

**FELLESOVERENSKOMSTEN  
FOR TREFOREDLINGSINDUSTRIEN  
2008 - 2010**

**OVERENSKOMST**

**mellom**

**NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON  
NORSK INDUSTRI**

**og de i denne tilknyttede bedrifter  
på den ene side**

**og**

**LANDSORGANISASJONEN I NORGE  
FELLESFORBUNDET m.fl**

**og vedkommende  
avdelinger av forbundet  
på den annen side**

**Gjelder fra 1. mai 2008 til 30. april 2010**

# INNHALDSFORTEGNELSE

<b>KAPITTEL 1</b> .....	<b>4</b>
<b>OVERENSKOMSTEN</b> .....	4
1.1 <i>Overenskomstens område</i> .....	4
1.2 <i>Overenskomstens formål</i> .....	4
1.3 <i>Innmeldelse av bedrift i tariffperioden</i> .....	4
1.4 <i>Tariffestelse av ikke tidligere fastsatt lønnsats</i> .....	5
<b>KAPITTEL 2</b> .....	<b>5</b>
<b>LØNSBESTEMMELSER</b> .....	5
2.1 <i>Lokale lønnsforhandlinger</i> .....	5
2.2 <i>Bedriftens lønssystem</i> .....	5
2.3 <i>Individuell avlønning</i> .....	6
2.4 <i>Felleserklæring om lønssystemer</i> .....	6
2.5 <i>Skifttillegg</i> .....	6
2.6 <i>Skiftprosenttillegg</i> .....	7
2.7 <i>Overtidsbetaling</i> .....	7
2.7.1 <i>Overtidsgrunnlag</i> .....	7
2.7.2 <i>Overtidsprosent</i> .....	8
2.7.3 <i>Avspasering</i> .....	9
2.7.4 <i>Forskyvning av skifttillegg og overtidstillegg</i> .....	9
2.8 <i>Godtgjørelse for helligdager</i> .....	9
2.9 <i>Særbestemmelser</i> .....	9
2.9.1 <i>Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste og tjeneste som sivilarbeider</i> .....	9
2.9.2 <i>Svangerskap og fødsel</i> .....	9
2.9.5 <i>Akkordarbeid</i> .....	9
2.9.6 <i>Arbeid i høyden</i> .....	10
2.9.7 <i>Vaktmannskaper, rengjøringshjelp og kantinepersonell</i> .....	10
2.10 <i>Unge arbeidstakere</i> .....	10
2.10.1 <i>Utplasserte arbeidstakere</i> .....	10
2.11 <i>Lærlinger</i> .....	10
2.11.1 <i>Betalingsbestemmelser for lærlinger etter Reform '94</i> .....	11
2.11.2 <i>TAF-lærlinger og lære kandidater</i> .....	12
2.11.3 <i>Ansatte operatørers lønn ved lærekontrakt</i> .....	12
2.11.4 <i>Lønn ved prøveavleggelse og ved teoretisk del av fagprøven</i> ..	12
2.12 <i>Lavlønns- og garantitillegg</i> .....	12
2.13 <i>Revisjon i tariffperioden</i> .....	12
2.14 <i>Nedsatt arbeidsevne og varige driftsinnskrenkninger</i> .....	13
2.15 <i>Gravide arbeidstakere</i> .....	13
2.16 <i>Oppsigelsesfrist for særavtaler</i> .....	13
<b>KAPITTEL 3</b> .....	<b>13</b>
<b>ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER</b> .....	13
3.1 <i>Gjennomsnittlig ordinær arbeidstid pr. uke</i> .....	13
3.2 <i>Dagtid</i> .....	13
3.3 <i>2-skiftarbeid</i> .....	14
3.4 <i>Døgnkontinuerlig skiftarbeid</i> .....	14
3.5 <i>Helkontinuerlig skiftarbeid</i> .....	14
3.6 <i>Årskontinuerlig skiftarbeid</i> .....	14
3.7 <i>Arbeidstidens slutt på høytidsaftener</i> .....	14
3.8 <i>Arbeidstidens overholdelse</i> .....	14
3.9 <i>Anvendelse av overtid</i> .....	15
3.10 <i>Omregningstabell for endret arbeid</i> .....	16
<b>KAPITTEL 4</b> .....	<b>16</b>
<b>ARBEIDSMILJØ, VERNEARBEID, ARBEIDSTØY,</b> .....	16
<b>SPISE-, VASKE/OPPHOLDSROM - SMUSSIG ARBEID</b> .....	16
4.1 <i>Arbeidstøy</i> .....	16
4.2 <i>Vernesko</i> .....	16

<b>KAPITTEL 5</b> .....	<b>16</b>
<b>MIDLERTIDIGE OVERFØRINGER</b> .....	16
5.1 <i>Omfang</i> .....	16
5.2 <i>Lønn</i> .....	16
5.3 <i>Tilleggsbestemmelser</i> .....	17
5.4 <i>Garantert timetall og tap av fridager</i> .....	17
5.5 <i>Avløsere/reserver</i> .....	17
<b>KAPITTEL 6</b> .....	<b>17</b>
<b>FERIE</b> .....	17
6.1 <i>Ferie gis i samsvar med ferieloven og bilag 7</i> .....	17
6.2 <i>Ekstra ferie for eldre arbeidstakere</i> .....	17
6.3 <i>Forsikringsavtalen av 1992</i> .....	18
<b>KAPITTEL 7</b> .....	<b>18</b>
<b>LIKEVERD</b> .....	18
7.1 <i>Innledning</i> .....	18
7.2 <i>Eldre arbeidstakere</i> .....	18
7.3 <i>Likestilling mellom kvinner og menn</i> .....	18
7.4 <i>Etniske minoriteter</i> .....	19
<b>KAPITTEL 8</b> .....	<b>19</b>
<b>UORGANISERTE BEDRIFTER</b> .....	19
<b>KAPITTEL 9</b> .....	<b>20</b>
<b>BILAG TIL FELLESOVERENSKOMSTEN</b> .....	20
<b>KAPITTEL 10</b> .....	<b>20</b>
<b>IKRAFTTREDEN OG VARIGHET</b> .....	20
<b>Bilag 1</b> Avtale om sluttvederlag LO-NHO.....	22
<b>Bilag 2</b> Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond opprettet av NHO og LO	29
<b>Bilag 3</b> Avtalefestet pensjon (AFP) .....	32
<b>Bilag 4</b> Avtale om retningslinjer for prosentvis trekk av fagforeningskontingent	46
<b>Bilag 5</b> Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987.....	49
<b>Bilag 6</b> Hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling mellom kvinner og menn.....	55
<b>Bilag 7</b> Ferie m.v. ....	59
<b>Bilag 8</b> Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai .....	61
<b>Bilag 9</b> Samarbeids- og utviklingstiltak .....	64
<b>Bilag 10</b> Avtale om korte velverdspermisjoner .....	
<b>Bilag 11</b> Innleie av arbeidstakere, utsetting av arbeid m.v. ....	68
<b>Bilag 12</b> Innstilling fra utvalget om gjennomføring av arbeidstidsforkortelsen	70
<b>Bilag 13</b> Tjenestepensjoner .....	72
<b>Bilag 14</b> Brev fra statsministeren .....	73

**FELLESOVERENSKOMSTEN  
FOR  
TREFOREDLINGSINDUSTRIEN**

**Del I: Hovedavtalen mellom LO og NHO**

**DEL II:  
KAPITTEL 1  
Overenskomsten**

*1.1 Overenskomstens område*

Denne overenskomst gjelder for de bedrifter som er medlemmer av Norsk Industri og for organiserte arbeidstakere unntatt arbeidsledere og høyere ledere som deltar i arbeid som industrien omfatter.

*Protokolltilførsel:*

Unntaket gjelder ikke ansatte som i vesentlig grad deltar i det arbeid de er satt til å lede, eller andre ansatte med særskilt driftsansvar (1. mann, 1. operatører etc.). Disse omfattes av overenskomsten.

*Organisasjonsforholdet for disse arbeidstakere dekkes av:*

Fellesforbundet  
Norsk Transportarbeiderforbund  
El & IT forbundet

Både den teknologiske utvikling og den økte opplæring fører generelt sett til en vesentlig heving av ansattes kompetansenivå, uten at det av den grunn er nødvendig å endre den organisatoriske tilknytning de tradisjonelt har.

Der nye produksjonsmetoder medfører at arbeidsoperasjoner endres, skal de nye arbeidsoperasjonene fortsatt sortere under denne overenskomst.

*1.2 Overenskomstens formål*

Partene er enige om gjennom samarbeid mellom organisasjonene og mellom partene på den enkelte bedrift å skape gode arbeidsforhold, rasjonell disponering av de ansattes kunnskaper og full effekt av anvendt teknologi, til beste for produktivitet, konkurranse-, inntjenings- og lønnsevne.

Hensikten med overenskomsten er derfor å få et regelverk som sammen med Hovedavtalen bidrar til å gi god produktivitet og gode arbeidsforhold gjennom: utviklingsmuligheter – ansvarsbevissthet - fleksibilitet/ rasjonell disponering - full effekt av anvendt teknologi, samt egnede lønssystemer.

Organisasjonene ser det som en vesentlig oppgave å bistå og oppmuntre sine medlemmer i arbeidet med å nå slike mål.

*Anmerkning: Se for øvrig bilag 9.*

*1.3 Innmeldelse av bedrift i tariffperioden*

Hvis en bedrift av samme art som dem som omfattes av denne overenskomst, i tariffperioden innmeldes i Norsk Industri, kan bestemmelsene av hver av partene forlanges gjort gjeldende for denne bedrift, med mindre det alt er opprettet overenskomst mellom denne og dens arbeidstakere eller det pågår konflikt i anledning av slik overenskomsts fornyelse.

- 1.4 *Tariffestelse av ikke tidligere fastsatt lønnsatts*  
Ønsker noen av partene lønnsattsene fastsatt enten for nyinnmeldte eller for tidligere innmeldte bedrifter, hvor lønnsattsene ikke er fastsatte, blir satsene å fastsette ved forhandling mellom organisasjonene. Hvis dette ikke leder til enighet, bringes saken inn for Riksmeklingsmannen eller en av denne oppnevnt oppmann, som i tilfelle skal avgjøre satsene.

## **KAPITTEL 2** **Lønnsbestemmelser**

- 2.1 *Lokale lønnsforhandlinger*  
I tariffperioden 1.5.2008 - 30.4.2010 skal det være adgang til lokale lønnsforhandlinger en gang hvert avtaleår.

Tidspunktet for lønnsforhandlinger skal avtales i den enkelte bedrift. Grunnlaget for å gi tillegg er en vurdering av bedriftens inntjeningssevne, produktivitetsutvikling, fremtidsutsikter og konkurransevne. Det skal dessuten tas hensyn til eventuelle tariffmessige tillegg gitt siden forrige forhandling.

Lønnsfastsettelsen blir avtalt mellom bedriftsledelsen og de tillitsvalgte. Det forutsettes at det føres reelle forhandlinger, eventuelt med organisasjonenes bistand.

I forbindelse med lønnsforhandlingene, skal de tillitsvalgte utleveres ajourført liste over den individuelle timelønn for samtlige voksne organiserte arbeidstakere som omfattes av overenskomsten. Ved bedrifter hvor lønnssystemet ikke gir oversikt over den enkeltes fortjeneste, skal de tillitsvalgte likeledes utleveres slike lister, eventuelt det nødvendige materiell for utregning av timefortjenesten.

Hvis den enkelte mener urimeligheter er til stede, som gir grunnlag for fornyet vurdering av den individuelle timelønn, kan de tillitsvalgte ta saken opp i konferanse med bedriftsledelsen.

- 2.2 *Bedriftens lønnssystem*  
Lønnsystem avtales på den enkelte bedrift og skal gjenspeile krav til ansvar, myndighet og faglige kvalifikasjoner. Det skal utformes klare og relevante krav til lønsmessig opprykk, samt hensiktsmessig differensiering av lønningene.

Lønnsystemet bør stimulere til økt kompetanse, initiativ, innsats og virke produktivitetsfremmende.

For personer, stillinger eller særskilte oppgaver hvor det stilles spesielle krav til selvstendighet, ansvar for resultatet av arbeidet m.v. kan det tilstås tillegg ut over stillingens avtalte lønn.

For å fremme bedriftens lønnsomhet og trygghet for de ansatte gjennom en mest mulig objektiv og motiverende lønnsfastsettelse, skal bedriften og de tillitsvalgte i samarbeid utarbeide retningslinjer og vurderingskriterier som skal legges til grunn for tillegg etter avsnittet ovenfor. Kriterier for slike tillegg kan være kompetanse, praksis, ansvar og jobbinnhold.

Før det gis slike tillegg skal det føres forhandlinger med de tillitsvalgte. Partene kan bringe organisasjonene inn i disse forhandlingene. Både bedriftens ledelse og de tillitsvalgte kan ta initiativ til slike forhandlinger.

### 2.3 Individuell avlønning

For personer, stillinger eller særskilte oppgaver som faller utenfor lønssystemet og hvor det stilles særlig store kvalifikasjonskrav, er det adgang til å gi individuell lønn etter forhandlinger mellom de lokale parter.

For å fremme bedriftens lønnsomhet og trygghet for de ansatte gjennom en mest mulig objektiv og motiverende lønnsfastsettelse, skal bedriften og de tillitsvalgte i samarbeid utarbeide retningslinjer og vurderingskriterier som skal legges til grunn for slik lønnsfastsettelse.

Før det gis slike tillegg skal det føres forhandlinger med de tillitsvalgte. Partene kan bringe organisasjonene inn i disse forhandlingene. Både bedriftens ledelse og de tillitsvalgte kan ta initiativ til slike forhandlinger.

### 2.4 Felleserklæring om lønssystemer

Organisasjonene understreker betydningen av et aktivt arbeid for økt produktivitet og lønnsomhet for å styrke bedriftens konkurransevne og tilrettelegge for investeringer som sikrer bedriften i et langsiktig perspektiv.

Partene vil arbeide for at lokal lønnsfastsettelse i fremtiden knyttes til påviselige ytelses- og resultatforbedringer basert på lønssystemer utviklet i samarbeid på bedriften.

### 2.5 Skifttillegg

For skiftarbeid gis skifttillegg pr. time etter følgende tabell:

	2 skift	Døgnkont. skift	Helkont. Skift	Årskont. skift
Formiddagsskift	0	0	0	0
Ettermiddagsskift	Kr. 13,76	Kr. 12,76	Kr. 8,54	Kr. 8,54
Nattskift		Kr. 16,80	Kr. 16,80	Kr. 16,80
Nattskift natt til søn- og hellig og høytidsdag		(Eventuelt) Kr. 28,70	Kr. 28,70	Kr. 28,70

I tabellen er ekstra ettermiddags skifttillegg for døgnkontinuerlig innregnet med kr. 2.- pr. time og tilsvarende for 2-skift med kr. 2.35 pr. time.

Er bedriftens skifttillegg høyere enn satsene nevnt ovenfor, brukes de høyere satser.

#### Anmerkning:

Man er enige om at satsene anses å være kompensert for arbeidstidsordninger inntil 33,6 timer pr. uke.

I forbindelse med eventuelle reguleringer for annet avtaleår, skal det foretas en regulering av avtalte skifttillegg i henhold til bransjens prosentvise økning som fremkommer i hurtigstatistikken fra januar 2008 til januar 2009.

Følgende formelen benyttes hvis partene er enige om å gå over til SSBs statistikk:

Nytt skifttillegg:

$$\frac{\text{Skifttillegg 1. avtaleår} \times (\text{Året 2007} + \text{generelt tillegg året 2008})}{\text{Året 2006} + \text{generelt tillegg året 2007}}$$

Med året 2007 og året 2006 menes de respektive års gjennomsnittlige fortjenestenivå for papirindustriens helkontinuerlige skiftansatte. Med generelt tillegg året 2007 menes det generelle tillegg papirindustriens helkontinuerlige skiftansatte får avtalt ved tariffoppgjøret året 2007. Med generelt tillegg året 2008 menes det generelle tillegg den samme gruppe eventuelt vil få ved forhandlinger.

*Merknad vedrørende fremtidig statistikk:*

Partene konstaterer at SSBs statistikk, på nåværende tidspunkt, ikke dekker partenes behov. Norsk Industri vil derfor i en periode – inntil SSBs statistikk blir tilfredsstillende – innhente hurtigstatistikk etter omforent modell. Partene vil i tillegg løpende vurdere SSBs statistikk mot bransjens behov.

