

Luftfartsavtalen

mellom
Næringslivets Hovedorganisasjon/NHO Luftfart
og
Junit

Avtale nr. 368

Overenskomst f.o.m.

01.04.2020 – 31.03.2022



Avtale nr. 368

Luftfartsavtalen

Utløpsdato: 31.03.2022

Overenskomst f.o.m. 01.04.2020 – 31.03.2022

LUFTFARTSAVTALEN

mellom

**NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON/
NHO LUFTFART**

og

JUNIT

INNHold

Del I

Hovedavtalen.....	4
-------------------	---

Del II

Overenskomstens bestemmelser.....	5
-----------------------------------	---

Kap. 1

Overenskomstens omfang og varighet.....	5
§ 1 Overenskomstens omfang.....	5
§ 2 Overenskomstens varighet.....	5

Kap. 2

Arbeidstidsbestemmelser.....	6
§ 3 Alminnelige bestemmelser og arbeidstidens lengde.....	6
§ 4 Alminnelige bestemmelser om arbeidstidens inndeling.....	6
§ 5 Spesielle arbeidstidsbestemmelser.....	7
§ 6 Bestemmelser om begrensnng av overtidsarbeid.....	9

Kap. 3

Alminnelige lønnsbestemmelser.....	10
§ 7 Beregning av lønn for del av måned.....	10
§ 8 Tidspunkt m.v. for lønnsutbetalingen.....	10

Kap. 4

Betaling for vikariat og overtidsarbeid.....	10
§ 9 Betaling for vikariat.....	10
§ 10 Betaling for overtidsarbeid.....	11

Kap. 5

Bestemmelser om sosiale ytelser.....	12
§ 11 Betaling under sykdom.....	12
§ 12 Rett til fri ved svangerskap og fødsel.....	12
§ 13 Ytelser under militærtjeneste.....	13
§ 14 Ytelser til etterlatte.....	13
§ 15 Ferie og feriegodtgjøring.....	14
§ 16 Spesielle fordeler.....	14

Kap. 6

Diverse bestemmelser.....	15
§ 17 Individuell oppsigelse og oppsigelsesfrister.....	15
§ 18 Ledige stillinger.....	15
§ 19 Reise- og transportbestemmelser.....	15
§ 20 Tjenestereiser.....	16
§ 21 Garderobe og oppholdsrom.....	16
§ 22 Uniformsbestemmelse/arbeidstøy/verneutstyr.....	16
§ 23 Utenlandsstasjonering.....	17
§ 24 Fagopplæring/lærlinger.....	17
§ 25 Fleksibilitet	18

Kap. 7

Betaling for skift og arbeid på bevegelige høytidsdager.....	19
§ 26 Skiftgodtgjøring.....	19
§ 27 Godtgjøring for arbeid på bevegelige hellig- og høytidsdager.....	19

DEL III

Lønnsbestemmelser.....	20
§ 28 Lønnsbestemmelser.....	20
§ 29 Fastsettelse av lønn.....	20
Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår	21

Bilag I	Sliterordningen
Bilag II	Opplysnings- og utviklingsfond
Bilag III	Avtalefestet pensjon (AFP)
Bilag IV	Avtale om korte velferdspermisjoner
Bilag V	Ferie m.v.
Bilag VI	Bedriftenes omfangsbestemmelser
Bilag VII	Ansatte i vikarbyrå
Bilag VII	Nedsettelse av arbeidstiden fra 1. januar 1987

DEL I

HOVEDAVTALEN

mellom

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON/NHO LUFTFART

og

JUNIT

DEL II

OVERENSKOMSTENS BESTEMMELSER

KAP. I

OVERENSKOMSTENS OMFANG OG VARIGHET

§ 1

OVERENSKOMSTENS OMFANG

- 1.1. Denne overenskomst kan gjøres gjeldende for funksjonærer innen luftfartsrelatert virksomhet, herunder bakketjenester, servicefunksjoner, operative funksjoner, frakt, telefonsalg, marked/salg og administrasjon.

Det avtales konkret i hver bedrift hvilke stillingsgrupper og/eller stillingsbetegnelser som omfattes. Disse avtalene følger som vedlegg til denne overenskomst. Endringer i tariffperioden kan bare skje etter skriftlig avtale med tillitsvalgte.

- 1.2. Overenskomsten gjelder for arbeidstakere ansatt på full tid eller deltid.

Med deltidsfunksjonærer menes funksjonærer som på årsbasis er beskjeftiget enkelte faste dager i uken med full eller redusert arbeidstid disse dager, eller funksjonærer som på årsbasis arbeider fast hver dag med redusert daglig arbeidstid.

- 1.3. Overenskomsten gjelder ikke for midlertidig ansatte inntil 2 måneder, selv om bestemmelsene om arbeidstid, lønn og overtidsbetaling må følges også for dem.

§ 2

OVERENSKOMSTENS VARIGHET

- 2.1. Denne overenskomst trer i kraft 1. april 2020 og gjelder til 31. mars 2022, og videre 1 - ett - år om gangen dersom ikke en av partene skriftlig har sagt opp avtalen med 2 – to – måneders varsel.

