ordinær tjeneste i heimevernet, sivilforsvaret eller politireserven, tilkommer følgende godtgjørelser:

For samlet førstegangstjenestegjøring 1/2 lønn i inntil 3 måneder med fradrag av den godtgjøring vedkommende oppe bærer av det offentlige, unntatt familietillegg.

For senere tjenestegjøring full lønn i inntil 1 måned med fradrag av den godtgjøring vedkommende oppebærer av det offentlige, herunder også familietillegg.

For senere tjenestegjøring full lønn i inntil 1 måned med fradrag av den godtgjøring vedkommende oppebærer av det offentlige, herunder også familietillegg.

Betaling av lønn under militærtjeneste bygger på den forutsetning at arbeidstakeren er i arbeid i minst 3 måneder i bedriften umiddelbart etter militærtjeneste.

Fratrer den ansatte etter egen oppsigelse innen utløpet av denne tid, har selskapet adgang til å foreta mot regning i tilgodehavende vedkommende måtte ha i selskapet.

§ 14 Varighet

Denne avtale gjelder fra 1. april 2022 til og med 31. mars 2024 og videre ett år ad gangen med mindre den av en av partene skriftlig sies opp med minst 2 - to - måneders varsel. (Avtalens bestemmelser får dog virkning fra den dato forslaget til ny avtale blir vedtatt).

Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

Før utløpet av første avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom partene om eventuell lønnsregulering for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår. Dersom disse parter ikke blir enige, kan den av partene som har fremsatt krav innen 14 dager etter forhandlingenes avslutning, si opp tariffavtalen med 14 dagers varsel for å søke gjennomført en lønnsregulering innen den ramme som er angitt ovenfor.

Bilag

- [1.](#) Sliterordningen
- [2.](#) Opplysnings- og utviklingsfond
- [3.](#) Korte velferdspermisjoner
- [4.](#) Avtale om nedsettelse av arbeidstiden
- [5.](#) Avtalefestet pensjon
- [6.](#) Tjenestepensjon
- [7.](#) Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid mm.
- [8.](#) Uorganiserte bedrifter - tariffrevisjoner
- [9.](#) Ferie mv.

Oslo, mai 2022

Tor André Sunde
Yrkesorganisasjonenes
Sentralforbund

Jon F. Claudi
Næringslivets
Hovedorganisasjon

Turid Svendsen
Parat

Ann Helen N. Vollset
NHO Luftfart

Bilag 1 Sliterordningen

Avtale 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 tarifforpliktelse 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), Maskin-entreprenørenes 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 Opplysnings- og utviklingsfond

Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond mellom Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)

Opprettet 1. januar 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 blant annet 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 pkt. 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

Fondets midler bringes til veie ved at arbeidsgiverne hvert kvartal etterskuddsvis innbetaler kr 198,- (til sammen kr 792,- per år), for hvert av YS-forbundenes medlemmer som er omfattet av tariffavtale mellom YS og tilknyttet forbund og NHO.

I de kr 198,- er inkludert kr 42,25 (til sammen kr 169,- per år), som trekkes av arbeidstakerens lønn ved hvert trekk.

Innbetalingsordningen og trekkordningen gjelder for heltidsansatte samt for deltidsansatte med 50 % av tariffmessig bestemt gjennomsnittlig normal arbeidstid eller mer.

§ 4 Innkreving av premie

Bedrifter som er bundet av overenskomst med LO-forbund, innbetaler kvartalsvis bedriftens samlede forpliktelser for alle OU-fond til OU-samordningen.

Dersom bedriften ikke er bundet av overenskomst med LO, mottar bedriften hvert kvartal fra OU-samordningen samlet krav om premieinnbetaling for medlemmer av YS-forbund i bedriften.

§ 5 Administrasjon

Fondet ledes av et styre på 6 medlemmer, hvorav partene oppnevner tre hver. Vervet som styreleder alternerer mellom YS og NHO.

§ 6 Midlenes anvendelse og fordeling

Fondsstyret fastsetter hvert år de beløp som forskuddsvis skal avsettes til administrasjons- og revisjonskostnader samt fellesformål som en finner det ønskelig å støtte. Fondets øvrige midler disponeres - med en halvpart til hver - av forbundet og NHO, og med utgangspunkt i kriteriene nevnt i § 2.

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

§ 7 Regnskap og årsberetning

Fondets regnskapsår er kalenderåret. Ved hvert regnskapsårs avslutning utarbeides et årsregnskap som skal revideres av en statsautorisert revisor.

§ 8 Oppløsning

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

§ 9 Iverksettelse

Denne avtale erstatter med virkning fra 1. januar 2022 alle forbundsvis OU-avtaler mellom NHO/landsforeningen og YS-forbund. Ny avtale er ikke ment å innebære noen realitetsendringer mellom partene.