## 2.6 Skiftprosenttillegg

I tillegg til tidlønn, eventuell premie o.l., samt skifttillegg gis skiftprosenttillegg for skift med tilknytning til søn-, hellig-, og høytidsdager etter følgende tabell:

### Skiftprosent for ordinær arbeidstid, pr. time

Fra lørdag kl. 14.00 til søndag kl. 22.00	100 %
Onsdag før skjærtorsdag fra kl. 14.00 til 22.00	100 %
Dag før Kr. himmelfartsdag fra kl. 14.00 til kl. 22.00	100 %
Julaften fra kl. 14.00 til 2. Juledag kl. 22.00	150 %
Nyttårsaften fra kl. 14.00 til 1. nyttårsdag kl. 22.00	150 %
Onsdag før skjærtorsdag kl. 22.00 til langfredag kl. 22.00	150 %
Påskeaften fra kl. 14.00 til 2. påskedag kl. 22.00	150 %
Pinseaften fra kl. 14.00 til 2. pinsedag kl. 22.00	150 %
1. og 17. mai samt Kr. Himmelfartsdag, fra kl. 22.00 dagen før til kl. 22.00 på dagen	150 %

Som skiftprosentgrunnlag skal i tillegg til aktuelt skifttillegg anvendes:

For 2-skift	kr. 64,18
For døgkontinuerlig skift	" 65,98
For helkontinuerlig skift	" 69,64

Er bedriftens skiftprosentgrunnlag (uten premier eller avsavn) avtalt høyere enn betalingssetningen nevnt ovenfor, anvendes dette pluss det aktuelle skifttillegg. Er skiftprosentgrunnlaget for den enkelte etter lokal avtale eller praksis høyere enn ovennevnte skala, anvendes det høyere grunnlag.

## 2.7 Overtidsbetaling

### 2.7.1 Overtidsgrunnlag

Overtidsgrunnlaget skal være timefortjenesten, eksklusiv overtids-, skift-, skiftprosent- og diverse tillegg for voksne arbeidstakere innenfor den enkelte bedrift i sist kjente kvartal. Grunnlaget blir å fastsette etter en gruppevis beregningsmåte såfremt partene ikke blir enige om å bruke bedriftens gjennomsnittlige timefortjeneste, faste avtalte satser eller en individuell beregningsmåte.

Dersom lærlinger, TAF-lærlinger og lærekandidater over 18 år settes til å arbeide overtid, godtgjøres dette som voksne arbeidere med timelønn og overtidstillegg beregnet av timelønnen. Satsen avtales lokalt. Det forutsettes at overtidstimene ikke inngår i læretiden

## 2.7.2 Overtidsprosjenter

	Dagtid	Skiftarbeid
I Hverdagsdøgn fra kl. 06.00 til kl. 21.00 for arbeidstakere på skift og fra ordinær arbeidstids begynnelse til kl. 21.00 for arbeidstakere på dagtid	50%	50%
II Fra kl. 21.00 til kl. 06.00 for arbeidstakere på skift og fra kl. 21.00 til ordinær arbeidstids begynnelse for arbeidstakere på dagtid	100 %	100 %
III Fra kl. 12.00 lørdag og dag før helligdag til siste helligdag kl. 22.00	100 %	150 %
IV Fra kl. 14.00 jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften, samt fra kl. 18.00 onsdag før skjærtorsdag og før Kr. himmelfartsdag til siste helligdagsaften kl. 22.00	200 %	200 %
V 1. og 17. mai, fra kl. 22.00 dagen før til kl. 22.00	200 %	200%
VI For skiftarbeidere i friskiftedøgn		100%

Bestemmelsen om "de to første timer som faller umiddelbart etter", er slik å forstå at hvis det kreves hvile- eller spisepause før overtidsarbeidet påbegynnes, bevirker ikke slik pause at det oppstår rett til økte overtidsprosjenter.

Dagarbeidere som arbeider mellom kl. 21.00 og ordinær arbeidstids begynnelse, betales etter 2.7.2.II. Forutsetningen er at vedkommende har hatt minst halv ordinær arbeidstid som faller direkte forut for overtidsarbeidet eller er gitt permisjon fra ordinær arbeidstid grunnet utførelse av overtidsarbeid også natten før.

I slikt nattarbeid medregnes alt arbeid inkl. gangtid, men med fradrag av den til spise og hvile medgåtte tid. Som slikt arbeid skal også regnes arbeid på søn- og helligdager som varer utover kl. 22.00 på nevnte dager, dog ikke lenger enn til vedkommende arbeidstakers ordinære arbeidstids begynnelse.

Ved fremmøte til overtid etter ordinær arbeidstid skal det betales for minst 2 timers overtid.

Når en arbeidstaker blir tilsagt til overtidsarbeid samme dag, og overtiden varer minst 2 timer, betales kr. 70,- i kostpenger. I stedet for kostpenger kan partene bli enige om at bedriften sørger for gratis mat.

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

### Anmerkning:

1. Hvis arbeidstidsforkortelsen gjennomføres ved at det gis fri enkelte dager, skal arbeid på disse dager av arbeidstakere som skulle vært fri, betales med 50 % tillegg, men 100 % tillegg for arbeid på slik dag etter kl. 12.00 lørdager og etter kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.
2. For skiftansatte på akkord betales i tillegg til akkord overskuddet overtidsprosjenter på vedkommendes overtids grunnlag.
3. For diverse arbeider som oppfyring, oppvarming etc. som er nødvendig for at maskinene skal være i drift søn- og helligdag kl. 22.00, betales tillegg overens-stemmende med ovenstående tabell. Ansatte på skift som utfører overtidsarbeid med rengjøring, skifting av maskinbekledning m.v. etter eller før skiftet, skal ha de tarifferte overtidsprosjenter i tillegg til skiftbetalingen for sitt skift.

4. Friskiftedøgn regnes fra kl. 22.00 til kl. 22.00 neste dag og forutsetter at vedkommende arbeidstaker etter sin skiftplan ikke har ordinært skift i dette tidsrom.

#### 2.7.3 *Avspasering*

Ved lokal enighet kan partene i den enkelte bedrift inngå avtale om avspasering av opparbeidet overtid. Overtidstillegget skal utbetales. Avtalen skal inneholde bestemmelser om når og hvordan avspasering skal foretas.

#### 2.7.4 *Forskyvning av skifttillegg og overtidstillegg*

Dersom partene ved lokal avtale blir enige om forskyvning av start- og sluttidspunktene for en skiftordning, forskyves overenskomstens tidspunkt for betaling av skifttillegg og overtidstillegg tilsvarende.

#### 2.8 *Godtgjørelse for helligdager*

Alle arbeidstakere holdes skadesløse etter prinsippet om godtgjørelse for bevegelige helligdager for tapt ordinær arbeidstid på grunn av slike dager. I bilag 8 gjøres for dette overenskomstområde den endring at det i I, merknad a, at kr. 30 er innberegnet i skiftprosentgrunnlaget.

#### 2.9 *Særbestemmelser*

##### 2.9.1 *Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste og tjeneste som sivilarbeider*

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

På denne bakgrunn er partene enige om at:

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

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

##### 2.9.2 *Svangerskap og fødsel*

Arbeidstaker som har permisjon i forbindelse med svangerskap/fødsel og adopsjon, opparbeider lønnsansiennitet i inntil ett år, såfremt arbeidstakeren oppbeholder rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter Folketrygden § 14-4 og § 14-14.

##### 2.9.3 *Betingelsen for at en ansatt skal anerkjennes som faglært, er at vedkommende har avlagt fagprøve i henhold til fagopplæringsloven i arbeidslivet.*

##### 2.9.4 *Oppstår spørsmål om innføring av midlertidig regelmessig skiftarbeid for vedlikeholdsarbeid, skal det forhandles om dette og om fastsettelse av skiftbetaling.*

##### 2.9.5 *Akkordarbeid*

Partene er enige om ønskeligheten av at diverse arbeider settes ut på akkord hvor det er hensiktsmessig grunnlag for det. I akkordarbeid er timelønnen garantert. Forlanges akkordarbeid utført på overtid, betales den ansatte i tillegg til akkordoverskuddet de faste overtidsprosent basert på timelønn.

Partene er enige om at lønnsnivået i bestående stedlige akkord- eller produksjonspremieordninger ikke skal forringes i tariffperioden og at eventuelle tvister om dette skal løses ved forhandling og eventuelt voldgift som bestemt i pkt. 2.13.

#### 2.9.6 *Arbeid i høyden*

For arbeid som overstiger 15 minutters varighet, betales 18 prosent tillegg for høyde fra 7 – 12m og 30 prosent tillegg for overstigende høyde i følgende tilfelle:

På skråtak hvor hellingsvinkelen overstiger 10 grader, skal et stillas for å være betryggende, være forsynt med plant gulv og betryggende rekkverk.

- Arbeid på stiger
- For arbeid med fabrikkpiper og lynavledere treffes særskilt avtale.
- Høydeprosenttillegg skal ikke være gjenstand for prosenttillegg av annet slag.
- Høydeprosenttillegg anvendes på samme grunnlag som bestemt for overtidsprosenter, jfr. 2.7.2

#### 2.9.7 *Vaktmannskaper, rengjøringshjelp og kantinepersonell*

Partene er enige om at vaktmannskaper, rengjøringshjelp og kantinepersonell omfattes av overenskomstens lønnsbestemmelser. For vaktmannskaper med lengre ordinær arbeidstid enn gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke, foretas forholdsvis omregning med sikte på at gjennomsnittlig ukefortjeneste skal svare til ukefortjeneste med sats for 37,5 timers uke.

#### 2.10 *Unge arbeidstakere*

Arbeidstakere under 18 år lønnes etter lokal avtale. Ved slik avtale skal det tas hensyn til at lønnen står i rimelig forhold til bedriftens lønnsnivå for voksne arbeidstakere.

I mangel av lokal enighet kan saken bringes inn for organisasjonene til avgjørelse.

Hvis unge settes til å utføre arbeid på akkord eller i stilling tariffestet for voksne arbeidstakere, skal de lønnes etter den sats som gjelder for vedkommende arbeid.

##### 2.10.1 *Utplasserte arbeidstakere*

Dersom bedriften tar imot utplasserte elever fra ungdomsskolen, videregående skoler eller AMO, skal opplegget for utplasseringen på forhånd drøftes med de tillitsvalgte.

##### 2.11 *Lærlinger*

Fagopplæring skjer i samsvar med lov om grunnskolen og den videregående opplæringa (opplæringslova) og de bestemmelser som til enhver tid blir gitt i medhold av denne loven.

Norsk Industri og Fellesforbundet er enige om at det er viktig å sikre rekruttering til bransjen. På denne bakgrunn anbefaler Norsk Industri og Fellesforbundet de lokale parter å drøfte aktuelle ordninger som blant annet støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter, støtte til reise- og flytteutgifter og andre tiltak som kan bedre arbeidsforholdet til den som er under utdanning. Norsk Industri og Fellesforbundet anmoder derfor de lokale parter om å vurdere behov for tiltak som øker mobilitet og tilgang av lærlinger.

Et annet viktig element for en kvalitetsmessig god læretid er at lærlingen etter nødvendig opplæring/veiledning selvstendig får praktisere sine kunnskaper og ferdigheter.

Lærlinger skal som hovedregel over tid ikke benyttes i tarifferte stillinger, men innenfor den ramme som er fastsatt i læreplanen, kan lærlingene likevel benyttes for å dekke opp for fravær og annen mannskapsmangel, dog ikke slik at kvaliteten i opplæringen forringes. Regler/retningslinjer i henhold til ovennevnte skal avtales med lokal fagforening.

På bakgrunn av at lærlingene befinner seg i en opplærings- og verdiskapningssituasjon, vil imidlertid inntak av lærlinger måtte sees på uavhengig av virksomhetens behov for ordinær arbeidskraft.

Fellesforbundet og Norsk Industri er enige om at lærlinger ikke skal redusere det tarifferte mannskapet, slik at ledige tarifferte stillinger blir stående ubesatt og erstattet med lærlinger. For øvrig vises til bilag 9.

### 2.11.1 Betalingsbestemmelser for lærlinger etter Reform '94.

Nedenstående skala gjelder for lærlinger som følger hovedmodellen 2 år i skole + 2 år i bedrift med 50/50 fordeling mellom opplæringstid og verdiskapningstid.

Lærlingens timefortjeneste skal utgjøre en prosentandel av timefortjenesten ekskl. alle tillegg for nyutdannede fagarbeidere ved bedriften.

	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	lærehalvår
1.	<hr/>							
Skole				30	40	50	80	prosent

Lærlinger i fag som har 3 års opplæring i videregående skole (GK, VK1 og VK2) pluss 1,5 års læretid i bedrift følger følgende lønsskala:

7.	8.	9.	halvår
40	50	80	prosent

For elektrikere og tilsvarende fag legges følgende skala til grunn:

5.	6.	7.	8.	9.	halvår
30	40	45	55	80	prosent

For eventuelle lærlinger i fag som har 3 års opplæring i videregående skole (GK, VK1 og VK2) pluss 1 års læretid i bedrift vil følge følgende lønsskala:

7.	8.	halvår
50	80	prosent

For øvrig er partene enige om at for lærlinger som ikke har GK og VK1 i videregående skole etter Reform -94, jfr. Fagopplæringsloven § 10, legger man til grunn følgende formulering:

"For lærlinger som ikke har grunnkurs og VK1 i videregående skole etter Reform -94, skal en årslønn med utgangspunkt i grunnlønnssats fagarbeider legges til grunn for lærlingens lønn, og fordeles over de årene lærlingen er i bedrift".

Partene er enige om at ovennevnte lønnsbestemmelser knyttet til Reform '94, benyttes under forutsetning av at statens støtte til lærlingeordningen blir slik som forutsatt under innføringen av reformen.

### 2.11.2 TAF-lærlinger og lærekandidater

TAF-lærlinger (lærling teknisk allmennfag) lønnes som følger:

De to første årene (når kandidaten er elev) betales en timefortjeneste pr. time praksis i bedriften med 30% av timefortjenesten eksklusiv alle tillegg for nyutdannet fagarbeider i bedriften. De to siste årene (når kandidaten er lærling) betales pr. time praksis i bedriften i henhold til denne overenskomsts skala for avlønning av lærlinger.

Lønn for lærekandidater avtales lokalt.

### 2.11.3 Ansatte operatørers lønn ved lærekontrakt

Ansatte operatører som inngår lærekontrakt med bedriften beholder sin nåværende lønn, jf dog pkt 2.14.

### 2.11.4 Lønn ved prøveavleggelse og ved teoretisk del av fagprøven

Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse og ved den teoretiske del av fagprøven for lærlinger. Arbeidsgiver er ikke forpliktet til å dekke lønn mer enn en gang innen samme fag.

### 2.12 Lavlønns- og garantitillegg

Fra og med 1. januar 1999 skal det for det området som Fellesoverenskomsten for treforedlingsindustrien omfatter, gjennomføres følgende garantiordning:

Ved bedrifter som pr. 1. januar har et gjennomsnittlig lønnsnivå (timelønn pr. 01.09 forutgående år) i SSBs statistikk (nåværende kolonne 6 i NHOs statistikk) for voksne ansatte under ett, som er lavere enn 90 prosent av papirindustriens gjennomsnitt slik det fremkommer i SSBs lønnsstatistikk pr 01.09, skal fortjenesten forhøyes opp til disse 90 prosent. Beregning og fordeling av garantitil- legget skal foretas bedriftsvis. Tillegget gis fra 1. januar.

#### *Merknad vedrørende fremtidig statistikk:*

Partene konstaterer at SSBs statistikk, på nåværende tidspunkt, ikke dekker partenes behov. Norsk Industri vil derfor i en periode – inntil SSBs statistikk blir tilfredsstillende – innhente hurtigstatistikk etter omforent modell. Partene vil i tillegg løpende vurdere SSBs statistikk mot bransjens behov.

#### *Anmerkning:*

Et eventuelt garantitillegg etter denne bestemmelse skal på den enkelte bedrift være gjenstand for forhandlinger mellom de stedlige parter. Disse står fritt når det gjelder anvendelsen av tillegget til forhøyelse av tidlønnsseter, akkorder, premieordninger eller avsningsgodtgjørelser, men det skal tas hensyn til lønnssystemet og til en rimelig lønnsdifferensiering og lønnsstruktur.

Blir de stedlige parter ikke enige om anvendelsesmåten av garantitillegget, skal det være adgang til å bringe saken inn for organisasjonene til avgjørelse. Alternativt skal det garantitillegg vedkommende bedrift er tildelt, anvendes som et generelt tillegg til alle voksne arbeidstakere innen overenskomstområdet.

### 2.13 Revisjon i tariffperioden

Hvis utvidelse av bedriften, anskaffelse av nytt utstyr eller nye maskiner, innførelse av nye arbeidsmetoder eller bedriftsinnskrenkninger gjør en forandring av de fastsatte lønninger og mannskapsstyrker nødvendig, skal det forhandles mellom bedriften og de tillitsvalgte. Hvis de ikke blir enige, henvises saken til forhandling mellom organisasjonene, eventuelt til voldgift, med 1 medlem oppnevnt av Fellesforbundet og 1 medlem oppnevnt av Norsk Industri og med en oppmann valgt av organisasjonene. Oppnås ikke enighet om oppmannsvalget, oppnevnes oppmannen av Arbeidsrettens leder.