KAP. 2

ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

§ 3

ALMINNELIGE BESTEMMELSER OM ARBEIDSTIDENS LENGDE

- 3.1. Den effektive arbeidstid for dagtidsansatte skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke, - konferer protokolltilførsel nr. 2.
- 3.2. Bestemmelsene i 3.1. skal ikke medføre at den effektive arbeidstid forlenges der hvor den praktiserte arbeidstid under normale forhold har vært kortere enn 37,5 timer pr. uke. Skulle bedriften finne det påkrevd å utvide arbeidstiden skal spørsmålet tas opp med de tillitsvalgte. Blir partene ikke enige på bedriften, kan spørsmålet inn bringes for organisasjonene.
- 3.3. Ved ansettelse av deltidsfunksjonærer skal det avtales skriftlig hvilken fast arbeidstid vedkommende skal ha når ansettelsen har en varighet på mer enn én måned. Den avtalte faste arbeidstid kan bare endres ved avtale med vedkommende deltidsfunksjonær som skal ha anledning til på forhånd å konferere med den tillitsvalgte.

Protokolltilførsel til § 3:

For dagtidspersonell kan partene på den enkelte bedrift avtale, for inntil ett år av gangen, at arbeidstiden gjennomsnittsberegnes, men slik at den gjennomsnittlige ukentlige arbeidstid ikke overstiger 37,5 timer. For skiftgående personell vises til § 5.5.

§ 4

ALMINNELIGE BESTEMMELSER OM ARBEIDSTIDENS INNDELING

- 4.1. Som alminnelig retningslinje for fastsettelsen av arbeidstiden gjelder at inndelingen mest mulig skal tilgodese hensynet til rasjonell drift og miljømessige forhold.

Inndeling av arbeidstiden og fastsettelsen av hvilepausen skjer i samarbeid mellom bedriften og de tillitsvalgte.
- 4.2. Funksjonærer med ensidig gjentakende arbeid skal gis anledning til å veksle dette arbeid med annet arbeid, eller gis kortere hviletid etter nærmere avtale med bedriftsledelsen.
- 4.3. **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 arbeidsmiljølovens § 10-5. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres.
- c) Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker m.v. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte.

Protokolltilførsel til § 4:

Partene er enige om at arbeidstakerne i størst mulig grad skal ha fullverdig hvilepause.

§ 5

SPESIELLE ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

Dagtidsarbeid

- 5.1. Påskeaften er fridag.

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

Arbeidstakere på dagtid som av driftsmessige hensyn må arbeide påskeaften skal i stedet ha fri en annen dag.

- 5.2. Jul- og nyttårsaften slutter arbeidet kl. 1200.

Arbeidstaker har rett til fri med lønn enten jul- eller nyttårsaften.

- 5.3. 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 § 3-5 kurs 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 den tid eksamen faller sammen med arbeidstiden.

- 5.4. I de tilfeller hvor det arbeides på lørdager, slutter arbeidstiden senest kl. 1400 for dagtidspersonell.

Skift/turnusarbeid

- 5.5. De ytre rammer for arbeidstiden følger av lov om arbeidervern og arbeidsmiljø.

For skiftgående personell kan det innenfor disse rammer gjennomsnittsberegnes etter drøftinger mellom de lokale parter.

- 5.6. Skift- eller turnusplaner skal legges opp slik at de dekker det forventede arbeidsvolum og hensynet til rasjonell drift, samt at de tar hensyn til arbeidstakernes helse og sikkerhet på arbeidsplassen.

Hvis ikke annet er avtalt i den enkelte bedrift gjelder følgende:

Som hovedregel skal det ved hver avdeling oppnevnes en skiftplankomite som normalt skal bestå av 4 personer med deltakelse fra ledelsen og de ansatte som i fellesskap skal utarbeide forslag til skift- og/eller turnusplaner.

Der skiftplankomite ikke er oppnevnt skal skiftplanen drøftes med de tillitsvalgte.

Skiftplankomiteen medvirker i prosessen med utarbeidelse av arbeidsplan. Forståelse av bedriftens drift, produksjon og arbeidskraftbehov er viktig for gode prosesser. Gjennomføring av prosess bør kunne dokumenteres. Når arbeidsplan er gjort kjent for ansatte kan ansatte ta opp eventuelle individuelle utfordringer med arbeidsgiver.

- 5.7. Arbeidsplan ikke bare er et verktøy for bedriften, men også en plan som skal gi ansatte forutsigbar oversikt over den enkeltes arbeids- og fritid.

Ved inndelingen av arbeidstiden skal det legges vekt på:

- a) at ulempene fordeles mest mulig likt,
- b) at det enkelte skift ikke blir unødig tyngende. Det skal gis tilstrekkelig hviletid.
- c) at antall hele nattevakter i gjennomsnitt over året pr. 4-ukers periode ikke overstiger 8.
- d) Skiftplaner/arbeidsplaner skal for heltidsansatte i størst mulig utstrekning legges opp slik at man unngår kortere vakter enn fire timer.

- 5.8. Normalt skal forslag til ny skiftplan, herunder også endringer i bestående skiftplan foreligge innen 1 måned før ordningen settes i verk. Bedriften fastsetter iverksettelsestidspunktet.

Partene innser imidlertid at konkurransesituasjonen kan medføre at varslingsfristen ikke alltid kan overholdes.

Hvis enighet om ny skiftplan eller endring i bestående skiftplan ikke oppnås treffer bedriften avgjørelsen om den plan det skal arbeides etter.

