



**Virkes krav til tariffrevisjonen Hovedorganisasjonen Virke – Fellesforbundet  
23. – 25. april 2024**

**Hovedoppgjøret 2024**

**Grossistoverenskomsten Virke Fellesforbundet**

**Levert ved oppstart kl. 12:00 den 23. April 2024**

Virke oversender vårt overordnede krav og hvilke prinsipper vi har for tariffrevisjonen 2024

Kravene vil spesifiseres nærmere i forhandlingene, samt at det tas forbehold om at det kan fremsettes nye krav som ikke er skissert nedenfor.

**PUNKT I**

Virke vil vurdere alle krav opp mot våre overordnede føringer for tariffarbeidet i Virke.

Virkes overordnede føringer for tariffarbeidet:

Virke skal, i samarbeid med partene i arbeidslivet, jobbe for:

- Økt tariffavtaledekning

- Moderne tariffavtaler med gode rammevilkår
- Brukervennlige tariffavtaler

## **PUNKT II**

Virke vil gjennomføre alle forhandlinger i tråd med frontfagets ramme.

## **PUNKT III**

Virke krever endring i del B Arbeidstidsbestemmelsene.

## **PUNKT VII**

Virke krever endringer i del C Lønnsbestemmelser.

## **PUNKT VIII**

Virke krever endring i § 7, punkt 7.2 nummer 6 om lokale forhandlinger:

## **PUNKT IX**

Virke krever endringer i § 10 Arbeidstøy punkt 1:

1. Bedriften holder arbeidstakerne med inntil 2 – to sett arbeidstøy per år.

## **PUNKT X**

Virke krever endringer i garantien.

## **PUNKT XI**

Protokolltilførsel om at arbeidsgiver skal tilpasse seg rutegående transportmidler.  
Virke krever at bestemmelsen utgår.

## **PUNKT XII**

Virke krever at arbeidstidsbilaget skal inn i sin helhet:

### **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 hverken går lørdag aften eller i hellig-dagsdøgnet.

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 på grunn av beredskaps-tjeneste eller passiv tjeneste i henhold til 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 eller liknende som er avhengig av arbeidstiden, reguleres den bevegelige del i henhold til punkt d) nedenfor.
- b) Timefortjenester (minstelønnssatser, normallønnssatser, individuelle lønninger og akkordavsavn) forhøyes med:
  - 6,67% for dem som får arbeidstiden nedsatt fra 40 til 37,5 timer
  - 6,85% for dem som får arbeidstiden nedsatt fra 39 til 36,5 timer
  - 7,04% for dem som får arbeidstiden nedsatt fra 38 til 35,5 timer
  - 7,14% for dem som får arbeidstiden nedsatt fra 36 til 33,6 timer
- c) Andre lønnssatser som er uttrykt i kroner og øre per time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i punkt b), når det er på det rene at arbeidstakernes ukentlige fortjeneste ellers ville synke ved nedsettelsen av arbeidstiden, hvis satsene ikke ble regulert.
- d) Akkordtariffer, faste akkorder og prislister, produksjonspremie-ordninger, bonusordninger og andre lønnsordninger med varierende fortjeneste, reguleres slik at timefortjenesten økes med det prosenttall som skal anvendes i henhold til punkt 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 punkt b). Inntil enighet om regulering av akkord-normaler (akkordberegningsgrunnlag) er oppnådd, benyttes de gamle akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag), og tilleggene betales per arbeidet time.

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

- f) Det skal etter avtale mellom partene innenfor det enkelte overenskomstområde være adgang til å avtale at kompensasjon i henhold til punktene 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 punkt A er det av avgjørende betydning at en på den enkelte bedrift oppnår en større fleksibilitet med hensyn til når arbeid skal utføres, opprettholde en hensiktsmessig driftstid, samt sikre en effektiv og rasjonell utnyttelse av arbeidstiden.
2. Før arbeidstidsforkortelsen settes i verk, skal det forhandles på den enkelte bedrift om den praktiske gjennomføringen.
3. I samtlige tariffavtaler inntas bestemmelse om at arbeidstiden skal overholdes og utnyttes effektivt. Tillitsvalgte forplikter seg til å medvirke til dette.