Er driftsmessige endringer og nødvendig prøvekjøring avsluttet innen 2 måneder før tariffperiodens utløp, uten at det er forlangt saksbehandling etter denne bestemmelse, kan slik behandling ikke forlanges i neste tariffperiode med mindre det er tatt skriftlig forbehold.

*Anmerkning:*

Paragrafen er ikke til hinder for at partene lokalt kan inngå avtaler om nødvendig fleksibilitet i arbeidet for å kunne utnytte de tilgjengelige ressurser, som innebærer at ansatte ved behov også må kunne utføre arbeid utenfor eget arbeidsområde, samt tilpasse bemanningen til endrede forhold.

**2.14** *Nedsatt arbeidsevne og varige driftsinnskrenkninger*

For ansatte som på grunn av nedsatt arbeidsevne som følge av sykdom, skade eller alderdom, eller i forbindelse med varige driftsinnskrenkninger eller omlegninger overføres til annen stilling i bedriften med lavere lønn, skal det lokalt opptas drøftelser om lønnsforholdet. Blir de lokale parter ikke enige, kan saken bringes inn for organisasjonene til videre behandling.

**2.15** *Gravide arbeidstakere*

Der overflytting er mulig, har gravide arbeidstakere krav på overflytting til annet arbeid i bedriften under graviditet, dersom arbeidet kan være skadelig for fostret eller arbeidstakeren. Slik overflytting skal, om mulig, også skje dersom graviditeten vanskeliggjør arbeidet.

Ved midlertidig overflytting opprettholder arbeidstakeren sin lønn, inkl. eventuelt skifttillegg. Overtidstillegg og andre tillegg (som ikke utbetales for alle timer) bortfaller hvis det ikke fortsatt er reelt grunnlag for slike tillegg.

Fag- og kompetansetillegg beholdes i overføringsperioden uavhengig av om disse er relevante for den midlertidige stillingen.

**2.16** *Oppsigelsesfrist for særavtaler*

Se Hovedavtalens kap. IV §§ 4-1 til 4-3.

### **KAPITTEL 3** **Arbeidstidsbestemmelser**

**3.1** *Gjennomsnittlig ordinær arbeidstid pr. uke:*

For dagtid:	37,5	timer pr.	uke
For 2-skiftarbeid	36,5	"	"
For døgnskiftarbeid	35,5	"	"
For helkontinuerlig skiftarbeid	33,6	"	"
For årskontinuerlig skiftarbeid	33,6	"	"

*Anmerkning: Se bilag 5 og 12.*

**3.2** *Dagtid*

Inndelingen av arbeidstiden fastsettes ved lokal avtale.

Blir man ikke enige, skal den ordinære dagtid fastlegges til 7,5 timer pr. dag, mellom kl. 07.00 og kl. 16.00 og med 5 arbeidsdager i uken.

Hvis den enkelte arbeidstaker ordinært må arbeide dagtid minst hver tredje søn- og/eller helligdag, beregnes den gjennomsnittlige ordinære arbeidstid til 35,5 timer pr. uke. Dette gjelder også hvis dagtiden på helligdagene utføres på formiddagsskift (1-skift).

### 3.3 2-skiftarbeid

For arbeidstakere som arbeider på 2 skift, treffes det lokal avtale om arbeidstidsinndelingen, slik at den effektive arbeidstid blir 36,5 timer i gjennomsnitt pr. uke.

Det kan også treffes avtale om at arbeidstiden skal regnes over kalenderåret.

Hvis ikke annet blir avtalt, legges den ordinære arbeidstid mellom kl. 06.00 og kl. 23.00 med 1/2 times spisepause for hele skift.

For 2-skiftarbeid med skiftplan som ordinært omfatter søn- og/ eller helligdag, er arbeidstiden 35,5 timer i gjennom-snitt pr. uke.

Som ordinært søndagsarbeid regnes faste ordninger med søndagsskift i tiden lørdag kl. 18.00 - søndag kl. 22.00.

### 3.4 Døgnkontinuerlig skiftarbeid

For arbeidstakere som følger døgnkontinuerlig skiftplan er arbeidstiden 35,5 timer pr. uke i gjennomsnitt i løpet av skiftperioden. Den ordinære arbeidstids slutt i disse avdelinger er kl. 18.00 før søn- og/eller helligdager.

Rengjøring og skifting av maskinbekledning utføres utenom den ordinære skifttid.

Det kan treffes lokal avtale om at den gjennomsnittlige ordinære arbeidstid pr. uke skal regnes over kalenderåret.

### 3.5 Helkontinuerlig skiftarbeid

For arbeidstakere som følger helkontinuerlig skiftplan er arbeidstiden 33,6 timer i gjennomsnitt i løpet av skiftperioden. Det kan treffes lokal avtale om at den gjennomsnittlige ordinære arbeidstid pr. uke skal regnes over kalenderåret. Er adgangen til helkontinuerlig drift avhengig av dispensasjon, er partene enige om at oppsigelse av inngått avtale om helkontinuerlig drift ikke kan gjennomføres med kortere varsel enn 6 måneder.

### 3.6 Årskontinuerlig skiftarbeid

For bedrifter som følger årskontinuerlig skiftplan er arbeidstiden 33,6 timer i gjennomsnitt pr. uke i løpet av skiftperioden. Se for øvrig bilag 12. Det kan treffes lokal avtale om at den gjennomsnittlige ordinære arbeidstid pr. uke skal regnes over kalenderåret.

Det kan også avtales utvidet drift uten at man går inn på fast årskontinuerlig kjøring.

### 3.7 Arbeidstidens slutt på høytidsaftener

Jul-, nyttårs-, påske- og pinseften stanser driften kl. 14.00 og ordinær arbeidstids slutt for dagtidsansatte er kl. 12.00.

### 3.8 Arbeidstidens overholdelse

Partene er enige om at arbeidstiden skal overholdes fullt ut. *Se for øvrig bilag 5 og 12.*

## Anmerkning til 3:

### 1. Overlapping

Fellesforbundet og Norsk Industri er enige om at bedriftene ikke uten avtale kan kreve at påtroppende mannskap ordinært skal stille før fastsatt tidspunkt for skiftombytte, eller at avtroppende mannskap ordinært skal stå utover skiftombytte. Det ordinære er at påtroppende

skift skal stille i arbeidstøy på arbeidsstedet på tidspunktet for skiftombytte og at avtroppende skift da forlater arbeidsstedet.

Partene er enige om at behov for overlapping i forbindelse med skiftombytte, kan stille seg forskjellig fra bedrift til bedrift, fra avdeling til avdeling og fra skiftstilling til skiftstilling, alt etter teknisk standard, produksjon, kvalitet osv. Der arbeidsgiver finner det er behov for en fast ordning med overlapping, skal partene ta opp stedlige drøftelser om omfanget av dette og opprette stedlig avtale. Det er viktig for samarbeidet mellom arbeidstakerne at slike avtaler får en klar utforming. Stedlig uenighet om overlapping m.v., kan bringes inn for organisasjonene til videre forhandlinger.

Partene er enige om at denne avtale ikke berører adgangen til å anvende overtid i de tilfeller vilkårene for overtidarbeid foreligger.

## 2. Avsluttende og forberedende arbeid

Partene er enige om at det for de faste avsluttende og forberedende arbeider, som f. eks. rengjørings- og vedlikeholdsarbeid, må fastsettes et antall timer som under normale forhold er tilstrekkelig for å få arbeidet utført. Det samme vil gjelde der man har regelmessig reparasjonsarbeid eller reparatørvakt fordi dette er nødvendig i forbindelse med nedkjøring og oppstarting av anlegg.

Dette timetall skal inngå i den ordinære arbeidstid etter loven og inntas i arbeidsplan, jfr. AMLs 10-3. Nødvendig arbeid utenfor disse tidsrom kan avvikles som overtidarbeid og i tillegg til den i loven fastsatte ordinære arbeidstid.

*Dette vil således gjelde:*

- a) Reparasjonsarbeid som ikke er regelmessig tilbakevendende og derfor ikke kan fordeles på forhånd etter arbeidsplanen.
- b) Arbeid som på grunn av uforutsette omstendigheter ikke er avsluttet innen det i pkt. 2 anførte tidsrom. Ovenstående vil medføre at hvis dagtidsansatte er med på slikt avsluttende og forberedende arbeid minst hver tredje søndag, skal den ukentlige gjennomsnittlige ordinære arbeidstid endres til 35,5 timer pr. uke. For disse regnes søndagsarbeid å omfatte arbeid i tiden lørdag kl. 18.00 til kl. 22.00. Jfr. protokoll fra forhandlingsmøtet 11. januar og 13. september 1978 mellom LO og NHO.

## 3.9 Anvendelse av overtid

Overtidsarbeid kan anvendes i den utstrekning som er hjemlet i arbeidsmiljøloven eller dispensasjon gitt i henhold til denne lov.

Overtidsarbeid bør innskrenkes til det minst mulige under hensyntaken til driftsmessige grunner, og i særdeleshet ikke overdrives av eller overfor den enkelte arbeidstaker.

Arbeidstaker skal fritas for overtidarbeid ved særlig spesiell forhold som møter og andre gyldige private grunner når arbeidet kan utsettes eller utføres av andre. Årsaken skal oppgis.

Partene har ved tariffoppgjøret i 1996 drøftet forskjellige forhold i tilknytning til overtid. Bruk av overtid kan ha mange årsakssammenhenger som varierer fra bedrift til bedrift over tid. Partene oppfordrer til at man ved den enkelte bedrift, med basis i gjeldende lov og avtalebestemmelser, drøfter hvordan man best kan oppnå en bedre styring og riktig bruk av overtid.

I drøftelsene bør årsaker til overtiden og belastningen på arbeidstakerne belyses, og eventuelle tiltak vurderes.

Før overtid ved permittering iverksettes, skal dette, om mulig, drøftes mellom partene på bedriften.

### 3.10 Omregningstabell for endret arbeid.

Ved omlegging av den ordinære gjennomsnittlige arbeidsuke, jfr. kap 3, foretas omregning av lønnsatsene etter disse forholdstall:

Til:	Dagtid	2 skift	Døgnkont.	Helkont.	Årskont.
Fra:	-				
Dagtid		1.0274	1.0563	1.1161	1.1161
2 skift	0.973	-	1.0282	1.0863	1.0863
Døgnkont.	0.9467	0.9726	-	1.0565	1.0565
Helkont.	0.8960	0.9205	0.9465	-	-
Årskont.	0.8960	0.9205	0.9465	-	-

For øvrig, se bilag 5 og 12.

## KAPITTEL 4

### Arbeidsmiljø, vernearbeid, arbeidstøy, spise-, vaske/oppholdsrom - smussig arbeid

#### 4.1 Arbeidstøy

Bedriften holder nødvendig verneutstyr og arbeidstøy. Bedriften sørger for vask av arbeidstøyet.

Partene anbefaler at arbeidstøyet skal være av god kvalitet.

Nærmere retningslinjer for utlevering og vask avtales på den enkelte bedrift. Herunder kan avtales at det utleveres vintertøy der det er behov, eller avtales at det i stedet for utlevering av tøy eller vask av tøy, skal gis en godtgjøring.

#### 4.2 Vernesko

I den utstrekning enten verne- eller miljøutvalget eller bedriftsledelsen finner det nødvendig etter arbeidets beskaffenhet, holder bedriften de ansatte med vernefottøy.

## KAPITTEL 5

### Midlertidige overføringer

#### 5.1 Omfang

Denne bestemmelsen gjelder midlertidig overføring av mannskap til annen stilling og/eller arbeidstidsordning på grunn av driftsmessige forhold.

Unntatt fra bestemmelsen er overføring som skjer etter eget ønske fra vedkommende.

#### 5.2 Lønn

Ved overføring til lavere timebetalt stilling, beholder vedkommende sin ordinære lønn.

Ved overføring til høyere timebetalt stilling, oppebærer vedkommende denne stillings lønn så lenge vedkommende fungerer i denne stillingen.

Skifttillegg, overtidstillegg og andre tillegg (som ikke utbetales for alle timer) bortfaller hvis det ikke fortsatt er reelt grunnlag for slike tillegg.

Fag- og kompetansetillegg beholdes i overføringsperioden uavhengig av om disse er relevante for den midlertidige stillingen.

Ansatt som midlertidig har stått i stilling med høyere timebetaling i minst 6 måneder, har ved tilbakeføring til tidligere stilling eller til en annen stilling med lavere timebetaling, krav på den høyere timebetaling i 6 uker. Ved overføring til stilling med personlig fastsatt lønn, fastsettes lønnen i overføringsperioden ut fra de kriterier som gjelder for lønnsfastsettelsen i denne stillingen.

### 5.3 *Tilleggsbestemmelser*

Den første dagen det arbeides til annen arbeidstid enn etter den arbeidstidsordning vedkommende ble overført fra betales:

Hverdagsdøgn fra kl. 06.00 til kl. 21.00	50 %
Hverdagsdøgn fra kl. 21.00 til kl. 06.00, eller søn- og helligdagsdøgn	100 %
Helligdagene i jul, påske og pinse	150 %

Bestemmelsene ovenfor i 5.3. gjelder ikke ved tilbakeføring til vedkommendes ordinære arbeidstidsordning.

### 5.4 *Garantert timetall og tap av fridager*

Ved midlertidig overføring i inntil 6 uker er antall arbeidstimer som i overføringsperioden ville falt i ordinær stilling garantert. Vedkommende er forpliktet til å ta eventuelle tilleggsarbeider for å utfylle timetallet.

Medfører overføring i inntil 6 uker flere ordinære arbeidstimer enn det som ville falt i den ordinære stilling i overføringsperioden, betales det med 50 % tillegg for de overskytende timer. Det er anledning til lokalt å avtale avspaseringsordninger som alternativ til betaling av 50 % tillegg.

Medfører overføring i inntil 6 uker et urimelig tap av fridager utover det som kan anses kompensert ved bestemmelsene ovenfor, kan forholdet tas opp til lokal drøftelse.

### 5.5 *Avløser/reserver*

For arbeidstakere som er ansatt som avløser/reserve eller med spesiell plikt til å stå til disposisjon i påkommende tilfelle, kan de lokale parter inngå særskilt avtale som erstatter bestemmelsene i denne paragraf.

## **KAPITTEL 6**

### **Ferie**

6.1 Ferie gis i samsvar med ferieloven og bilag 7.

### 6.2 *Ekstra ferie for eldre arbeidstakere*

Når det gjelder eldre arbeidstakere med rett til ekstra ferieuke, er forutsetningen at arbeidstakerens ønsker når det gjelder avvikling av ekstraferien imøtekommes så langt som mulig.

Organisasjonene er imidlertid enige om at ekstraferie for eldre arbeidstakere ikke kan kreves henlagt til tid som skaper vesentlige vanskeligheter for produksjonen eller for systematisk ferieavvikling for bedriftens arbeidsstokk som helhet. Hvis dette er tilfelle, har bedriften rett til å kreve at arbeidstakeren velger et annet tidspunkt for avvikling av sin ekstraferie.

### 6.3 *Forsikringsavtalen av 1992*

Partene ble i protokoll av 02.04.1992 enige om følgende:

”Partene er enige om å disponere kr 0,25 pr time til forsikringsformål.

Etter lokale drøftelser skal rammen benyttes slik at den enkelte bedrift inngår avtale om forsikring for den enkelte og eventuelt familien – fortrinnsvis innen området reise og fritid.

Ved eventuelt opphør av forsikringsavtalen skal disse kr 0,25/t disponeres innenfor de retningslinjer som fremkommer av protokollen mellom LO og NHO av 30.03.1992 pkt 4.”

## **KAPITTEL 7** **Likeverd**

### 7.1 *Innledning*

Fellesforbundet og Norsk Industri er enige om at et målrettet arbeid med mangfold og likeverd, vil være viktig for å bedre rekrutteringen til bedriftene. Bedriftenes samfunnsansvar på dette området, kan bidra til større motivasjon blant medarbeiderne. Dette vil medvirke til å sikre bedriftenes konkurranseevne og markedstilpasning. For øvrig vises til Hovedavtalens Tilleggsavtale II Rammeavtale om likestilling i arbeidslivet.

### 7.2 *Eldre arbeidstakere*

Fellesforbundet og Norsk Industrier er enige om, både sentralt og lokalt, å arbeide for at det legges til rette for en personalpolitikk slik at eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse, kan fortsette å arbeide frem til ordinær pensjonsalder.

Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift diskuterer arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse. Det bør særlig tas hensyn til at tunge løft, skift, overtid, reiseoppdrag og særlig smussig arbeid kan medføre belastninger som kan være spesielt uheldige for disse arbeidstakere. Av denne grunn bør eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse så vidt mulig, ut fra en leges vurdering eller etter eget ønske, kunne fritas for slike arbeidsoppgaver.