Eventuell bedriftsintern tvisteløsning avtales lokalt.

5.9. Hvis ikke annet er avtalt gjelder følgende:

Fridager i henhold til skiftplanen som tapes i forbindelse med pålagte møter, konferanser og kurs (varighet 7 dager eller mindre) godtgjøres etter gjeldende overtidsregler.

Inkludert i de 7 dager er reise til og fra ved kursets begynnelse og slutt. Reisetid på dager hvor vedkommende har vært på vakt skal avspaseres, eller kompenseres med en timelønn pr. time.

5.10. Hvis selskapet med hjemmel i gjeldende lovgivning ønsker å søke om dispensasjon fra fastsatte arbeidstidsbestemmelser, skal de ansattes kommentarer vedlegges søknaden.

Protokolltilførsel:

For personell som går på skift eller turnus, kan spørsmålet om en tilpasning av 5.3. tas opp med selskapet av vedkommende.

§ 6

BESTEMMELSER OM BEGRENSNING AV OVERTIDSARBEID OG MERARBEID

- 6.1. Overtidsarbeid og merarbeid kan anvendes i den utstrekning gjeldende lov hjemler dette.
- 6.2. Innenfor rammen av den begrensning som Arbeidsmiljøloven setter for overtidsarbeid og merarbeid i forhold til lovens alminnelige arbeidstid, skal også funksjonærene enkeltvis være berettiget til fritakelse for overtidsarbeid og merarbeid ved særlige anledninger. Det henvises i denne forbindelse til AML.
- 6.3. Overtidsarbeid og merarbeid skal innskrenkes til det minst mulige og i særdeleshet ikke overdrives av eller overfor den enkelte funksjonær. Overtidsarbeid og merarbeid skal søkes jevnt fordelt blant de ansatte.
- 6.4. Bedriften skal hver måned informere de tillitsvalgte om antall overtids- og mertimer i den enkelte avdeling. Dersom overtids-/mertidsbruken viser et permanent behov for arbeidskraft skal partene oppta drøftinger om overtids- /mertidsbruken er i samsvar med arbeidsmiljølovens forutsetninger.

Det skal føres en liste som viser antallet registrerte overtids- og mertidstimer pr. uke for den enkelte arbeidstaker. Listen skal omfatte de arbeidstakergrupper som er omfattet av overenskomsten og skal være tilgjengelig for de tillitsvalgte.

KAP. 3

ALMINNELIGE LØNNSBESTEMMELSER

§ 7

BEREGNING AV LØNN FOR EN DEL AV MÅNED

- 7.1. Ved tiltredelse eller fratredelse av stilling e.l. divideres månedslønnen med det aktuelle uketimetall x 4 1/3, og det beløp som fremkommer multipliseres med det antall timer det skal betales for.
- 7.2. Hvor det skal trekkes i lønn, benyttes samme fremgangsmåte som beskrevet under pkt. 7.1.

§ 8

TIDSPUNKT M.V. FOR LØNNSUTBETALINGEN

- 8.1. Lønninger utbetales over lønnskonto én gang hver måned. Dato fastsettes lokalt.

KAP. 4

BETALING FOR VIKARIAT OG OVERTIDSARBEID

§ 9

BETALING FOR VIKARIAT

- 9.1. Ved vikariat i stilling med mer kvalifisert arbeid, skal bedriften yte vedkommende en passende godtgjørelse. Dersom vedkommende finner at den fastsatte godtgjørelsen burde vært høyere, kan tillitsvalgte ta spørsmålet opp med bedriften.

Godtgjøring skal tilstås f.o.m. vikariatets første dag.

For nærmere regler vises til utfyllende bestemmelser i lokal avtale.

§ 10

BETALING FOR OVERTIDSARBEID

10.1. Overtidsarbeid:

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

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

Påbegynt halv time regnes for halv time.

Ved fremmøte til overtid etter ordinær arbeidstid betales for minst 3 timers overtid.

Ved forskjøvet arbeidstid utenfor avtalt skiftplan eller ordinær arbeidstid skal tillegget være som for overtid bestemt.

Hvis ikke annet er avtalt i den enkelte bedrift gjelder følgende:

Ved overtidarbeid som strekker seg fra den ordinære arbeidstids slutt og frem til kl. 03.00 eller lenger, skal det beregnes overtidsbetaling for inntil 3 timer etter arbeidets avslutning, forutsatt at vedkommende skal arbeide 1. skift eller dagtid den påfølgende dag fra ordinær arbeidstids begynnelse.

10.2. Beregning av timelønn:

Timelønnen for den enkelte arbeidstaker finnes ved å dividere månedslønnen med det aktuelle uketimetall x 4 1/3.

10.3. Overtidstillegget er:

50 % av timelønn for alle overtidstimer som ikke ifølge nedenstående unntak skal betales med 100 % eller 150 %.

100 % av timelønnen for:

Overtidsarbeid mellom kl. 2100 og kl. 0800.

Overtidsarbeid på søn- og helligdager.

Overtidsarbeid etter kl. 1200 på lørdager, jul-, nyttårs-, påske- og pinseften og etter kl. 1600 på dager før andre hellig-/høytidsdager.