Med sikte på i størst mulig grad å effektivisere arbeidstiden skal det foretas en gjennomgang av pauser, vasketider 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 de vanlige. Skulle det innenfor enkelte bransjer eller bedrifter være spesielt behov for å opprettholde den någjeldende 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 ramme for forskjellige grupper av arbeids-takere. Innenfor en arbeidstidsordning kan det videre være ønskelig å legge pausene til forskjellige tider for arbeidstakerne. Det forutsettes at dette reguleres nærmere i den enkelte tariff-avtale.
6. I tilfelle arbeidstidsordningen medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeid på disse dager av arbeidstakere som skulle være fri, betales med 50% tillegg. I de tilfeller hvor tariff-avtalen inneholder bestemmelse om 100% tillegg for overtids-arbeid 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 tilfeller 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 tilleggs-betaling 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 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 en 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 1/2 times forkortelse av den daglige arbeidstid.

Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

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

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

Blir bedriften og arbeidstakerne - eventuelt med bistand fra organisasjonene - ikke enige, skal den daglige arbeidstid forkortes med 1/2 time på 5 av ukens virkedager eller med 25 minutter hver dag, hvis det arbeides 6 dagers uke.

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

Foranstående bestemmelser er for det første ikke til hinder for at det kan treffes bransjevis avtale om hvordan arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres, og kan dernest heller ikke påberopes under de forbunds-vise 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 en 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, de tillits-valgte 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 en 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 samarbeid har vært positivt og er av stor betydning for å sikre bedriftenes konkurranseevne og skape sikre arbeidsplasser.

Også ved denne arbeidstidsreduksjon vil hovedorganisasjonene opp-fordre partene til å drøfte utnyttelsen av arbeidstiden. Partene bør undersøke om arbeidstiden blir effektivt utnyttet i alle arbeidsforhold og eventuelt iverksette tiltak for å oppnå dette. Forøvrig må partene i sine bestrebelser ha oppmerksomheten vendt mot tekniske nyvinninger som kan gi bedre produksjonsresultater og innebære en forbedring av arbeidsmiljøet. De effektiviseringstiltak som gjennomføres må harmonere med kravene til et godt arbeidsmiljø. Trivsel og sikkerhet er viktige momenter ved behandlingen av spørsmålet om en effektiv utnyttelse av arbeidstiden.

## G

### Nærmere om arbeidsmiljølovens § 10

#### 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 arbeidstids-ordning som påfører arbeidstakerne samme eller tilnærmet de samme ulemper som døgnskcontinuerlig skiftarbeid, hvilket 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 ville være tilfelle om virksomheten ble drevet døgnet rundt.
- c) Uttrykket "søn- og helligdager" betyr i denne bestemmelse "søn- og/eller helligdager". Dette innebærer at for arbeid på to skift og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på bevegelige helligdager, men ikke nødvendigvis på søn-dager, skal den alminnelige arbeidstid heller ikke være over 35,5 timer per uke.

For at arbeid skal regnes som arbeid på søn- og/eller helligdag, 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 kl. 22.00, eller etter kl. 22.00. I sistnevnte tilfelle uten noe krav til minste 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 38 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" inne-bærer at arbeidstakere går inn under bestemmelsen, hvis 3/4 av arbeidstiden, dog minst 6 timer etter den gjeldende arbeidstids-ordning, 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 turnus-arbeid 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 overgangsordninger benyttes, skal timer hvormed arbeidstiden i henhold til skift-, turnus- eller annen arbeidstidsordning i gjennomsnitt per uke overstiger den nye arbeidstid, regnes som overtidsarbeid. Over-tidsgodtgjørelsen for de timer hvormed 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 overgangs-perioden utover 1. juli 1987 og inntil 1. oktober 1987, skal tilleggs-godtgjørelsen i denne periode være 75%.

Kompensasjon for nedsatt arbeidstid kommer i tillegg til betalingen for de overskytende timer.