Fellesforbundet og Norsk Industri er enige om at de lokale parter skal oppta drøftelser om seniorpolitiske retningslinjer, slik at alle arbeidstakere skal kunne ha en mulighet til å være lengre i arbeid. De lokale parter skal i den forbindelse drøfte elementer som gir ansatte større trivsel og en bedre arbeidssituasjon.

For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om nødvendig omskolering, arbeidsoppgaver, hvilepauser, deltidsarbeid m.v. mellom den enkelte ansatte og bedriften. Lønn fastsettes etter bestemmelsene i pkt 2.3 og pkt 2.15.

### 7.3 *Likestilling mellom kvinner og menn*

Partene er enige om, både sentralt og lokalt, å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene, slik at kvinner og menn gis like muligheter til å ta del i de forskjellige arbeidsoppgaver innenfor treforedlingsindustrien. Bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelse og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

#### 7.4 *Etniske minoriteter*

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

## **KAPITTEL 8** **Uorganiserte bedrifter**

### **Uorganiserte bedrifter - tariffrevisjoner**

For uorganiserte bedrifter som er bundet av denne overenskomst gjennom direkte avtale med forbundet (såkalte *"tiltredelsesavtaler"*, *"hengeavtaler"* eller *"erklæringsavtaler"*), der partene er enige om å tiltre *"den til enhver tid gjeldende overenskomst"*, gjelder følgende:

Disse bedrifter omfattes av tariffrevisjoner mellom overenskomstens parter, uten at *"erklæringsavtalen"* sies opp.

Som følge av at forbundet og de uorganiserte bedrifter er enige om å tiltre den til enhver tid gjeldende overenskomst, gjennomføres det ikke særskilt forhandling og/eller mekling mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter, idet forhandling/mekling mellom overenskomstens parter også omfatter/gjelder mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter.

Når LO/forbundet sier opp overenskomsten, varsles de uorganiserte bedrifter om dette ved kopi av oppsigelsen. Dette varsel regnes som forutgående oppsigelse av tariffavtalen og tilfredsstillende arbeidstvistslovens krav for iverksettelse av lovlig arbeidskamp.

Forbundet har rett til å ta medlemmer i disse bedrifter ut i arbeidskamp med varsling av plassoppsigelse og eventuell plassfratredelse i hht. fristene i Hovedavtalens § 3-1 nr. 1, 2 og nr. 4, samtidig som det varsles plassoppsigelse/ plassfratredelse i hovedoppgjøret. Eventuell arbeidskamp i uorganiserte bedrifter opphører samtidig med opphør av arbeidskampen i hovedkonflikten.

Når det er sluttet ny avtale mellom partene i overenskomsten, gjelder denne for de uorganiserte bedrifter uten særskilt vedtakelse.

Disse bestemmelser er en nødvendig konsekvens av Hovedavtalens § 3-1 nr. 3.

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

## **KAPITTEL 9**

### **Bilag til Fellesoverenskomsten**

- Bilag 1 Sluttvederlag til arbeidstakere som blir sagt opp etter fylte 50 år.
- Bilag 2 Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond opprettet av Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen.
- Bilag 3 Avtalefestet pensjon (AFP).
- Bilag 4 Avtale om retningslinjer for prosentvis trekk av fagforeningskontingent.
- Bilag 5 Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987.
- Bilag 6 Hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling mellom kvinner og menn.
- Bilag 7 Ferie m.v.
- Bilag 8 Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai - A-ordningen.
- Bilag 9 Samarbeids- og utviklingstiltak.
- Bilag 10 Avtale om korte velferdspermisjoner.
- Bilag 11 Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.
- Bilag 12 Innstilling fra utvalget vedrørende gjennomføring av arbeidstidsforkortelsen pr. 1. januar 1987.
- Bilag 13 Tjenestepensjoner
- Bilag 14 Brev til og fra statsministeren vedrørende Tjenestepensjon

## **KAPITTEL 10**

### **Ikrafttreden og varighet**

#### **Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår:**

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

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og NHOs Hovedstyre. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2009).

#### **Varighet og oppsigelse:**

Denne overenskomst trer i kraft pr. 1. mai 2008 og gjelder til 30. april 2010 og videre 1 – ett – år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to måneders varsel.

Dersom LOs Representantskap vedtar å gjennomføre tariffrevisjonen som et samordnet eller forbundsvist oppgjør, eller partene blir enige om at overenskomsten skal inngå i en frontfagsmodell, har Representantskapet også mulighet til å beslutte å si opp denne overenskomst med 1 – en måneds varsel til felles utløp 1. april.

Treforedlingsindustrien ser det positive i å delta i frontfagsforhandlingene for å påvirke den fremtidige lønnsdannelsen i Norge. Det er imidlertid en viktig forutsetning at forholdene rundt dette er avklart. Det er derfor enighet om at partene aktivt vil arbeide for å gjøre frontfagene mer representative og normdannende. Spørsmål om en eventuell deltakelse i fremtidige frontfagforhandlinger avklares innen 1. juli 2007.

Gunnar Flaot (sign.)

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON

Knut Aaser (sign.)

NORSK INDUSTRI

Ellen Stensrud (sign.)

LANDSORGANISASJONEN I NORGE

Arve Bakke (sign.)

FELLESFORBUNDET

**Bilag 1**

**AVTALE OM SLUTTVEDERLAG  
LO-NHO**

Gjeldende fra 01.04.2004

**1.0 Generelt**

**1.1 Opprettelse**

Sluttvederlagsavtalen ble opprinnelig inngått mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F) - nå Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) - i det følgende Partene - jfr. Rikslønnsnemndas kjennelse av 14. juni 1966, med senere endringer, sist i forbindelse med tariffoppgjøret 2004..

Avtalen trådte i kraft 1. oktober 1966 og inngår som en del av hver enkelt tariffavtale mellom forbund tilsluttet LO og NHO.

Avtalen kan av hver av Partene sies opp med 2 måneders varsel til utløp 1. april i forbindelse med tariffrevisjonen. Hvis den ikke sies opp, gjelder den videre til utløpet av neste tariffperiode.

**1.2 Formål og personkrets**

Hensikten med denne avtale er å yte økonomisk kompensasjon til arbeidstakere som etter fylte 50 år blir sagt opp uten at oppsigelsen skyldes eget forhold, eller når arbeidsforholdet opphører som følge av uførhet eller kronisk sykdom.

**1.3 Rettsstilling**

Sluttvederlagsordningen er en selvstendig juridisk person med egen regnskapsføring. Sluttvederlagsordningens midler holdes skilt fra Partenes midler og hefter ikke for deres forpliktelser.

Sluttvederlagsordningen ved styret kan reise og motta søksmål. Avtalt verneting er i alle tilfelle Oslo som vedtas ved tilslutning til Sluttvederlagsordningen eller ved fremsetting av krav om AFP.

**2.0 Kollektive vilkår**

**2.1 Hvilke bedrifter som er omfattet**

Omfattet av Sluttvederlagsordningen er:

- a) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som har avtale med forbund innenfor LO
- b) Tariffbundne bedrifter utenfor NHO som har tariffavtale med forbund innenfor LO
- c) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som ikke har tariffavtale med forbund innenfor LO, når arbeidsgiver og arbeidstakere er blitt enige om at bedriften skal slutte seg til ordningen. Slik tilslutning må godkjennes av styret for Sluttvederlagsordningen.
- d) Tariffbundne bedrifter tilhørende andre tariffområder enn de som faller inn under bokstavene a-c - forutsatt at Partene er enige om at tariffområdet skal være med. Ved brudd på eventuelle vilkår som er satt for slik tilslutning i medhold av første ledd, kan Partene etter innstilling fra styret trekke tillatelsen tilbake.
- e) Bedrifter som etter tidligere avtale hadde anledning å være tilsluttet på frivillig basis.

Tilslutningen skjer automatisk om bedriften har inngått tariffavtale som omfatter Sluttvederlagsbilaget til LO/NHO.

Når en bedrift er med i Sluttvederlagsordningen, så omfatter premieplikten samtlig arbeidstakere.

## 2.2 *Inn- og uttrede av Sluttvederlagsordningen*

Tilsluttet Sluttvederlagsordningen blir bedriften fra det tidspunkt tariffavtale hvor Sluttvederlagsbilaget til LO/NHO inngår, trer i kraft. Det påhviler den relevante tarifforganisasjon å foreta tilmelding og kontrollere at vilkårene for deltakelse er tilfredsstillende. Bedrifter som er blitt medlem, må opprettholde sitt medlemskap, så lenge betingelsene for medlemskap etter tariffavtalen er tilstede. Ved oppsigelse av tariffavtalen i tariffperioden gjelder premieplikten til Sluttvederlagsordningen likevel alltid ut tariffperioden. Dette gjelder likevel ikke frivillig tilmeldte bedrifter - jfr. pkt. 2.1, bokstav e - som kan tre ut med umiddelbar virkning. Premie betales frem til uttrede dato.

Dersom vilkårene for deltakelse ikke lenger er oppfylt, påhviler det den relevante tarifforganisasjon umiddelbart å melde fra til Sluttvederlagsordningen. Frivillige tilmeldte bedrifter kan på eget initiativ tre ut av Sluttvederlagsordningen når de måtte ønske.

I de tilfeller hvor bedriften er tilsluttet en arbeidsgiver organisasjon skal denne anses for relevant tarifforganisasjon. For øvrig foretas tilmelding av den aktuelle arbeidstakerorganisasjon.

## 3.0 **Individuelle vilkår**

### 3.1 *Lengden på medlemskapet*

Arbeidstakeren må ha stått tilsluttet ordningen i de siste 3 måneder før oppsigelsen ble gitt. Opphører arbeidsforholdet som følge av uførhet eller kronisk sykdom, må tilslutning til ordningen ha skjedd før sluttdato - jfr. pkt. 3.6.

### 3.2 *Om oppsigelse mm.*

Sluttvederlag ytes til arbeidstakere som blir sagt opp fra sitt arbeid - helt eller delvis - på grunn av innskrenkning, nedbemanning, avvikling eller konkurs. Sluttvederlag ytes også til arbeidstakere som innvilges uførepensjon eller som må slutte i sitt arbeid p.g.a. kronisk sykdom.

Avtale om fratreden som inngås i forbindelse med at en bedrift nedbemanner, likestilles med oppsigelse. Arbeidstakere som fristilles - uten noen bestemt fratredelsesdato - tilstås ikke sluttvederlag.

I den utstrekning det ytes etterlønn/sluttpakke, vil sluttvederlag likevel ikke kunne innvilges om arbeidstakeren har fått nytt arbeid før vedkommende er tilstått A-trygd.

### 3.3 *Førtidspensjon (bedriftsbaserte) og AFP*

Førtidspensjon, avtalt mellom bedriften og den ansatte, må være et ledd i en reell bemanningsreduksjon for at sluttvederlag skal kunne innvilges.

Sluttvederlag ytes ikke til arbeidstakere som tar ut AFP-hel- eller delpensjon (AFP). Den som i løpet av de tre siste år - umiddelbart før sluttdato - har mottatt sluttvederlag - helt eller redusert, får ikke AFP-tillegg.

I tilfeller der AFP - inklusive AFP-tillegget - er blitt utbetalt i påvente av uføretrygd, mister arbeidstakeren som hovedregel retten til senere å ta ut sluttvederlag.

Om AFP-tillegget ikke er utbetalt i mer enn 6 måneder, kan retten til sluttvederlag gjenopprettes ved at utbetalt AFP-tillegg tilbakebetales.

### 3.4 *Dødsfall og sluttvederlag*

Sluttvederlag er ingen dødsrisikoforsikring. Det ytes derfor aldri sluttvederlag om det ikke før dødsfallet forelå en oppsigelse, eller at arbeidstakeren var sykmeldt som følge av kronisk sykdom, slik at det kan konstateres rett til sluttvederlag på sluttdato- jfr. kap. 3.7, men vedkommende dør før sluttvederlaget er utbetalt. Krav om sluttvederlag må være fremmet før dødsfallet.

### 3.5 *Nye eiere - om høvelig arbeid og bibehold av opptjente rettigheter*

Om en arbeidstaker som mister arbeidet - jfr. pkt. 3.2 - tilbys annet høvelig arbeid i bedriften eller i samme konsern som bedriften inngår i eller hos nye eiere, tilstås det ikke sluttvederlag.

Blir det driftsstans i forbindelse med et eierskifte mv., skal arbeidstaker likevel innvilges sluttvederlag om det går mer enn 3 måneder før vedkommende har fått ny ansettelse/reansettelse.

Ved vurderingen av spørsmålet om arbeidstakeren skal anses å ha fått høvelig arbeid, skal det legges vekt på at hensikten med sluttvederlagsordningen er å yte vederlag til arbeidstakere som mister sin arbeidsplass. Arbeidstakere som i realiteten fortsetter sitt gamle arbeid, vil vanligvis ikke ha krav på sluttvederlag.

Det samme gjelder om arbeidstakeren selv overtar hele eller deler av bedriften, slik at vedkommende i realiteten fortsetter i sitt tidligere arbeid - for "egen regning".

Ved eierskifte/oppretting av nytt driftsselskap hvor det ikke opprettes tariffavtale som omfatter Sluttvederlagsordningen gjelder følgende:

- Ansatte som fyller vilkårene for rett til sluttvederlag på tidspunktet for eierskiftet, opprettholder rettighetene ut inneværende tariffperiode.

### 3.6 *Fastsetting av sluttdato*

Sluttdatoen er normalt oppsigelsestidens utløp.

Når uførhet/eller kronisk sykdom nødvendiggjør opphør av arbeidsforholdet, skal sluttdatoen regnes å være 6 måneder etter siste arbeidsdag.

I tilfelle sluttdatoen ut fra omstendighetene kan fastsettes både etter bestemmelsen som gjelder ved oppsigelses-tilfellene og bestemmelsen som gjelder for sykdoms-tilfellene, skal den sluttdatoen som gir høyeste ytelse velges.

### 3.7 *Krav til alder og ansiennitet*

For å kunne innvilges sluttvederlag må arbeidstakeren ved sluttdato ha fylt 50 år, men ikke ha rett til alders-pensjon og dessuten:

- a) ha vært ansatt minst 10 år i sammenheng i bedriften, eller
- b) ha sammenlagt 20 år i bedriften, herav de siste 3 år i sammenheng, eller
- c) ha minst 15 års sammenhengende medlemskap i sluttvederlagsordningen umiddelbart før sluttdato, eller
- d) ha arbeidet i et fag som hører inn under overenskomsten for anleggsgagnene, fellesoverenskomsten for byggfag og elektromontører i til sammen 20 år - hvorav de siste 5 årene i sammenheng.

Arbeidstaker må på søknadstidspunktet være ansatt i en bedrift som er omfattet av Sluttvederlagsavtalen.

Ansienniteten som kreves etter dette punkt skal godtgjøres ved attestasjon fra arbeidsgiver(e) og/eller trygdekontor - om nødvendig supplert med opplysninger fra forbund/fagforening.

Om ikke uforhet/kronisk sykdom er årsak til at vedkommende måtte slutte, er det et tilleggsvilkår at vedkommende har stått tilmeldt arbeidsformidlingen i 3 måneder uten å ha blitt tilvist høvelig arbeid.

Om ansiennitet er opptjent i flere bedrifter innen et konsern, må de aktuelle bedrifter ha vært/være tilsluttet Sluttvederlagsordningen når opptjeningen fant sted for å telle med.

Om en arbeidstaker ikke arbeider i bedriften som følge av at vedkommende er permittert eller er under attføring, beholder vedkommende - i forhold til de ovennevnte ansiennitetsregler - tilknytningen til bedriften i inntil ett år, regnet fra siste ordinære arbeidsdag.

### 3.8 *Vilkår for rett til nytt sluttvederlag*

Etter at sluttvederlag er innvilget, må det gå minst 10 år før nytt sluttvederlag kan innvilges. Det er sluttdatoene og ikke tidspunktet for utbetalingen som er avgjørende for om dette vilkåret kan anses oppfylt.

## 4.0 **Størrelsen på sluttvederlaget**

### 4.1 *Sluttvederlagsatsene:*

For alle med sluttdato etter 01.08.2002, gjelder følgende for 1/1 stilling (normalt 37,5 timer i uken):

50 år: kr. 18 000,-	59 år: kr. 33 800,-
51 år: kr. 18 000,-	60 år: kr. 36 000,-
52 år: kr. 19 500,-	61 år: kr. 39 000,-
53 år: kr. 19 500,-	62 år: kr. 57 000,- (om sluttdato er før 1/3-98 er beløpet kr. 34 200,-)
54 år: kr. 23 300,-	63 år: kr. 45 600,- (om sluttdato er før 1/10-97 er beløpet kr. 34 200,-)
34 200,-	55 år: kr. 23 300,-
56 år: kr. 26 900,-	64 år: kr. 23 300,-
57 år: kr. 26 900,-	65 år: kr. 22 800,-
58 år: kr. 30 000,-	66 år: kr. 11 400,-

Etter skattelovens paragraf 42, 3. ledd bokstav h er sluttvederlaget skattefritt.