Overtidsarbeid på avtalte frilørdager etter kl. 1200, og for øvrig avtalte fridager etter kl. 1600.

150 % av timelønnen for:

Overtidsarbeid natt til en hellig-/høytidsdag betales et overtidstillegg på

150 % fra kl. 2200 til kl. 0700.

10.4. Matpenger ved overtid:

En funksjonær som har arbeidet ordinær tid og som samme dag blir tilsagt overtidsarbeid i tilslutning til den ordinære arbeidstids slutt, betales kr. 90,00 i matpenger.

Dette under forutsetning av at overtiden varer minst 2 timer og at bedriften ikke skaffer mat.

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

10.5. Utbetaling av overtidstillegg:

Normalt utbetales opptjent overtid i påfølgende måned, sammen med ordinær månedslønn.

KAP. 5

BESTEMMELSER OM SOSIALE YTELSER

§ 11

BETALING UNDER SYKDOM

11.1. Det vises til reglene i lov om folketrygd.

11.2. Junit og NHO Luftfart vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenges der dette ikke gjøres. Bedriften har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenges.

§ 12

RETT TIL FRI VED SVANGERSKAP OG FØDSEL

12.1 Det vises til reglene i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.

12.2 Det gjøres ikke fradrag i lønnsansienniteten ved lovbestemt rett til fri ved svangerskap og fødsel.

12.3 Fedre eller annen omsorgsperson som har rett til permisjon i henhold til aml. § 12-3 har krav på 2 ukers lønnet permisjon i forbindelse med fødselen. Dersom vilkårene i aml. § 12-3 er oppfylt, gis tilsvarende rett til lønnet permisjon ved adopsjon. Det forutsettes at tiden nyttes til omsorg for familie og hjem.

§ 13

YTELSER UNDER MILITÆRTJENESTE, ETC.

- 13.1. Arbeidstakere som har minst 6 måneders ansettelse i bedriften og som beordres til militærtjeneste, betales følgende lønn:
- a) For samlet førstegangs tjenestegjøring halv lønn i inntil 3 måneder med fradrag av den godtgjøring vedkommende oppebærer av det offentlige, unntatt familietillegg.
 - b) For senere tjenestegjøring full lønn inntil 1 måned med fradrag av den godtgjøring vedkommende oppebærer av det offentlige, herunder også familietillegg.
- Militærtjeneste kan ikke nyttes som oppsigelsesgrunn.
- 13.2. Bestemmelsen i 13.1. skal også anvendes på arbeidstakere som blir beordret til ordinær pliktig tjeneste i heimevernet, sivilforsvaret eller politireserven.
- 13.3. Betaling av lønn under militærtjeneste bygger på den forutsetning at arbeidstakeren er i arbeid i minst 3 måneder i bedriften umiddelbart etter avtjent militærtjeneste. Fratrær arbeidstakeren etter egen oppsigelse innen utløpet av denne tid, har bedriften adgang til å foreta motregning i tilgodehavender vedkommende måtte ha i bedriften.
- 13.4. Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret og pålagt tjeneste som sivilarbeider skal godskrives som lønnsansiennitet ved ansettelse i første stilling etter avsluttet tjeneste.

§ 14

YTELSER TIL ETTERLATTE

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

§ 15

FERIE OG FERGEGODTGJØRELSE

- 15.1. Det vises til reglene i lov om ferie, herunder retten til overføring av ferie. Det vises videre til Riksmeklingsmannens forslag.
- 15.2. For arbeidstakere over 60 år med rett til ekstraferie er det en forutsetning at arbeidstakerens ønske når det gjelder avvikling av ekstraferien imøtekommes så langt som mulig.

Partene er imidlertid enige om at ekstraferie for eldre arbeidstakere ikke bør kreves henlagt til et tidspunkt som skaper vesentlige vanskeligheter for produksjon eller for systematisk ferieavvikling for bedriftens arbeidsstokk som helhet. Hvor dette er tilfelle kan bedriften kreve at arbeidstakeren velger et annet tidspunkt for avvikling av sin ekstraferie. Uenighet om avvikling av ekstraferie kan tas opp iht. Hovedavtalen § 2-3.

§ 16

SPESIELLE FORDELER

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

Merknad:

Denne bestemmelse er ikke relevant med mindre Junit organiserer nye grupper som i dag er uorganiserte.

KAP. 6

DIVERSE BESTEMMELSER

§ 17

INDIVIDUELL OPPSIGELSE OG OPPSIGELSESFRISTER

- 17.1. Det vises til reglene i lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m.v.

§ 18

LEDIGE STILLINGER

- 18.1. Ledige og nyopprettede stillinger skal kunngjøres på en slik måte at de ansatte i bedriften gis anledning til å søke.
- I de tilfeller det er naturlig, kan partene lokalt avtale begrenset kunngjøring.
- 18.2. Hvor bedriften i god tid i forveien kjenner til ledige vikariater av mer enn 6 måneders varighet, vil disse bli kunngjort ledige slik at de ansatte kan søke på dem.
- 18.3. Når det er konstatert et behov for økt bemanning skal deltidsansatte så langt det er mulig gis fortrinnsrett til å utvide sin arbeidstid basert på den enkeltes ønsker. I de tilfeller hvor det er flere som ønsker økt arbeidstid kan ansiennitet fravikes kun når det finnes saklig grunn. Arbeidstidsordninger skal så langt det er mulig organiseres slik at det tilrettelegges for heltidsstillinger.
- 18.4. Ved ansettelser i opprykkstillinger som omfattes av denne overenskomsten kan tillitsvalgte gi sitt råd dersom bedriften eller den tillitsvalgte ønsker det. Ved ansettelser generelt kan det gis råd hvis bedriften ber om det. Rådene skal være fortrolige.