Eksisterende fondsstyrer knyttet til ovennevnte avtaler opphører fra samme dato. Partene er imidlertid opptatt av at samarbeidsaktiviteter som har funnet sted i regi av fondsstyrene kan videreføres på annen måte.

Oslo, 15. desember 2021

Jon F. Claudi (NHO)

Christopher Navelsaker (YS)

Bilag 3 Korte velferdspermisjoner med tillegg

(Gjelder punktene 4, 5 og 10)

I tilslutning til riksmeklerens 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. For øvrig 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.

Merknad

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

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

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

Bilag 4 Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987

A. Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse:

- 1. Til 37,5 timer per uke:**
Dagarbeidstid
- 2. Til 36,5 timer per uke:**
Vanlig 2-skiftarbeid som verken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.
- 3. Til 35,5 timer per 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 per uke:**
 - a. Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
 - b. Arbeid under dagen i gruver.
 - c. Arbeid med tunneldrift og utsprenkning av bergrom under dagen.
- 5.** For dem som har forlenget arbeidstid pga. beredskapstjeneste eller passiv tjeneste iht. arbeidsmiljøloven § 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 års lønninger beholdes uforandret. Dersom det i tillegg ytes bonus, produksjonspremie el som er avhengig av arbeidstiden, reguleres den bevegelige del i henhold til pkt. d. nedenfor.
- b. Timelønninger (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 lønnssetninger som er uttrykt i kroner og øre per time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i pkt. b når det er på det rene at arbeidstakerens 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 prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt. b.

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

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

- f. Det skal etter avtale mellom partene innenfor det enkelte overenskomstområde være adgang til å avtale at kompensasjon i henhold til pkt. a-e gis i form av et øretillegg i stedet 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 størst mulig grad å effektivisere arbeidstiden, skal det foretas en gjennomgang av pauser, vasketider mv. Hvis det etter en av partenes oppfatning ikke er grunn til å opprettholde ordningene, forholdes på vanlig tariffmessig måte.
4. I arbeidsmiljøloven § 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 hjemmevaktbestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 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 skiftarbeid 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 ½ 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 per 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 ½ time på 5 av ukens virkedager eller med 25 minutter hver dag hvis det arbeides 6 dagers uke.

Bedriften skal drøfte med tillitsvalgte 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 for så vidt 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. Så vidt 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, tillitsvalgte 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 konkurranseevne 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. For øvrig 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 arbeidsmiljøloven § 10

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 per uke.

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

- d. Bevegelige helligdager skal regnes 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 per 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 $\frac{3}{4}$ 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 per år og minst 231 timer arbeid på søndager per 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 per 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 per 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.

Bilag 5 Avtale om ny AFP-ordning

I Innledning

I forbindelse med lønnsoppgjøret 1988, ble ordningen med Avtalefestet pensjon (AFP) etablert. Formålet var å gi ansatte i tariffbundne bedrifter muligheten til, etter nærmere regler, å 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 <https://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 tilstås AFP med virknings-tidspunkt 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 6 Tjenestepensjon

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

YS/Parat og NHO Luftfart 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 YS/Parat og NHO Luftfart 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.

YS/Parat og NHO Luftfart vil anmode sine respektive hovedorganisasjoner, NHO og LO om i fellesskap å:

- utarbeide nødvendig informasjonsmaterieil til bruk i de enkelte virksomheter
- legge til rette for å bistå partene i den enkelte virksomhet med råd og veiledning i forbindelse med drøftingene

- ta opp forhandlinger med enkelte tilbydere av alderspensjonsordninger med sikte på å komme 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

Bilag 7 Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid mm.

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, jf. 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 landbaseavtalens virkeområde § 1.

1.3 Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)

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

2. Utsetting av arbeid og entrepriselignende ordninger

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

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

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

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 ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

4. Bruk av vikarer

Vikarer, jf. arbeidsmiljøloven [§ 14-9](#) nr. 1 b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom.

5. 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](#).

- 6.** Tillitsvalgte skal kunne veilede innleide arbeidstakere i arbeidsrelaterte spørsmål overfor den bedriften de er innleid i. Dette under forutsetning av at den innleide arbeidstaker ønsker slik veiledning.

Bilag 8 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 YS/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 iht. fristene i hovedavtalen [§ 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 hovedavtalen [§ 3-1](#) nr. 3.

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

Bilag 9 Ferie mv.

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 mm. Økt fleksibilitet sammen med den femte ferieuken vil kunne bidra til mindre sykefravær og økt produktivitet.

A. Flexibilitet

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 arbeidsmiljøloven § 10-5. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres."
- c) "Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker mv. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte."

B. Avtalefestet ferie

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

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

Arbeidstaker kan kreve 5 virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferieloven § 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 ferieloven § 10.

Når den femte ferieuken er gjennomført skal den alminnelige prosentsats for feriepengegrunnlaget, jf. ferieloven § 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 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. ferieloven § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.
6. Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.
7. For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

Merknader:

1. I overenskomster hvor ferie etter ferieloven § 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.