### 4.2 *Lavere pensjonsalder enn 67 år*

Ved utbetaling av sluttvederlag til arbeidstakere med lavere pensjonsalder enn 67 år, anvendes ovenstående skala tilsvarende, dog slik at det for siste året før oppnådd pensjonsalder utbetales kr. 11.400,- for det nest siste året kr. 22.800,- osv. inntil 50-årsgrensen er nådd.

Sjømenn som har anledning til å ta ut sjømannspensjon ved fylte 60 år, regnes å ha pensjonsalder på 62 år, om de ikke er ansatt i stilling med en høyere pensjonsalder.

## 5.0 **Reduksjon av sluttvederlagsbeløpet**

### 5.1 *Deltid*

Arbeidstakere som arbeider mindre enn ordinær full tid for stillingen, utbetales redusert sluttvederlag. Reduksjonen skjer forholdsmessig.

## 5.2 *Bibehold av deler av stillingen*

Om oppsigelsen bare gjelder en del av stillingen - tvungen reduksjon av både arbeidstid og lønn, reduseres sluttvederlaget tilsvarende. Det er det forholdsmessige lønnstapet som er utgangspunktet for beregningen.

Arbeidstakere som må redusere sin yrkesaktivitet som følge av uførhet/kronisk sykdom, men som fortsetter i arbeid - kombinert med uttak av redusert uføretrygd - får sluttvederlaget redusert. Det er uføregraden som legges til grunn for beregningen - 1/2 uføretrygd gir 1/2 sluttvederlag.

## 5.3 *Sluttdato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder*

Inntreter sluttdato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder for stillingen, skal sluttvederlaget sammen med sosiale ytelser, så som attføringspenger, uføre-pensjon, etterlattepensjon, førtidspensjon eller ledighetstrygd, ikke overstige den lønn arbeidstakeren ville ha fått utbetalt (bruttoinntekten etter at denne er redusert med direkte skatter og avgifter) ved å fortsette i arbeidet til fylte 67 år. Den som har sykepenger frem til pensjonsalder, har ikke krav på sluttvederlag.

Tilsvarende begrensninger gjelder også når pensjonsalderen er lavere enn 67 år.

Bestemmelsen i første avsnitt gis da virkning i året før vedkommende kan ta ut alderspensjon.

## **6.0 Saksbehandling**

### 6.1 *Fremsetting av søknad*

På vegne av arbeidstakeren skal bedriften/bobestyrer, på foreskrevet skjema sende søknaden om sluttvederlag til trygdekontoret i bedriftskommunen. Etter at trygdekontoret har påført de nødvendige data, videresendes søknaden til Felleskontoret for LO/NHO-ordningene.

Både arbeidsgiver og arbeidstaker er pliktig til å gi de opplysninger som er nødvendig for å avgjøre søknaden.

Alle forhold som må antas å ha betydning for saken skal dokumenteres/attesteres.

Om det etter at søknaden er innsendt skjer endringer som må antas å ha betydning for behandling av søknaden, plikter både arbeidsgiver og arbeidstaker å underrette Felleskontoret for LO/NHO-ordningene.

### 6.2 *Foreldelse - tidsfrister*

Krav om sluttvederlag må være fremmet innen 3 år etter sluttdato - ellers faller kravet bort. I uføresaker må krav om sluttvederlag være fremmet innen 3 år etter at melding om uførepensjon ble gitt.

### 6.3 *Foreldelse - dispensasjonsadgang*

Det kan dispenseres fra 3-årsfristen når denne er oversittet på grunn av bedriftens forhold. Søknader som ikke er innsendt innen 5 år fra sluttdato - jfr. kap. 3.6 - anses alltid som foreldet.

Uvitenhet hos arbeidsgiver/arbeidstaker som fører til at sluttvederlag ikke søkes innen 3-årsfristen, er ikke et forhold som anses å gi rett til fristforlengelse.

- 6.4 *Klage*  
Avgjørelser truffet av Felleskontoret kan klages inn for styret i Sluttvederlagsordningen. Saker behandlet av styret kan begjæres gjenopptatt om det foreligger nye opplysninger.

Klagen må begrunnes og sendes inn til Felleskontoret innen 6 uker etter at avgjørelsen ble gjort kjent for søker.

## **7.0 Utbetaling**

### 7.1 *Utbetaling til søker*

Om vilkårene for rett til sluttvederlag er til stede, skal utbetaling fra Sluttvederlagsfondet skje så raskt som mulig etter at fratredelsen har funnet sted.

Krav på sluttvederlag kan ikke overdras til andre.

I tilfeller hvor bedriften selv plikter å utbetale sluttvederlaget - jfr. kap. 7.3 - men unnlater å betale ut sluttvederlaget som forutsatt, har arbeidstakeren krav på betaling direkte fra Sluttvederlagsordningen. I så fall overtar ordningen arbeidstakerens krav mot bedriften.

### 7.2 *Utbetaling til nær familie*

Dersom søker dør før sluttvederlaget er utbetalt, kan utbetaling skje til ektefelle/samboer (bodd sammen i minimum 12 av de siste 18 måneder) eller til forsørgede barn under 21 år - fjernere slektninger/arvinger kommer ikke i betraktning.

### 7.3 *Utbetaling fra bedriften*

Dersom bedriften er blitt krevd, men likevel skylder premie for 2 år eller mer, plikter bedriften selv å utbetale sluttvederlaget om en ansatt oppfylder vilkårene for rett til sluttvederlag etter denne avtale. Sluttvederlaget skal også i slike tilfeller utmåles etter bestemmelsene i denne avtale.

Bedriften kan også pålegges å utbetale sluttvederlaget til en arbeidstaker som har rett til sluttvederlag etter denne avtale, om bedriften har unnlatt å melde arbeidstakeren inn i arbeidstakerregisteret.

### 7.4 *Tilbakebetaling av urettmessig utbetalt sluttvederlag*

Dersom noen får utbetalt sluttvederlag som følge av at det er gitt ufullstendige opplysninger eller at situasjonen har endret seg etter at søknaden ble innsendt, vil sluttvederlaget bli krevd tilbakebetalt.

## **8.0 Premiebetalingen mm.**

### 8.1 *Premien*

Bedriften betaler premie for hver ansatt. Premiesatsen varierer etter arbeidstid.

Beløpene reguleres av sekretariatet i LO og arbeidsutvalget i NHO etter innstilling fra styret.

- Antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysninger bedriften har gitt til trygdekontorenes Arbeidstaker-/arbeidsgiverregister.

Grunnlaget for fastsetting av avgiften er antall arbeidstakere innmeldt i trygdekontorets arbeids-takerregister. Kvartalspremien fastsettes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av foregående kvartal.

## 8.2 *Innbetaling av premien*

Premien innbetales kvartalsvis til Felleskontoret for LO/NHO-ordningene.

## 8.3 *Ansvar for premieinnbetalingen*

Arbeidsgiveren har - uavhengig av om vedkommende blir krevd eller ikke - selv ansvaret for at premien blir betalt som fastsatt.

## 8.4 *Konsekvenser av manglende premieinnbetaling mm.*

Om bedriften unnlater å betale innkrevd premie, sendes kravet til inkasso etter at det er sendt en purring.

Plikten til å innbetale skyldig premie opprettholdes ureducert, selv om arbeidsgiveren har måttet utbetale sluttvederlag etter bestemmelsen i kap. 7.3.

## **9.0 Administrasjon og avgjørelsesmyndighet**

### 9.1 *Styret*

Styret for Fellesordningen av Avtalefestet pensjon (AFP) (AFP-ordningen) er også styre i Sluttvederlagsordningen.

Styret skal sørge for at rettigheter og plikter etter denne avtale oppfylles i tråd med hovedorganisasjonenes intensjoner.

For styrets virksomhet for øvrig gjelder §§ 14-17 og 19B i AFP-ordningens vedtekter så langt de passer.

### 9.2 *Felleskontoret og daglig leder*

Sluttvederlagordningens daglige drift ivaretas av Felleskontoret for LO/NHO-ordningene og daglig leder i AFP-ordningen. For Felleskontorets og daglig leders virksomhet gjelder §§ 19 - 19B i AFP-ordningens vedtekter så langt de passer.

### 9.3 *Revisor*

Styret oppnevner en revisor for Sluttvederlagsordningen. Vedkommende må ikke være medlem av Sluttvederlagsordningen eller styret. Revisor skal til ubestemte tider i løpet av året kontrollere Sluttvederlagsordningens beholdninger.

## **10.0 Anbringelse av sluttvederlagsordningens midler**

### 10.1 *Plasseringsalternativer*

Innenfor de rammer og retningslinjer som Kredittilsynet til en hver tid måtte fastsette for private pensjonskasser, avgjør styret anbringelsen av pensjonsordningens midler.

## **11.0 Tvisteløsning**

Eventuelle tvister som måtte oppstå i forbindelse med praktisering av dette regelverk, skal søkes løst ved forhandlinger.

Dersom tvisten ikke lar seg løse gjennom forhandlinger, kan den bringes inn for de alminnelige domstoler, jfr. 2.

## **Bilag til overenskomst 2008**

### **Bilag 2**

#### **Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond opprettet av NHO og LO** (Endret siste gang i 2008)

##### **§ 1**

##### **Formål**

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

##### **§ 2**

##### **Virkemidler**

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

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

##### **§ 3**

##### **Finansiering**

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

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

Bedriftene innbetaler hvert kvartal etterskuddsvis premie etter følgende satser pr. måned.

Gruppe 1:	kr. 15,-
Gruppe 2:	" 25,-
Gruppe 3:	" 44,-

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

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

#### **§ 4 Innkreving av premie**

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

#### **§ 5 Administrasjon**

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

#### **§ 6 Midlenes anvendelse og fordeling**

Fondsstyret fastsetter for hvert år de beløp som forskuddsvis skal avsettes til fellesformål som en finner det ønskelig å støtte. Fondets øvrige midler disponeres - med en halvpart til hver - av spesialutvalg oppnevnt av hver av de to hovedorganisasjonene. Det utarbeides spesialvedtekter for disse utvalgs virksomhet.

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

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

#### **§ 7 Regnskap og årsberetning**

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

#### **§ 8 Oppløsning**

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

## § 9

### **Ikrafttredelse**

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

#### *Merknader:*

NHOs representanter gjorde oppmerksom på at de måtte regne med at samme avtale ville bli inngått med organisasjoner utenfor LO som man hadde tilsvarende tariffavtaler med, som med forbund i LO. I den forbindelse vil det bli nødvendig å drøfte nærmere den praktiske gjennomføring av så vel innkreving av avgiften som fordelingen av midlene. Disse organisasjonene er omfattet av § 7 i avtalen mellom LO og NHO.

**Bilag 3**

**Avtalefestet pensjon (AFP)**

**Avtalefestet Pensjon (AFP)**

**A.**

Den økonomiske situasjon tillater ikke en alminnelig nedsettelse av pensjonsalderen. Partene mener imidlertid det er nødvendig med et verdig alternativ til de ordninger som i dag praktiseres. Partene er derfor blitt enige om å etablere en avtalefestet pensjon med rett for yrkesaktive omfattet av ordningen til å fratru ved fylte 62 år.

**B. VILKÅR FOR Å FÅ PENSJON**

For å kunne få avtalefestet pensjon (AFP) må arbeidstakeren på uttakstidspunktet være ansatt og reell arbeidstaker i en bedrift som har vært omfattet av ordningen i minimum to år, og dessuten;

1. ha fylt 62 år
2. ha vært ansatt i bedriften de siste tre årene eller å ha vært tilsluttet ordningen de siste fem årene
3. ikke motta noen pensjon eller tilsvarende ytelser fra nåværende arbeidsgiver uten motsvarende arbeidsplikt
4. ha en pensjongivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet (G) i folketrygden og dessuten ha hatt en tilsvarende pensjongivende inntekt i året før fratredelsen
5. ha hatt minst 10 år med poengopptjening i folketrygden fra det året han eller hun fylte 50 år til og med året før fratredelsen
6. i de 10 beste årene i perioden fra og med 1967 til og med året før fratredelsen ha hatt en gjennomsnittlig pensjongivende inntekt på minst to ganger folketrygdens grunnbeløp.

*NB: Arbeidstakere som er forpliktet til å fratru før fylte 67 år kan ikke være tilsluttet ordningen. Det samme gjelder for arbeidstakere som har avtalt med arbeidsgiveren å fratru med AFP på et bestemt tidspunkt- om slik avtale er inngått tidligere enn 6 måneder før ønsket uttaksdato for AFP.*

**C. PENSJONSnivåER**

1. Arbeidstaker som benytter seg av ordningen får som hovedregel en pensjon som svarer til den alderspensjon arbeidstakeren ville ha fått fra folketrygden ved fylte 67 år hvis vedkommende ikke hadde tatt ut AFP. Pensjonen består av en grunnpensjon som er lik for alle og en tilleggspensjon som er avhengig av tidligere pensjongivende inntekt.
2. Pensjonen som nevnt i pkt. 1 kan likevel ikke utgjøre mer enn 70% av hva arbeidstakeren hadde i arbeidsinntekt.
3. I tillegg til pensjonen som nevnt i pkt. 1 gis det som hovedregel et skattefritt AFP-tillegg på kr. 950.- pr. måned.

4. Pensjonister som forsørger ektefelle som har fylt 60 år kan ytes ektefelle tillegg som utgjør 50 % av grunnpensjonen. Slikt tillegg ytes ikke dersom ektefellen tjener mer enn grunnbeløpet i folketrygden eller har alderstrygd eller uføretrygd fra folketrygden.

#### **DELPENSJON**

Dersom arbeidsgiveren og arbeidstakeren er enige om det, er det anledning til å ta ut gradert pensjon. Ordningen er begrenset til arbeidstakere i full stilling.

1. Dersom arbeidstaker og arbeidsgiver blir enige om det, er det anledning til gradvis nedtrapping av arbeidsinnsatsen. Stillingsomfanget må reduseres med min. 1 dag i uken for å gi rett til pensjon. Avtale om opprettholdelse av stillingen skal inngås skriftlig.

#### **D. ORDNINGEN FINANSIERES PÅ FØLGENDE MÅTE:**

1. Utgiftene fordeles mellom staten og arbeidsgiverne for så vidt gjelder pensjonen som utbetales etter at pensjonistene har fylt 64 år. Utgiftene ved pensjonsuttak før fylte 64 år, dekkes fullt ut av premie og egenandel betalt av arbeidsgiverne.

2. Arbeidsgivernes andel finansieres ved:

a) Antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegninger fastsettes ut fra opplysninger bedriften har gitt til trygdekontorenes arbeidstaker-/arbeidsgiverregister med følgende gruppeinndeling:

Gruppe 1: 4 – 19 timer pr. uke

Gruppe 2: 20 – 29 timer pr. uke

Gruppe 3: 30 timer og over pr. uke

Bedriftene betaler premie etter følgende satser pr. **kvartal**, det skal betales premie for samtlige arbeidstakere i bedriften.

Gruppe 1: **kr 705.-**

Gruppe 2: **kr 810.-**

Gruppe 3: **kr 930.-**

Satsene gjelder fra 2. kvartal 2007.

Beløpene reguleres av sekretariatet i LO og Arbeidsutvalget i NHO etter innstilling fra styret i AFP. Premien innbetales kvartalsvis til Felleskontoret for LO/NHO-ordningene. Premieinnbetalingen skal dekke bedriftens samlede forpliktelse (eksklusiv egenandel) til AFP-ordningen.

b) En egenandel for hver bedrift knyttet til person som benytter seg av ordningen. Egenandelen skal utgjøre 25 % av den enkeltes årlige pensjon.

c) AFP-tillegget finansieres ved Sluttvederlagsordningen.

3. Staten dekker 40% av AFP-utgiftene (eksklusive AFP-tillegget) for pensjonsutbetalingene som skjer etter fylte 64 år.

**E.** Arbeidstakere som benytter seg av ordningen er garantert pensjonsutbetaling til fylte 67 år - uavhengig av bedriftens betalingsevne.

**F.** Styret for AFP-ordningen er også styret for Sluttvederlagsordningen.

**G.** Foruten tariffbundne medlemsbedrifter i NHO, skal avtalen også kunne gjøres gjeldende for bedrifter utenfor NHO som har tariffavtaler med forbund tilsluttet LO.

**H.** Den avtalebaserte pensjonsavtalen skal gå inn som en del av hver enkelt tariffavtale mellom NHO og forbund tilsluttet LO.

**I.** Endringene i AFP-ordningen er gjort gjeldende fra 1. oktober 1992, 1. oktober 1993 (64 år), 1. januar 1996, 1. oktober 1997 (63 år), 1. mars 1998 (62 år) 1. juli 1998, 1. januar 2000 (premieberegningen), 9. mai 2000 (diverse vedtektsendringer), 13. desember 2002 (diverse vedtektsendringer) og 28. april 2006 (diverse vedtektsendringer).