§ 19

REISE- OG TRANSPORTBESTEMMELSER

- 19.1. Ved over- og mertidsarbeid utenom de tider offentlige kommunikasjoner er igang, er funksjonærene berettiget til fri transport til og fra arbeidsplassen etter de regler som er fastsatt internt av bedriften.

§ 20

TJENESTEREISER

- 20.1. For tjenestereiser vises til det til enhver tid gjeldende reiseregulativ, med følgende unntak:
- 20.2. Ved tjeneste som reiseleder ved trafikkuregelmessigheter som foregår på fritid ifølge skiftplan, er vedkommende berettiget til overtidsbetaling fra reisens begynnelse til vedkommende er tilbake - gangtid fra/til bopel inkludert, samt fri reise til og fra bopel i henhold til gjeldende reglement.

Merknad:

Bestemmelsene ovenfor om overtidsgodtgjørelse kommer ikke til anvendelse for de arbeidstakere som etter sine ansettelsesvilkår ikke har krav på overtidsbetaling.

Eventuelle utgifter til mat, ekstra transportutgifter underveis m.v. godtgjøres etter regning.

Skulle reisen bli av en slik varighet at reiselederen trenger hvile, godtgjøres hotellutgifter m.v. av bedriften og overtidsbetalingen faller bort i hvileperioden. Når hjemreisen påbegynnes, er igjen overtidsbetalingen effektiv.

§ 21

GARDEROBE OG OPPHOLDSROM

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

Merknad:

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

Det forutsettes at bedriften gjør det som er praktisk og økonomisk forsvarlig for å finne tilfredsstillende løsning.

§ 22

UNIFORMSBESTEMMELSE/ARBEIDSTØY/VERNEUTSTYR

- 22.1. I den utstrekning bedriften påbyr spesielt arbeidstøy som uniform og/eller verneutstyr, bekostes dette av arbeidsgiver i henhold til eventuelle uniformsbestemmelser i den enkelte bedrift.
- 22.2. Tøyet forblir arbeidsgivers eiendom og skal tilbakeleveres dersom vedkommende slutter i bedriften.

§ 23

UTENLANDSSTASJONERING

Ved utenlandsstasjonering kommer eventuelt eget reglement til anvendelse.

§ 24

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 fastsetting av lærlinglønn skal være ordinær lønn for nyutdannet 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 opplæringslovens § 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 opplæringslovens 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

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

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

Lønnen for lærekandidater tilpasses den enkeltes situasjon og fastsetes etter nærmere avtale mellom bedriften og vedkommende person.

Dersom vedkommende mener at det er urimeligheter til stede, kan de tillitsvalgte kreve drøftinger med bedriften.

§ 25**FLEKSIBILITET**

Etter avtale i den enkelte bedrift, kan det tilstrebes større fleksibilitet i arbeidsutførelse over faggrenser/tariffgrenser.

KAP. 7

BETALING FOR SKIFT OG ARBEID PÅ BEVEGELIGE HØYTIDSDAGER

§ 26

SKIFTGODTGJØRING

- 26.1. Hvis ikke annet er avtalt i den enkelte bedrift gjelder nedenstående bestemmelser:
- 26.2. For regelmessig arbeid på skift betales et skifttillegg i henhold til skiftplanens totale antall veiede timer.

Antall veiede 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 lør- 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.

- 26.3. Skifttillegget skal beregnes og utbetales som faste månedlige beløp, og beløpet beregnes ved å multiplisere det totale antall veiede timer pr. måned med kr. 80,- pr. veiet time.

§ 27

GODTGJØRING FOR ARBEID PÅ BEVEGELIGE HELLIG- OG HØYTIDSDAGER

- 27.1. For hver arbeidet time på nyttårsdag, Skjærtorsdag, Langfredag, 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag, samt etter kl. 1400 jul-, nyttårs-, påske- og pinseften betales en godtgjørelse lik den ordinære timelønn.
- 27.2. Ved beregning av dette tillegg legges til grunn den faste månedslønn for den enkelte (eksklusiv skift- og andre lignende tillegg). Som divisor benyttes den gjennomsnittlige ukentlige arbeidstid multiplisert med 13/3.
- 27.3. For å kunne utarbeide turnusskiftplan som ivaretar såvel de ansatte som selskapets behov, er partene i det enkelte selskap enige om å avtale arbeidstidsordninger som dispenserer fra arbeidsmiljølovens § 10-8 for så vidt gjelder de bevegelige helligdager som ikke faller på søndag, jfr. arbeidsmiljølovens § 10-8.

Arbeidstakere som arbeider skift og som må arbeide på en bevegelig helligdag/høytidsdag, skal i tillegg til den tariffestede godtgjørelse 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, 1. og 2. juledag.

- 27.4. I stedet for kompensasjon etter pkt. 1 og pkt. 3 ovenfor kan det med den enkelte avtales avspasering i samsvar med tilleggets størrelse.