Nærmere detaljer fremgår av lov av 23.12.88 nr. 110 om statstilskott til ordninger for avtalefestet pensjon og av vedtekter gitt av styret og godkjent av Arbeids- og inkluderingsdepartementet sist pr. 28. april 2006.

**Se for enhver tid oppdaterte satser og vedtekter:**

**<http://www.lo-nho-ordningene.no>**

## **VEDTEKTER FOR FELLESORDNINGEN FOR AVTALEFESTET PENSJON (AFP)**

### **KAPITTEL I - FORMÅL OG RETTSSTILLING**

#### **§ 1 - Opprettelse og formål**

Fellesordningen for AFP (AFP-ordningen) er opprettet av Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge - i det følgende kalt partene - i henhold til avtale om pensjon, undertegnet 28. februar 1988. Formålet er å yte alderspensjon til arbeidstakere som omfattes av AFP-ordningen og som ønsker å trappe ned sin arbeidsinnsats helt eller delvis før de får rett til alderspensjon fra folketrygden (67 år).

#### **§ 2 - Rettsstilling**

AFP-ordningen er en selvstendig juridisk person med egen regnskapsføring. AFP-ordningens midler holdes skilt fra partenes midler og hefter ikke for deres forpliktelser. Dens formue og inntekter skal ikke for noen del tilfalle partene eller deres kreditorer. AFP-ordningen ved styret kan reise og motta søksmål. Avtalt verneting er i alle tilfeller Oslo som vedtas ved tilslutning til AFP-ordningen eller ved fremsetting av krav om AFP.

#### **§ 3 – Anvendelse av vedtekter**

Det er de vedtekter som gjelder på det tidspunkt da det er aktuelt for den enkelte arbeidstaker å ta ut AFP, som skal legges til grunn ved behandlingen og vurderingen av den enkelte søknad og sak.

### **KAPITTEL II - KOLLEKTIVE VILKÅR**

#### **§ 4 – Hvilke bedrifter som er omfattet**

Omfattet av AFP-ordningen er:

- a) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som har avtale med forbund innenfor LO.
- b) Tariffbundne bedrifter utenfor NHO som har avtale med forbund innenfor LO.
- c) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som ikke har avtale med forbund innenfor LO, når arbeidsgiver og arbeidstakere er blitt enige om at bedriften skal slutte seg til ordningen. Slik tilslutning må godkjennes av styret for AFP-ordningen.
- d) Tariffbundne bedrifter tilhørende andre tariffområder enn de som faller inn under bokstavene a - c - forutsatt at partene er enige om at tariffområdet skal være med.

Ved brudd på vilkår som måtte være satt for tilslutning, kan partene etter innstilling fra styret trekke tillatelsen tilbake.

Dersom en tariffbundet bedrift tilhører et tariffområde hvor AFP-ordningen er gjort gjeldende, er det ikke anledning for bedriften til å stå utenfor ordningen - om ikke deltakelse er utelukket etter § 6, femte ledd.

Bedrift omfattes av AFP-ordningen forutsatt at den har ansatte i minimum ett årsverk. Daglig leder regnes ikke med ved beregning av årsverk. Eiere som arbeider i, eller er ansatt ved bedrift, regnes heller ikke med. Som eier i denne sammenheng regnes alle som eier – eller i løpet av de siste 5 år har eiet – 20 % eller mer av virksomheten. Like med eier regnes eiers nærstående – som nærstående regnes eiers slektninger i rett nedstigende eller rett oppstigende linje, ektefelle, registrert partner, samboer, søsken, barn, barnebarn og ektefelles, registrerte partners og samboers foreldre og barn. Bedrifter som er tilsluttet AFP-ordningen må også være tilsluttet Sluttvederlagsordningen for samtlige arbeidstakere.

Dersom et selskap og/eller konsern driver virksomhet i adskilte bedrifter, er det bare de bedriftene hvor tariffavtalen gjelder som er omfattet av AFP-ordningen.

### **§ 5 - Inn- og uttreden av AFP-ordningen**

Tilsluttet AFP-ordningen blir bedriften fra det tidspunkt tariffavtale hvor AFP-bilaget til LO/NHO inngår, trer i kraft. Det påhviler den relevante tarifforganisasjon å foreta tilmelding og kontrollere at vilkårene for deltakelse er tilfredsstillende.

Bedrifter som er blitt medlem, må opprettholde sitt medlemskap så lenge betingelsene for medlemskap etter tariffavtalen er til stede. Ved oppsigelse av tariffavtalen i tariffperioden, gjelder premieplikten til AFP-ordningen likevel alltid ut tariffperioden.

Dersom vilkårene for deltakelse ikke lenger er oppfylt, påhviler det den relevante tarifforganisasjon umiddelbart å melde fra til AFP-ordningen.

I de tilfeller hvor bedriften er tilsluttet en arbeidsgiverorganisasjon, skal denne anses for relevant tarifforganisasjon, for øvrig foretas tilmelding av den aktuelle arbeidstakerorganisasjon.

### **§ 6 - Hvilke arbeidstakere som er omfattet**

Når en bedrift har vært tilsluttet AFP-ordningen i minimum – to år -, har bedriftens samtlige arbeidstakere som hovedregel rettigheter etter vedtektene

Ansatte i bedrift som umiddelbart før inntreden i denne AFP-ordningen har vært omfattet av annen AFP-ordning med statstilskott, AFP-ordningen til KLP eller Statens pensjonskasse, kan tilsluttes ordningen uten karenstid. Det samme gjelder for arbeidstakere som kommer inn i denne ordningen etter å ha stått utenfor - enten fordi arbeidstakeren har hatt lavere pensjonsalder enn 67 år, eller har hatt en annen førtidspensjonsordning som styret har godkjent til å være like god eller bedre – jfr. denne paragrafs 5. ledd. Se for øvrig siste ledd i § 32, pkt 2, bokstav b.

Arbeidstakere som har inngått avtale om å fratre stillingen før fylte 67 år, kan imidlertid ikke være tilsluttet AFP-ordningen, dog slik at avtale om fratreden kan inngås tidligst 6 måneder før uttakstidspunktet.

Hvis det unntaksvis er opprettet avtale som utelukker arbeidstakeren fra deltakelse i AFP-ordningen, og denne avvikles, skal de individuelle vilkår for rett til pensjon i § 7 regnes fra det tidspunkt AFP-ordningen mottar melding om at avtalen er opphørt.

I tilfelle fusjon, fisjon, deling og overdragelse av hele eller deler av virksomheten, stilles arbeidstaker som om det ikke hadde blitt endringer vedrørende arbeidsgiver og/eller bedriftstilknøyning, forutsatt at den nye bedriften er tilsluttet AFP-ordningen.

Arbeidstakere som er sikret like gode eller bedre ytelser fra annen førtidspensjonsordning, kan unntas. For at ordningen skal anses som like god eller bedre, må pensjonsalderen ikke være høyere enn 62 år, og den enkelte arbeidstaker må samlet sett ikke få mindre i pensjon enn det vedkommende ville fått etter AFP-ordningens regler. Bedriften kan ikke være selvassurandør for noen del av ytelsene. Arbeidstakere som – i medhold av lov eller tariffavtale - har lavere aldersgrense enn 67 år, skal også unntas. Det er styret, som etter en konkret vurdering, avgjør med endelig virkning om en bedrift skal fritas fra ordningen.

Pensjonister som har eller etablerer eierandel i et selskap slik at de anses som eier etter bestemmelsen i § 4, skal varsle Felleskontoret om de får utbetalt utbytte fra selskapet. Styret kan da ut fra en konkret vurdering ta stilling til om pensjonsutbetalingene skal opphøre, eller reduseres. For meget utbetalt pensjon kan kreves tilbakebetalt.

### **KAPITTEL III - INDIVIDUELLE VILKÅR OG PENSJONSBEREGNING**

#### **§ 7 - Krav om yrkesaktivitet/tilslutning til AFP-ordningen**

Rett til ytelser etter vedtektene her, har den som på tidspunktet for uttak av AFP oppfyller opptjeningskravene i § 9 og fortsatt er ansatt og reell arbeidstaker i en bedrift som er tilsluttet ordningen – jfr. kapittel II ovenfor. Arbeidsforholdet må minimum utgjøre 20 % av full stilling på månedsbasis. Også sesongarbeidstakere kan etter en konkret vurdering av arbeidsavtalen ha rett til ytelser.

Videre må arbeidstakeren

- enten ha vært sammenhengende ansatt i denne bedriften de siste tre årene, eller
- ha vært tilsluttet AFP-ordningen sammenhengende de siste fem årene

Hovedregelen er at arbeidstakeren skal være i sin ordinære jobb ved overgangen til AFP. Arbeidstakere som er sykmeldte, anses likevel som ansatt i bedriften i hele sykepengeperioden – max 52 uker.

I løpet av ansiennitetsperioden – tre eller fem år (jf. § 7, 2. ledd) – kan ikke arbeidstakeren ha mottatt sykepenger/ rehabiliterings-penger/arbeidsløsetrygd i til sammen mer enn 52 uker. Frivillige permisjoner er begrenset til seks måneder. Om disse grenser er overskredet, må det opptjenes 3 nye år i ordningen. Også innenfor denne perioden godtas fravær i inntil 52 uker om søker mottar trygdeytelser som nevnt i første setning. Mottok søkeren slike ytelser umiddelbart før den nye opptjeningsperioden tok til, skal tiden med trygdeytelser – begrenset til 52 uker – regnes som opptjeningsstid.

Dersom arbeidstaker og arbeidsgiver blir enige om det, er det anledning til gradvis nedtrapping av arbeidsinnsatsen. Delpensjon kan kreves om ukentlig arbeidstid reduseres med en dag pr. uke eller mer. Det gjelder også i tilfelle utgangspunktet er en deltidsstilling. Avtale om opprettholdelse av deler av stillingen skal inngås skriftlig.

AFP kan bare tilstås om hovedbeskjeftigelsen kan anses å være i en bedrift som er tilsluttet AFP-ordningen. Om det ikke er åpenbart hvor vedkommende har sin hovedbeskjeftigelse, skal inntektskilden som gir den største inntekten på årsbasis regnes som hovedbeskjeftigelsen. Om arbeidstakeren mottar pensjon fra tidligere arbeidsforhold, skal også pensjonsinntekten tas med i denne vurderingen. Styret kan i særlige tilfeller gjøre unntak fra dette.

Om arbeidstakeren også har inntekt fra egen næringsvirksomhet – kan pensjon bare tilstås om hoveddelen av den pensjongivende inntekten (medregnet næringsinntekten), er opptjent i bedrift tilsluttet AFP-ordningen. Om arbeidstakeren har slik eierinteresse som nevnt i § 4, skal også utbytte fra næringsvirksomheten tas med i denne vurderingen.

For å være berettiget til pensjon kan ikke arbeidstakeren før uttak av AFP oppbære noen førtidspensjon eller andre ytelser fra nåværende arbeidsgiver eller dennes forsikrings-selskap - uten en motsvarende regulær arbeidspått og regulære arbeidstyper. Individuell livrente betalt av arbeidsgiveren og som utbetales før pensjoneringstidspunktet regnes i denne sammenheng som førtidspensjon. Styret kan i særlige tilfeller se bort fra ubetydelige ytelser.

Ytelser en arbeidstaker måtte ha - enten fra et forsikringselskap eller fra arbeidsgiveren - som kompensasjon for uførhet, vil ikke komme i konflikt med foregående ledd. Om arbeidstakeren, før det fremmes krav om AFP, mottar førtidspensjon fra annet arbeidsforhold enn det vedkommende har i medlemsbedriften, kan AFP bare tilstås om slik førtidspensjon ikke utgjør mer enn 2 G. Styret kan i særlige tilfeller gjøre unntak fra dette.

Dersom en arbeidstaker har rettigheter etter flere AFP-ordninger med statstilskott, skal ytelsene harmoniseres slik at dobbeltutbetalinger unngås. Det samme gjelder for KLP og Statens Pensjonskasse.

Om en arbeidstaker mottar delpensjon fra en av de forannevnte AFP-ordninger, mens vedkommende arbeider i en medlemsbedrift, vil vedkommende ikke kunne få ytelser fra AFP-ordningen til LO/NHO.

## **§ 8 - Pensjonsalder**

Pensjonsalderen er 62 år. Utbetalingstidspunktet er fastsatt i § 13.

## **§ 9 – Opptjeningskrav i folketrygden**

I tillegg til at kravene mht. yrkesaktivitet og alder - jfr. §§ 7 og 8 - må være oppfylt, må arbeidstakeren på uttakstidspunktet

- a) ha en pensjongivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet i folketrygden, og dessuten ha hatt en tilsvarende pensjongivende inntekt i året før uttaksåret, og
- b) ha hatt minst 10 år med poengopptjening i folketrygden i perioden fra og med det år vedkommende fylte 50 år til og med året før uttaksåret, og
- c) i de 10 beste år i perioden fra og med 1967 til og med året før uttaksåret ha hatt en gjennomsnittlig pensjongivende inntekt på minst 2 ganger folketrygdens grunnbeløp.

Dersom poengtall ikke er fastsatt for året før uttaksåret, fastsettes et foreløpig poengtall på grunnlag av foreliggende opplysninger om pensjongivende inntekt i det aktuelle året.

Med pensjongivende inntekt menes i vedtektene her inntekt som nevnt i folketrygdlovens § 3-15. Når den pensjongivende inntekt etter bestemmelsene i vedtektene her skal vurderes i forhold til folketrygdens grunnbeløp, skal vurderingen skje i forhold til grunnbeløpet i det år inntekten falt.

## **§ 10 - Pensjonens sammensetning**

Pensjonen består av grunnpensjon, tilleggspensjon/sært tillegg og et skattefritt AFP-tillegg med kr. 950 pr. mnd. og kan ikke overstige 70 % av arbeidstakerens tidligere pensjongivende inntekt. Tidligere pensjongivende inntekt fastsettes i samsvar med forskrift gitt av departementet.

I tilfeller der arbeidstakeren har mottatt sluttvederlag i løpet av de 3 siste årene før uttak av AFP, ytes ikke AFP-tillegg. Spørsmål om det skal tilstås AFP-tillegg, avgjøres av Felleskontoret.

## **§ 11 - Pensjonsberegningen**

1. Pensjonen beregnes på grunnlag av reglene i Folketrygden og forutsetter at de generelle vilkår, med unntak av alderskravet, er oppfylt.
2. Grunnpensjon fastsettes etter bestemmelsene i folketrygdloven § 3-2. Full grunnpensjon utgjør 100 % av grunnbeløpet. Grunnpensjonen reduseres på samme måte som alderspensjonen i folketrygden om pensjonisten lever sammen med en ektefelle eller samboer som mottar foreløpig uførestønad, uførepensjon, alderspensjon eller avtalefestet pensjon som det godskrives pensjospoeng for. Tilsvarende reduksjon blir det om ektefellen/samboeren har inntekt større enn 2 ganger grunnbeløpet. Med inntekt menes både arbeids- og kapitalinntekt og pensjon fra andre pensjonsordninger enn folketrygden.

Bestemmelsene som medfører beregning av grunnpensjon på grunnlag av ektefelles trygdetid får likevel ikke anvendelse.

Som trygdetid ved beregningen av grunnpensjonen medregnes faktisk trygdetid mellom vedkommendes fylte 16 år og tidspunktet for uttak av AFP. I tillegg medregnes antatt framtidig trygdetid fra og med uttakstidspunktet til og med det året vedkommende fyller 66 år.

3. Tilleggspensjon fastsettes etter bestemmelsene i folketrygdloven §§ 3-8 og 3-9 og ytes på grunnlag av pensjonspoeng opptjent og godskrevet i perioden fra og med 1967 og til og med året før uttaksåret. I tillegg medregnes antatte framtidige poengtall for årene fra og med uttaksåret til og med det år vedkommende fyller 66 år. Dersom poengtallet for året før uttaksåret ikke er fastsatt, fastsettes et foreløpig poengtall for dette året på grunnlag av foreliggende opplysninger om den pensjongivende inntekt.

De antatte framtidige poengtall fastsettes etter bestemmelsene i folketrygdloven §§ 3-17 og 3-18.