DEL III

§ 28

LØNNSBESTEMMELSER

Lønssystem

- 28.1. Lønssystem for funksjonærer avtales i egen stedlig avtale.

Merknad:

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

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

Partene vil derfor arbeide for at lokal lønnsfastsettelse knyttes til påviselige ytelses- og/eller resultatforbedringer basert på lønssystemet som utvikles i et samarbeid på bedriften.

Partene vil også legge vekt på bedriftens økonomiske situasjon og framtidsutsikter.

§ 29

FASTSETTELSE AV LØNN

- 29.1. Månedslønn for deltidsfunksjonærer skal fastsettes etter samme bestemmelser som gjelder for heltidsansatte, men i relasjon til vedkommendes avtalte arbeidstid.
- 29.2. Før den årlige lønnsvurdering kan de tillitsvalgte kreve et forhandlingsmøte med bedriftsledelsen, for å ta opp det prinsipp og de retningslinjer bedriftens lønnsfastsettelse foretas etter.

Under dette møte kan de tillitsvalgte ta opp og fremme synspunkter på det relative lønnsnivå ut fra stedlige og bransjemessige forhold, og fremme synspunkter i forbindelse med lønnsvurderingen, herunder størrelsen av denne.

Fra møter som finner sted etter denne bestemmelsen, skal det settes opp protokoll, hvori hver av partene skal kunne innta sine synspunkter.

I rimelig tid før den årlige lønnsvurdering kan de tillitsvalgte kreve å få utlevert liste over individuelle lønninger for forbundets medlemmer ved bedriften.

- 29.3. Bedriften skal i forbindelse med de lokale forhandlinger også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.
- 29.4 Laveste lønn som kan betales etter denne overenskomst er kr. 26 340,- pr. 1. april 2020.
- 29.5 Luftfartsavtalens minstelønnssatser reguleres årlig med virkning fra 1. april etter at det sentrale oppgjøret er vedtatt. Lønnsveksten i tariffområdet vektlegges ved justeringen for å sikre at minstelønnssatsen ikke blir hengende etter over tid.
- 29.6 Ved nyansettelser godskrives lønnsansiennitet fra tilsvarende arbeidsområde innen tariffområdet.

REGULERINGSBESTEMMELSE FOR 2. AVTALEÅR

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

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2021).


JUNIT


NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON


NHO LUFTFART

SLITERORDNINGEN
mellom
Landsorganisasjonen i Norge og
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

§ 1 Bakgrunn og formål

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

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

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018

§ 2 Etablering

Sliterordningen opprettes mellom LO og YS som et eget rettssubjekt. Sliterordningen hefter bare for egne forpliktelser. Gjennom opprettelsen av Sliterordningen vil LO og YS ivareta sin tariffforpliktelse etter § 3. LO og YS avtaler, innenfor dette bilagets rammer, de nærmere rettigheter og plikter for den enkelte arbeidstaker overfor Sliterordningen.

Det til enhver tid gjeldende regelverk for slitertillegg er tilgjengelig på Sliterordningens nettsider, se www.sliterordningen.no.

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

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

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

§ 3 Tariffavtaler med Sliterbilag

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

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

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

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

§ 4 Individuelle krav

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

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

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

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

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

§ 5 Ytelsen

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

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

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

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

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

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

§ 6 Finansiering

Sliterordningen finansieres ved kapital som overføres ordningen fra Sluttvederlagsordningen, premie fra bedriftene og avkastning på midlene. Bedriftene skal betale premie fra 01.01.2019 til og med 31.12.2023. Premiesatsene skal være lik satsene som gjaldt for Sluttvederlagsordningen pr. 31.12.2018. Fra og med 01.01.2019 påløper det ikke lenger premie til Sluttvederlagsordningen.

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

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

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

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

§ 7 Endring og avvikling

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

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

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

Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitertillegg.

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

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

Oslo, 1. april 2019

Hans-Christian Gabrielsen
LO

Ole Erik Almlid
NHO

Vegard Einan
YS

AVTALE

om et opplysnings- og utviklingsfond mellom
Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)
NHO Luftfart og Junit

§ 1
Formål

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

§ 2
Virkemidler

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

1. En moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på produktivitet, miljø, økonomi og samarbeidsspørsmål.
2. Utdanning av bedriftsledere og ansatte innenfor de samme områder som nevnt i pkt. 1.
3. Forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak.
4. Gjennom ulike tiltak bidra til økt verdiskapning.
5. Fremme av godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift.

§ 3
Finansiering

Fondets midler bringes til veie ved at arbeidsgiverne hvert kvartal etterskuddsvis innbetaler 192,- (tilsammen kr. 768,- pr. år) for hver av de ansatte medlemmer av Junit som er omfattet av tariffavtale mellom Junit og NHO/NHO Luftfart. I de 768,- er inkludert kr. 42,25 (tilsammen kr. 169,- pr. år) som trekkes av arbeidstakerens lønn ved hvert trekk. Premien gjelder for heltidsansatte samt for deltidsansatte med 50 % av tariffmessig bestemt normalarbeidstid eller mer.

Premie betales også for fraværperioder som skyldes sykdom inntil 3 måneder, permittering i inntil 14 dager og for annen militærtjeneste enn førstegangstjeneste i inntil 28 dager.

Premie blir i disse tilfelle bare å betale dersom arbeidstakeren gjenopptar sitt arbeid i bedriften. Trekk av arbeidstakerens premieandel foretas samlet ved første lønnsutbetaling etter at arbeidet er gjenopptatt.

§ 4 Innkrevning av premie

Den premie som er nevnt i paragraf 3 innbetaler arbeidsgiveren under ett (pr. kvartal) til fondets styre. De bedrifter som er bundet av overenskomst med Junit hvor avtale om opplysnings- og utviklingsfond er inntatt som bilag vil av fondets styre motta krav om innbetaling av premie.

§ 5 Administrasjon

Fondet ledes av et styre på 4 medlemmer, hvorav Junit oppnevner to og NHO og NHO Luftfart oppnevner en hver. Vervet som styreformann alternerer mellom Junit og NHO/NHO Luftfart 2 år ad gangen. Styret kan beslutte at det skal oppnevnes personlige vararepresentanter.

§ 6 Midlenes anvendelse og fordeling

Fondsstyret kan for hvert år fastsette de beløp som forskuddsvis skal avsettes til fellesformål som en finner det ønskelig å støtte. Fondets øvrige midler disponeres - med en halvpart til hver - av spesialutvalg oppnevnt av hver av de organisasjoner som er parter i denne avtalen. Det utarbeides spesialvedtekter for utvalgets virksomhet.

NHO/NHO Luftfart og Junit holder hverandre gjensidig underrettet om de planer spesialutvalgene har for midlenes anvendelse og for hvilke tiltak som har vært gjennomført.

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

§ 7 Regnskap og årsberetning

Fondets regnskapsår er kalenderåret. Ved hvert regnskapsårs avslutning utarbeides et årsregnskap som skal revideres av en statsautorisert revisor ansatt av fondets styre. Regnskapet sendes sammen med årsberetningen til NHO/NHO Luftfart og Junit.

§ 8 Oppløsning

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

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 fratre med førtidspensjon før oppnådd pensjonsalder etter folketrygden.

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

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

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

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

II Vedtekter

Denne avtalen regulerer ikke i detalj alle betingelser, rettigheter og plikter knyttet til AFP. Dette fastsettes gjennom ordningens vedtekter, som fastsettes av Styret for Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og som godkjennes av Arbeidsdepartementet i medhold av AFP-tilskottsloven av 2010.

Detaljerte regler for både opprinnelig AFP og ny AFP er fastsatt i disse vedtektene. Aktuelle bedrifter må til enhver tid holde seg oppdatert med hensyn på de plikter som påhviler bedriften. Vedtektene inneholder også enkelte særskilte regler som kan medføre at den enkelte arbeidstaker ikke er berettiget til AFP.

De til enhver tid gjeldende vedtekter finnes på www.afp.no

III Opprinnelig AFP- ordning

Opprinnelig AFP ytes til arbeidstakere som har sendt søknad om slik pensjon innen 31. desember 2010 og som oppfyller vilkårene på virkningstidspunkt. Seneste virkningstidspunkt for opprinnelig AFP er 1. desember 2010. Opprinnelig AFP løper frem til og med den måneden pensjonsmottakeren fyller 67 år.

Den som har begynt å ta ut opprinnelig AFP (helt eller delvis), kan ikke senere kreve uttak av ny AFP.

IV Ny AFP- ordning

Ny AFP ytes til arbeidstakere født i 1944 eller senere og som tilstår AFP med virkningstidspunkt fra og med 1. januar 2011. Ordningen etableres som en felles ordning i privat sektor.

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

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

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

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

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

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

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

VI. Pensjonsnivået i den nye AFP- ordningen

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

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

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

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

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

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

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

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

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

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

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

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

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

VIII.

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

Bilag IV til overenskomst av 368 for 2020

LO-NHO AVTALEN OM KORTE VELFERDSPERMISJONER MED TILLEGG AVTALT MELLOM NORSK INDUSTRI OG FELLESFORBUNDET (Gjelder punktene 4, 5 og 10)

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

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

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

Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstageren, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn. Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.
2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfeller vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. Forøvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykmeldt.
3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
4. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner i skolen.
5. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.
6. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.

Det siktes til akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes, og arbeidstagerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstageren skal kunne få ordnet seg på annen måte.
7. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
8. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.

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

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

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

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

ooOoo

Innledning

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

A. Fleksibilitet

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

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

B. Avtalefestet ferie

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

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

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

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

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

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

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

Økningen foretas ved at prosentsatsen for opptjeningsåret endres slik:

2000 settes til 11,1

2001 settes til 12,0

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

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

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

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

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 feriepenger.

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

Merknader:

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

Bilag VI – Bedriftenes omfangsbestemmelser

Finnair:

Det henvises tilbake til den lokale avtalen i bedriften.

Norwegian Air Shuttle:

Selskapets funksjonærer, ansatte og ledere på stasjonene og øvrig opp til seksjonsledernivå.

SAS :

Det henvises tilbake til den lokale avtalen i bedriften.

Widerøe AS

Det henvises tilbake til den lokale avtalen i bedriften.

WIAS

Det henvises tilbake til den lokale avtalen i bedriften.

WGH

Det henvises tilbake til den lokale avtalen i bedriften.