4. Ektefelle tillegg - til pensjonist som forsørger ektefelle som har fylt 60 år, kan det ytes ektefelle tillegg med 50 % av pensjonistens fulle grunnpensjon. Ektefelle tillegg ytes ikke dersom ektefellens samlede inntekt inkludert kapitalinntekt er større enn grunnbeløpet, se folketrygdloven § 3-24. Det samme gjelder dersom ektefellen får alderspensjon, uførepensjon, foreløpig uførestønad eller får AFP. Ektefelle tillegg reduseres på grunn av pensjonistens inntekt etter bestemmelsen i folketrygdloven § 3-26. Det ytes ikke tillegg for forsørget barn.
5. AFP-ordningen likestilles med folketrygdens uføre- og alderspensjon når det gjelder samordning med ytelser fra personskadetrygd og tjenstepensjon.
6. Om pensjonisten innlegges/tar opphold i helseinstitusjon eller innsettes i fengsel, reduseres AFP i medhold av folketrygdlovens § 3-27 – jfr. §§ 3-28 og 3-29.
7. I tilfeller der AFP – inklusive AFP-tillegget – er blitt utbetalt i påvente av uføretrygd, mister arbeidstakeren som hovedregel retten til senere å ta ut sluttvederlag. Om AFP-tillegget ikke er utbetalt i mer enn 6 måneder, kan retten til sluttvederlag gjenopprettes ved at utbetalt AFP-tillegg tilbakebetales.

## **§ 12 - AFP og arbeidsinntekt**

Dersom pensjonisten etter uttak av pensjon får pensjongivendeinntekt, skal pensjonen – inklusive AFP-tillegget - reduseres slik at pensjonen står i forhold til hvor stor del av tidligere inntekt som opprettholdes etter pensjonering. Utgjør det nye inntektsnivået for eksempel 60 % av tidligere lønn, skal pensjonen inklusive AFP-tillegget utgjøre 40 % av full pensjon. Feriepenger, provisjoner og annen pensjongivende inntekt som utbetales etter pensjonsuttaket, men som er opptjent tidligere, såkalte etterslepsinntekter, og som ordinært har forfall etter fratredelsen, skal som hovedregel ikke føre til reduksjon av pensjonen.

Om arbeidstakeren har eller de siste 5 år har hatt slik eierinteresse som nevnt i § 4, kan også utbytte fra næringsvirksomheten føre til reduksjon eller bortfall av pensjonen. Slike saker avgjøres av styret etter en konkret vurdering.

Delpensjonen fastsettes av trygdekontoret på grunnlag av opplysninger arbeidstakeren gir. Arbeidstakeren skal omgående varsle trygdekontoret om inntekten avviker fra anslaget som er benyttet

for fastsetting av delpensjonen. Dersom avviket mellom faktisk inntekt og inntektsanslaget blir mer enn 15.000 kroner på årsbasis, skal det foretas et etteroppgjør.

Pensjonen beregnes etter regler gitt av Sosialdepartementet i forskrift om kombinasjon av avtalefestet pensjon og arbeidsinntekt med virkning fra 1. august 2000, og med endringer 1. januar 2002.

### **§ 13 - Virkningstidspunkt m.v.**

AFP ytes fra og med kalendermåneden etter at aldersgrensen i § 8 er nådd og vedkommende har satt fram krav om ytelser. Det kan gis etterbetaling for inntil 3 kalendermåneder før den måned kravet ble satt fram, forutsatt at vilkårene ellers var oppfylt. Retten til AFP faller bort fra og med kalendermåneden etter at vedkommende fyller 67 år.

Dersom vedkommende oppebærer uførepensjon, foreløpig uførestønad, rehabiliteringspenger, attføringspenger eller etterlattepensjon fra folketrygden, inntreer retten til AFP tidligst fra og med kalendermåneden etter den kalendermåned retten til ytelser som nevnt falt bort. Retten til AFP faller bort fra og med den kalendermåned vedkommende får rett til slike ytelser fra folketrygden.

Utbetaling av AFP skjer etterskottsvis pr. måned. Pensjonsutbetaling skjer til den berettigede.

### **§ 14 - Tilståelse og utbetaling i utlandet**

Under opphold i utlandet utbetales AFP etter de samme regler som for alderspensjon etter folketrygdlovens kapittel 19.

## **KAPITTEL IV - ADMINISTRASJON OG AVGJØRELSESMYNDIGHET M.V.**

### **§ 15 - AFP-ordningens styre**

AFP-ordningen skal ha et styre som representerer AFP-ordningen utad og har ansvaret for at den blir forvaltet tilfredsstillende. Styrets oppgaver fremgår av § 17.

Styret kan delegere deler av sin kompetanse til Felleskontoret i medhold av disse vedtekter eller i styrevedtak.

Styret består av fire medlemmer, to fra hver av partene. Partene oppnevner hver to medlemmer og to varamedlemmer for to år ad gangen.

Vervet som leder i styret besettes for to år ad gangen av de to partene etter tur.

Det utbetales ingen godtgjøring for styrearbeidet.

### **§ 16 - Styrets møter m.v.**

Styret holder møte når lederen bestemmer, eller et av de andre medlemmene krever det. Det skal likevel holdes minst 4 styremøter hvert år med regelmessig mellomrom.

For at styret skal være vedtaksført, må minst 1 representant fra hver av partene være til stede.

Styret skal føre protokoll, som undertegnes av de medlemmer og/eller varamedlemmer som er til stede.

Styret kan meddele prokura.

## **§ 17 - Styrets oppgaver**

Styret skal:

- a) Behandle og avgjøre klagesaker og saker av prinsipiell karakter.
- b) Utarbeide forslag til endringer i vedtektene på grunnlag av den til en hver tid gjeldende AFP-avtale.
- c) Følge AFP-ordningens utvikling og økonomiske stilling.
- d) Utarbeide årsberetning og regnskap for AFP-ordningen ved utgangen av hvert regnskapsår.
- e) Forvalte AFP-ordningens midler, eventuelt treffe bestemmelser om å overlate forvaltning av midler til kredittinstitusjoner.
- f) For øvrig utøve myndighet som er tillagt det i vedtektene.

## **§ 18 - Særutvalg**

Styret kan oppnevne særutvalg til behandling av spesielle saker og fastsetter i så fall dets mandat.

## **§ 19 - Revisor**

Styret oppnevner en revisor for AFP-ordningen. Vedkommende må ikke være medlem av AFP-ordningen eller styret. Revisor skal til ubestemte tider i løpet av året kontrollere AFP-ordningens beholdninger.

Sosialdepartementet oppnevner en tilsynsmann for AFP-ordningen. Departementet gir instruks for tilsynsmannen og fastsetter godtgjørelse som utredes av AFP-ordningen.

## **§ 20 – Felleskontorets oppgaver**

Felleskontoret for LO/NHO-ordningene - i det følgende benevnt som Felleskontoret - er sekretariat for AFP-ordningens styre og forbereder saker som skal styrebehandles.

For øvrig skal Felleskontoret sørge for å

- a) innkreve premie fra medlemsbedriftene
- b) avgjøre spørsmål om reduksjon av egenandelen – jfr. § 30, nr. 2 bokstav b, og nr. 4
- c) behandle og avgjøre krav om AFP for så vidt gjelder spørsmålet om de kollektive vilkår for pensjon etter kapittel II er oppfylt
- d) avgjøre om og eventuelt på hvilke betingelser de individuelle vilkår er oppfylt
- e) avgjøre alle andre forhold som styret har delegert i kraft av vedtektene eller på annen måte

## **§ 21 - Daglig leder**

AFP-ordningen skal ha en daglig leder. Daglig leder ansettes av styret som også kan fastsette instruks for stillingen. Daglig leder er leder for Felleskontoret.

## **§ 22 – Habilitet**

Styremedlem eller daglig leder er inhabil til å delta i behandlingen eller avgjørelsen av saker som har slik særlig betydning for ham eller noen som står ham nær, at han må sies å ha en fremtredende personlig eller økonomisk interesse i saken. Det samme gjelder dersom andre særegne omstendigheter foreligger som er skikket til å svekke tilliten til habiliteten.

## **§ 23 - Trygdeadministrasjonens oppgaver**

RTV og trygdekontorene forestår den tekniske administrasjon av AFP-ordningen - registreringen av pensjonister, beregning og utbetalingen av pensjoner m.v.

## **KAPITTEL V - SAKSBEHANDLING**

### **§ 24 - Veiledningsplikt**

Felleskontoret skal gi tarifforganisasjonene nødvendig veiledning om AFP-ordningen generelt og om vilkårene for uttak av pensjon - særlig spørsmål knyttet til vedtektenes §§ 4 til 8, herunder på en hensiktsmessig måte informere om endringer i vedtektene eller andre forhold av vesentlig betydning for arbeidstakernes rettigheter i AFP-ordningen.

Det påhviler aktuelle arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner å videreformidle slik informasjon i nødvendig utstrekning og på mest mulig hensiktsmessig måte til sine medlemmer.

I konkrete enkeltsaker påhviler det Felleskontoret å veilede AFP-søkere og deres arbeidsgivere. RTV og trygdekontorene administrerer AFP-ordningen og trygdekontoret gir opplysninger om pensjonens størrelse, jfr. § 23.

### **§ 25 - Opplysningsplikt**

Arbeidstaker og arbeidsgiver plikter å gi de opplysninger og attestasjoner som Felleskontoret og AFP-ordningens styre eller trygdeadministrasjonen trenger for sin behandling av den enkelte sak og for kontroll med innbetalingen av premier og egenandel etter § 32.

### **§ 26 - Framsetting av krav**

Krav om AFP stiles til trygdekontoret på det sted arbeidstakeren er bosatt. Kravet settes fram på skjema utarbeidet av RTV i samarbeid med Felleskontoret.

Krav om AFP framsendes gjennom vedkommendes arbeidsgiver på uttakstidspunktet. Arbeidsgiveren skal uten unødig opphold sende saken til trygdekontoret med de nødvendige opplysninger om vedkommendes ansettelsesforhold.

### **§ 27 - Trygdeadministrasjonens saksbehandling**

Ved mottakelsen av saken kontrollerer trygdekontoret at de forutsatte opplysninger fra arbeidsgiver om ansettelsesforholdet foreligger, og sørger for at disse opplysningene om nødvendig innhentes.

Når arbeidsgivers bekreftelse foreligger, sendes saken til Felleskontoret for avgjørelse av spørsmål som knytter seg til §§ 4 til 8. Saken tas for øvrig under behandling uten å avvente Felleskontorets avgjørelse.

Før saken tas opp til avgjørelse, skal trygdekontoret påse at det foreligger tilstrekkelig dokumentasjon for så vidt gjelder de vilkår for AFP som etter § 23 skal vurderes i trygdeadministrasjonen. Trygdekontoret skal videre påse at nødvendig godkjenning fra Felleskontoret foreligger.

Vedtaket i saker om AFP skal meddeles arbeidstakeren skriftlig. Om vedtaket innebærer at arbeidstakerens krav avslås - helt eller delvis - skal vedtaket begrunnes. I slike tilfelle skal det også opplyses om klageadgangen og om klagefristen.

Ved trygdeadministrasjonens saksbehandling gjelder ellers saksbehandlingsreglene i folketrygdloven tilsvarende.

### **§ 28 - Felleskontorets saksbehandling**

Ved mottak av saken fra trygdekontoret, skal Felleskontoret så snart råd er ta opp til avgjørelse spørsmålet om vilkårene jfr. §§ 4 til 8 er oppfylt. Om kravet avslås - helt eller delvis - skal det alltid gis skriftlig underretning om vedtaket med en kort begrunnelse og opplysning om klageadgang og klagefrist. Ved eventuell klage lager Felleskontoret innstilling i klagesaken til styret.

Trygdekontoret skal ha gjenpart av de avgjørelser som treffes av Felleskontoret eller styret.

### **§ 29 – Klage**

Felleskontorets vedtak om krav om AFP kan klages inn for styret innen 6 uker etter at arbeidstakeren fikk skriftlig underretning om avgjørelsen i saken og om klageadgangen og klagefristen. Det samme gjelder klage på avslag om AFP-tillegg som nevnt i § 10 andre ledd.

Vedtak i de spørsmål som etter § 23 skal avgjøres av trygdeadministrasjonen, kan påklages innen 6 uker etter at skriftlig melding om vedtaket og om klageadgang og klagefrist er kommet fram til vedkommende. Klagen settes fram for trygdekontoret. Ved behandlingen av klagen gjelder bestemmelsene i lov av 16. desember 1966 nr. 9 om klage til Trygderetten, jfr. folketrygdloven § 21-12.

### **§ 30 – Stansing av utbetalinger**

Innvilget AFP kan holdes tilbake eller stanses helt eller delvis dersom det:

- a) uaktsomt er gitt uriktige opplysninger
- b) er holdt eller holdes tilbake opplysninger som er av betydning for rettigheter eller plikter i henhold til disse vedtekter, eller
- c) uten rimelig grunn unnlates å etterkomme pålegg og svare på forespørsler fra Felleskontoret eller fra trygdekontoret av betydning for en arbeidstakers rett til AFP.

Dersom det er grunn til å tro at det foreligger slike omstendigheter som er omtalt i første ledd a), b) eller c), kan utbetaling av AFP/iverksetting av vedtak om innvilget AFP, holdes tilbake.

Arbeidstakeren, arbeidsgiver eller andre, gis en frist på tre uker til å uttale seg. Styret for AFP avgjør om utbetaling helt eller delvis skal stanses.

### **§ 31 – Tilbakekreving av feilaktig utbetaling**

Dersom arbeidstaker i strid med redelighet og god tro har mottatt AFP uten at det forelå grunnlag for det i henhold til de vedtekter som gjaldt på utbetalingstidspunktet, kan beløpet kreves tilbakebetalt.

Dette gjelder også når noen som har handlet på arbeidstakers vegne, herunder arbeidsgiver, uaktsomt har gitt feilaktig eller mangelfulle opplysninger.

Dersom den uberettigede utbetalingen av AFP har medført høyere utlignet skatt, herunder trygdeavgift, kan tilbakebetalingsbeløpet reduseres med den merskatten som skyldes feilutbetalingen.

## **KAPITTEL VI - FINANSIERING**

### **§ 32 - Finansiering**

1. Utgiftene til AFP-ordningen fordeles mellom staten og arbeidsgiverne. Statens andel av utgiftene fastlegges i samsvar med bestemmelsene i lov om statstilskott til ordninger for avtalefestet pensjon.
2. Arbeidsgivernes andel finansieres ved:
  - a) En avgift/premie fra bedrifter som omfattes av ordningene, jfr. §§ 4 og 5. Avgiften fastsettes av avtalepartene og skal betales for samtlige ansatte. Det er bare arbeidstakere som faller inn under vedtektenes § 6, femte ledd det ikke skal betales premie for. Grunnlaget for fastsetting av avgiften er antall arbeidstakere innmeldt i trygdekontorets arbeidstakerregister. Kvartalspremien fastsettes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av foregående kvartal.

Innkrevning av og betaling av premie innebærer ikke i seg selv at bedriften er omfattet av AFP-ordningen dersom vilkårene for øvrig etter disse vedtekter ikke er oppfylt. Innbetalt premie som ikke korresponderer med deltakelse i AFP-ordningen refunderes uten renter.

- b) En egenandel for hver bedrift knyttet til hver arbeidstaker som benytter seg av AFP-ordningen. Egenandelen som fastsettes av partene skal utgjøre minst 10 % av den enkeltes pensjon. Dersom arbeidstakeren har fylt 59 år når vedkommende ansettes i medlemsbedriften, skal arbeidsgiver ikke betale egenandel om arbeidstakeren senere benytter seg av muligheten til å ta ut AFP. Egenandelen dekkes i slike tilfeller av fondet. Har arbeidstakeren på uttakstidspunktet for AFP flere ansettelsesforhold som gir rett til AFP fra LO/NHO-ordningene, skal egenandelen fordeles forholdsmessig mellom arbeidsgiverne. Dersom det foretas etteroppgjør i medhold av § 12, skal egenandelen justeres tilsvarende om avviket anses vesentlig.

Ved fastsetting av premien etter første ledd, bokstav a, skal det tas sikte på opplegg av pensjonsfond tilstrekkelig til å dekke AFP-ordningens utgifter som er aktuelle i femårsperioden etter et eventuelt opphør av pensjonsavtalen, jfr. § 30.

Etter at en bedrift, som har vært tilsluttet annen AFP-ordning, tilsluttes denne AFP-ordning, skal arbeidsgiveren i de første to år betale en egenandel som tilsvarende differansen mellom full pensjon (inkl. AFP-tillegget) og statstilskuddet.

Det samme gjelder for arbeidstakere som har vært utelukket fra deltakelse i denne AFP-ordningen, fordi de har hatt lavere pensjonsalder enn 67 år – eller har vært omfattet av en like god eller bedre pensjonsordning – (jfr. § 6, femte ledd).

3. Premie etter nr. 2 bokstav a innbetales til Felleskontoret sammen med premie til de øvrige LO/NHO-ordningene. Egenandelen etter nr. 2 bokstav b innbetales etterskottsvis en gang for året på grunnlag av utsendt påkrav.

Betalingsfristen for premie skal være en måned etter kvartalsslutt/utløpet av fastsatt betalingstermin, mens fristen for egenandelen er en måned etter at krav er mottatt. Arbeidsgiveren er ansvarlig for at den fulle premie og egenandelen blir innbetalt i rett tid.