Widerøes Flyveselskap AS:

Det henvises tilbake til den lokale avtalen i bedriften.

SGH

Alle stillinger i lønssystemet til og med lønnsklasse 12, inklusive spesielle stillinger omfattes – listen er ikke uttømmende:

Instruktør, Økonomikonsulent, Systemkonsulent, Personalplanlegger, Produksjonsanalytiker, Informasjonskonsulent, Dokumentasjonsansvarlig, Markedskonsulent, Prosedyreansvarlig, IT/IS koordinator, Product coo, Skiftadministrator, Station supperot spes., Administrasjonsassistent, Duty customer mngr., Duty operation mngr., Vikar og kontraktskoord., Customer mngr., Operasjonsleder, Servicemedarbeider, Servicemedarbeider/sjåfør, Trafikkonsulent, Regnskapsmedarbeider HZ, Seniorkonsulent, Customer Co.

Aviator

Det henvises tilbake til den lokale avtalen i bedriften.

Jetpak Norge AS

Det henvises tilbake til den lokale avtalen i bedriften.

Bilag VII - ANSATTE I VIKARBYRÅ

INNLEIE/VIKARER/MIDLERTIDIGE ANSETTELSE

Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.

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

1. Innleie av arbeidstakere

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

1.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

Organisasjonene anbefaler at bedriftene avtaler retningslinjer om arbeidsleie bedriftene imellom for å møte produksjonsmessige svingninger og motvirke oppsigelser og permitteringer. Det forutsettes at arbeidsleien er i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-13 samt øvrige lover og avtaler. Slike avtaler opprettes i forståelse med tillitsvalgte. Ved slik innleie skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos virksomheten når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomsten virkeområde.

1.3 Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)

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 overenskomstens virkeområde.

2. Utsetting av arbeid og entrepriselignende ordninger

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

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

Bedriften skal på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er

gjeldende hos underleverandør når underleverandørs ansatte arbeider ansatte arbeider innen overenskomstens virkeområde.

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

3. **Personvern og taushetsplikt**

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

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

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

5. **Bruk av vikarer**

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

6. **Andre forhold**

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

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. Døgkontinuerlig 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 arbeidsmiljølovens § 10-4 (2) og (3), skal forlengelse skje på basis av overenskomstens timetall.

B. Gjennomføringen av kompensasjon for nedsettelse av arbeidstiden

- a. Rene uke-, måneds- og årslønninger beholdes uforandret. Dersom det i tillegg ytes bonus, produksjonspremie el som er avhengig av arbeidstiden, reguleres den bevegelige del i henhold til pkt d. nedenfor.
- b. Timelønninger (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 lønnsatser 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.

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 arbeidsmiljølovens § 10-12 (4), er det under visse betingelser åpnet adgang for tariffpartene til å treffe avtale om en annen ordning av arbeidstiden enn den loven fastsetter som den vanlige. Skulle det innenfor enkelte bransjer eller bedrifter være spesielt behov for å opprettholde den nugjeldende arbeidstid, kan tariffpartene treffe avtale om det i henhold til § 10 i loven.
5. I forbindelse med arbeidstidsforkortelsen kan det vise seg ønskelig av hensyn til den økonomiske utnyttelse av produksjonsutstyret å praktisere forskjellig ordinær arbeidstid, innen arbeidsmiljølovens rammer, for forskjellige grupper av arbeidstakere. Innenfor en arbeidstidsordning kan det videre være ønskelig å legge pausene til forskjellige tider for arbeidstakerne. Det forutsettes at dette nærmere reguleres i den enkelte tariffavtale.
6. I tilfelle arbeidstidsordningen medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeide på disse dager av arbeidstakere som skulle vært fri, betales med 50% tillegg. I de tilfelle hvor tariffavtalen inneholder bestemmelse om 100% tillegg for overtidsarbeid på søn- og helligdager og dager før disse, skal det dog betales 100% etter kl 12.00 på lørdager og etter kl 16.00 på ukens øvrige hverdager.
7. Når saklige grunner gjør det nødvendig, skal det være adgang for bedriften til å foreta bytte av fridager. I de tilfelle hvor det ikke foreligger avtale bransjevis eller på bedriften om vilkårene for dette, skal følgende gjelde:

I stedet for den fastsatte fridag kan det gis fri en tilsvarende dag i løpet av de 4 påfølgende uker.

Varsel om slikt bytte av fridag må gis senest ved arbeidstidens slutt to dager forut for fridagen. Samtidig skal bedriften gi beskjed om når arbeidstakeren i stedet skal ha fridag.

Når vilkårene for bytte av fridag foreligger, ytes ikke tilleggsbetaling for ordinær arbeidstid inntil kl 12.00 på lørdager og inntil kl 16.00 på ukens øvrige hverdager.
8. I bedrifter hvor hjemmевaktbestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 10-4 (4), kommer ikke 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 lang 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 konkurranseevne.

Hovedorganisasjonene viser til det samarbeid som har vært gjennomført i forbindelse med tidligere arbeidstidsreduksjoner. Resultatet av dette samarbeidet har vært positivt og er av stor betydning for å sikre bedriftenes 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 arbeidsmiljølovens § 10

1. § 10.4

- a. Med døgnskcontinuerlig 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 døgnskcontinuerlig 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 helgedag.
- 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.