Ved manglende betaling av premie eller egenandel, sender Felleskontoret en purring med en ny betalingsfrist på 14 dager. Dersom betaling fortsatt uteblir, sendes saken normalt til inkasso. Skyldig bidrag til AFP-ordningen er tvangsgrunnlag for utlegg – jfr. lov av 23.12.1988 nr. 110. § 4, 3. ledd.

4. Dersom egenandelen(e) utgjør mer enn 3 % av årlig lønnssum – for tiden post 111 A i Skattedirektoratets kodeoversikt - i en bedrift, kan styret etter søknad redusere egenandelen(e). Egenandel som knytter seg til pensjonsutbetalinger til eier skal holdes utenfor beregningen. Det samme gjelder for pensjonsuttak som går til eiers nærstående familie, jfr. § 4.
5. En bedrifts løpende egenandelsforpliktelser berøres ikke av eierskifte i den utstrekning bedriften vedblir å være tilsluttet AFP-ordningen.
6. Etter en konkurs overtar AFP-ordningens fond bedriftens forpliktelse etter nr. 2, b.

7. Arbeidsgiverens fremtidige forpliktelser ihht. vedtektene forfaller (må innbetales) straks,
- om tariffavtalen som er grunnlaget for tilslutning til AFP-ordningen blir oppsagt eller bortfaller av andre grunner
  - om beslutning om avvikling av virksomheten i den bedriften pensjonisten var ansatt i er truffet. Kravene forfaller selv om den juridiske enheten består
  - om hele eller deler av bedriften overdras til nye eiere og tariffavtalen ikke videreføres

Bedriften er forpliktet til å informere Felleskontoret om ovennevnte forhold.

### **§ 33 - Avregning mellom RTV og AFP-ordningen**

Det foretas avregning mellom RTV og AFP-ordningen minimum 8 ganger i året.

### **§ 34 - Anbringelse av AFP-ordningens midler**

Innenfor de rammer og retningslinjer som Kredittilsynet til en hver tid måtte fastsette for private pensjonskasser, avgjør styret anbringelsen av AFP-ordningens midler.

### **§ 35 - Opphør av pensjonsavtalen**

Ved opphør av pensjonsavtalen skal AFP-ordningen likvideres. Ved likvidasjon avsettes den forsikringstekniske kontantverdi av aktuelle pensjoner til pensjonister i kommende femårsperiode. For øvrig deles AFP-ordningens fond når alle forpliktelser er opphørt etter nærmere avtale mellom tariffpartene.

### **§ 36 – Tvisteløsning**

Eventuelle tvister som måtte oppstå i forbindelse med praktisering av dette regelverk, skal søkes løst ved forhandlinger.

Dersom tvisten ikke lar seg løse gjennom forhandlinger, kan den bringes inn for de alminnelige domstoler, jfr. § 2. Partene – representert ved LO og NHO - er enige om at eventuelle tvister blir å avgjøre etter norsk rett og at Oslo vedtas som verneeting.

## **KAPITTEL VII - IKRAFTTREDEN M.V.**

### **§ 37 - Godkjenning av endringer**

Endringer i vedtektene her må godkjennes av Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

### **§ 38 - Ikrafttreden**

Vedtektene her trådte i kraft 1. januar 1989.

Sist endret, og godkjent av Arbeids- og inkluderingsdepartementet den 21. april 2006.

Endringene trer i kraft 1. april 2006.

## Bilag til overenskomst av 2008

### Bilag 4

#### Avtale om retningslinjer for prosentvis trekk av fagforeningskontingent

“Trekkavtale” mellom  
Næringslivets Hovedorganisasjon og aktuelle landsforeninger  
og  
Landsorganisasjonen i Norge ved Fellesforbundet

##### 1. Grunnlag

- 1.1 Grunnlaget for avtalen om trekk av prosentkontingenten bygger på bestemmelsene om dette i § 11-3 i Hovedavtalene for industri og bygg/anlegg.

##### 2. Opplysninger

- 2.1 Det er en forutsetning at de opplysninger som blir tilgjengelig vedrørende den enkelte arbeidstaker og den enkelte bedrift, ikke blir benyttet i annen sammenheng enn i forbindelse med trekk av fagforeningskontingent.

##### 3. Hvem skal det trekkes for

- 3.1 Fellesforbundets lokale avdeling eller klubb er ansvarlig for å holde bedriften ajour med hvem det skal trekkes kontingent for - og følge opp dette. Det skal gis melding til bedriften om nye eller utmeldte medlemmer på egne standard meldingsblanketter.
- 3.2 Nye medlemmer trekkes fra første mulige trekkperiode lønnsutbetaling etter at skriftlig melding er gitt.
- 3.3 Stopp av trekk for utmeldte medlemmer skjer fra den påfølgende lønnsperiode etter at skriftlig melding fra forbund, avdeling eller klubb er gitt.

##### 4. Gjennomføring av trekket

- 4.1 Kontingenten trekkes av bedriften ved hver utlønning. Det trukne beløp overføres månedlig.
- 4.2 Kontingenttrekket foretas av hele det opptjente beregningsgrunnlaget i hver enkelt lønnsperiode. (Akkordetterskudd og feriepenger inkludert.)

Beregningsgrunnlaget er arbeidstakerens brutto lønn som oppgis i kode 111-A samt trekkpliktige utgiftsgodtgjørelser o.l. i lønns- og trekkoppgaven. Unntatt er honorar utover vanlig fortjeneste til medlem av styre og bedriftsforsamling samt erkjentlighetsgaver.

- 4.3 Den beregnede kontingent trekkes med prioritet etter skattetrekk, pensjonspremie, opplysnings- og utviklingsfond, lavlønnfond og bidragstrekk.
- 4.4 Ved overføring av kontingent til Fellesforbundet skal det benyttes fortrykt bankgiroblankett, som sendes bedriften. Bedrifter som skriver ut betalingsblanketter fra eget EDB-anlegg må legge inn den bedriftsidentifikasjon som finnes på de tilsendte blanketter. Klubben skal ha gjenpart av giroblanketten som benyttes ved innbetaling til Fellesforbundet.

## **5. Trekk**

- 5.1 Bedriften skal i egen regi eller gjennom bank sørge for trekk av fagforeningskontingent og forsikringskontingent dersom denne er en del av medlemskapet, når tillitsvalgte - eller hvor tillitsvalgte ikke er valgt - Fellesforbundet eller dets avdeling krever det. Fellesforbundet eller dets avdelinger skal gi bedriften melding om hvilke satser som skal benyttes ved trekk av fagforenings- og forsikringskontingent.

Den enkelte bedriftsklubb har anledning til å vedta særskilt kontingent til klubben. Klubbkontingenten trekkes sammen med den vanlige kontingent, ved at satsen for fagforeningskontingent økes.

Tidspunkt for etablering eller endring av klubbkontingent følger reglene i pkt. 5.4.

- 5.2 Trukket kontingent overføres til oppgitt kontonummer i Fellesforbundet.
- 5.3 I de tilfeller bedriftsklubben har vedtatt egen kontingent, overføres beløpet til oppgitt kontonummer i klubben.
- 5.4 Endringer av satsene kan skje med virkning fra 1. januar eller 1. juli når skriftlig melding er gitt med 1 måneds varsel.

## **6. Flere avdelinger**

- 6.1 Har Fellesforbundet ved samme bedrift medlemmer fra flere avdelinger, skal bedriften foreta kontingenttrekk for samtlige avdelinger.

Hvor avdelingene vedtar en særskilt kontingent for sitt område og bedriften ikke kan påta seg å trekke forskjellige kontingentsatser for de ulike avdelingene, skal avdelingene avtale en felles sats, som meddeles bedriften.

Fellesforbundet kan overlate til en av avdelingene å representere forbundet overfor bedriften.

Den avdelingen som har fått fullmakt til å opptre på Fellesforbundets vegne, er ansvarlig for at bedriften settes i stand til å gruppere medlemmene avdelingsvis i trekklistene.

## **7. Trekklist, meldinger**

- 7.1 Bedriften skal rapportere trekket ved regelmessig oversendelse av trekklist.

*Trekklistene, med angitt trekkperiode, skal inneholde:*

- Fødselsnummer (11 siffer) og medlemsnr. eller arbeidsnr. hvor dette brukes som medlemsnr.
- Navn
- Trukket beløp
- Meldinger, hvor følgende bør være med
- Tilmeldt i perioden
- Frameldt i perioden
- Til eller fra førstegangs pliktig militærtjeneste/siviltjeneste
- Død
- Eventuelle andre meldinger tariffpartene blir enige om.

*Der hvor EDB-behandling gjør det mulig eller partene på bedriften er enige om det, kan også følgende meldinger tas med:*

- Til eller fra permittering eller permisjon uten lønn av minst 5 dagers varighet ut over arbeidsgiverperioden.
- Til eller fra utlønning fra trygdekontoret.
- Brutto lønn.
- Trukket hittil.
- Overgang til uføretrygd, alderstrygd eller AFP.

Arbeidstakerne skal stå på trekklistene så lenge vedkommende er medlem av Fellesforbundet, og har et ansettelsesforhold i bedriften.

7.2 Trekklistene sendes avdelingen og bedriftsklubben månedlig dersom ikke annet er avtalt.

I de tilfeller hvor det skaper praktiske problemer å sende trekklister til flere avdelinger skal organisasjonene drøfte andre løsninger.

7.3 For sykmeldte arbeidstakere skal bedriften etter utløpet av arbeidsgiverperioden gi melding til trygdekontoret om kontingenttrekk til Fellesforbundet.

7.4 Fellesforbundet eller dets avdelinger og den enkelte bedrift kan avtale at trekklistens opplysninger avgis i elektronisk form.

7.5 For å lette arbeidet for de bedrifter som ikke bruker EDB, vil Fellesforbundet - etter bestilling - levere standard trekkliste, som kan brukes til rapporteringen.

## **8. Tilpasning**

8.1 For bedrifter som av tekniske årsaker ikke kan følge retningslinjene fullt ut, avtales nødvendige tilpasninger eller overgangsordninger i samråd med avtalepartene.

8.2 Hvis det ved bedriften foretas kontingenttrekk for arbeidstakere organisert i andre forbund, forutsettes det at det i samråd med organisasjonene foretas en samordning av rapporteringen

## **9. Varighet og oppsigelse**

9.1 Denne avtale trådte i kraft 01.09.1988 og er senere endret ved tariffrevisjonen i 1998. Dersom de endringene som er foretatt ved tariffrevisjonen i 1998 viser seg å medføre praktiske problemer for enkelte bedrifter, kan gjennomføringen av disse utsettes til 01.02.1999.

Partene kan si opp denne avtalen med ett – 1 – års skriftlig oppsigelse.

**Bilag 5**

**NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN PR. 1. JANUAR 1987**

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

1. Til 37,5 timer pr. uke:  
Dagarbeidstid.
2. Til 36,5 timer pr. uke:  
Vanlig 2-skiftarbeid som hverken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.
3. Til 35,5 timer pr. uke:
  - a. Arbeid som drives "hovedsakelig" om natten.
  - b. Døgnkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
  - c. 2-skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid som "regelmessig" drives på søn- og/eller helligdager.
  - d. Arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelige helligdag.
4. Til 33,6 timer pr. uke:
  - a. Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
  - b. Arbeid under dagen i gruver.
  - c. Arbeid med tunneldrift og utsprenning av bergrom under dagen.
5. For dem som har forlenget arbeidstid p.g.a. beredskapstjeneste eller passiv tjeneste i.h.t. Arbeidsmiljølovens § 46 nr.5 og 6 (§ 10-4 (2) og (3)), skal forlengelse skje på basis av overenskomstens timetall.

**B. Gjennomføringen av kompensasjon for nedsettelse av arbeidstiden.**

- a. Rene uke-, måneds- og årslønninger beholdes uforandret. Dersom det i tillegg ytes bonus, produksjonspremie e.l. som er avhengig av arbeidstiden, reguleres den bevegelige del i henhold til pkt. d. nedenfor.
- b. Timelønninger (minstelønnssatser, normallønnssatser, individuelle lønninger og akkordavsavn) forhøyes med 6,67 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 40 til 37,5 timer 6,85 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 39 til 36,5 timer 7,04 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 38 til 35,5 timer. 7,14 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 36 til 33,6 timer.
- c. Andre lønnssatser som er uttrykt i kroner og øre pr. time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i pkt. b når det er på det rene at arbeidstakernes ukentlige fortjeneste ellers ville synke ved nedsettelsen av arbeidstiden hvis satsene ikke ble regulert.

- d. Akkordtariffer, faste akkorder og prislistor, produksjonspremieordninger, bonusordninger og andre lønnsordninger med varierende fortjeneste, reguleres slik at timefortjenesten økes med det prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt. b.

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

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

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

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

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

1. Ved gjennomføringen av arbeidstidsreduksjon etter pkt. A er det av avgjørende betydning at man på den enkelte bedrift oppnår en større fleksibilitet med hensyn til når arbeid skal utføres, opprettholde en hensiktsmessig driftstid samt sikre en effektiv og rasjonell utnyttelse av arbeidstiden.
2. Før arbeidstidsforkortelsen settes i verk, skal det forhandles på den enkelte bedrift om den praktiske gjennomføringen.
3. I samtlige tariffavtaler inntas bestemmelse om at arbeidstiden skal overholdes og utnyttes effektivt. Tillitsvalgte forplikter seg til å medvirke til dette. Med sikte på i størst mulig grad å effektivisere arbeidstiden, skal det foretas en gjennomgang av pauser, vasketider m.v. Hvis det etter en av partenes oppfatning ikke er grunn til å opprettholde ordningene, forholdes på vanlig tariffmessig måte.
4. I Arbeidsmiljølovens par. 46, nr. 10 (§ 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 par. 46 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 overtidarbeid 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 § 46, nr. 9, (§ 10-4 (4)), kommer til anvendelse skal reduksjonen av den ukentlige arbeidstid i seg selv ikke føre til en videre adgang til kompensasjon i fridager enn det som er praktisert under en ordning av ukentlig arbeidstid med 40 timer i gjennomsnitt.
9. Hvor skiftarbeide innenfor Arbeidsmiljølovens ramme ønskes opprettholdt, innført eller utvidet og hvor man ikke allerede har tariffhjemmel for dette, skal partene oppta forhandlinger i tariffperioden om skiftbestemmelser.

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

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

*Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:*

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

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

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

Bedriften skal drøfte med tillitsmennene om forkortelsen skal skje ved arbeidstidens begynnelse eller slutt eller begge deler. Ved valg av alternativ bør det legges vekt på det som bedriftens ansatte ønsker og at arbeidstidsordningen så langt det er mulig blir den samme for alle grupper i bedriften. Hvis

enighet - eventuelt med bistand fra organisasjonene - ikke oppnås, fastsetter bedriften innenfor tariffavtalens ramme hvorledes arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres.

Foranstående bestemmelser er for det første ikke til hinder for at det kan treffes bransjevis avtale om hvordan arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres og kan dernest heller ikke påberopes under de forbundsvisse forhandlinger for såvidt angår tariffavtaler som inneholder eksakte bestemmelser om inndelingen av arbeidstiden.

#### **E. Overgang til ny skiftplan.**

Partene er enige om at når man som følge av arbeidstidsforkortelsen går over til ny skiftplan, følges denne uten avregning av fritid eller arbeidstid i henhold til den tidligere praktiserte skiftplan.

#### **F. Opprettholdelse av produksjon, produktivitet og effektiv arbeidstid.**

Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift bestreber seg på å øke produktiviteten. Såvidt mulig bør arbeidstidsforkortelsen ikke medføre oppbemanning.

I forbindelse med arbeidstidsreduksjonen er hovedorganisasjonene enige om å iverksette en rekke tiltak med sikte på å bedre bedriftenes produktivitet. Det vises til organisasjonenes utredning om arbeidstiden av 6. januar 1986.

I Hovedavtalen har Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge utformet bestemmelser som tar sikte på å legge forholdene best mulig til rette for samarbeid mellom bedriften, tillitsmennene og de ansatte. Hovedorganisasjonene understreker betydningen av at partene i praksis følger disse bestemmelser.

I forbindelse med arbeidstidsreduksjonen vil hovedorganisasjonene med sikte på å dempe den økonomiske belastning spesielt peke på at man på den enkelte bedrift må samarbeide om tiltak for å øke effektiviteten, redusere produksjonsomkostningene og bedre bedriftenes konkurransevne.

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

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

#### **G. Nærmere om arbeidsmiljølovens § 46 (§ 10-4)**

1. § 46 nr. 3 (§ 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 døgnskiftarbeid, som regel vil være tilfelle når arbeidet drives mer enn 5 timer hver natt, selv om det antall timer den enkelte arbeidstaker arbeider om natten vil ligge noe under det som vil være tilfelle om virksomheten ble drevet døgnet rundt.
- c. Uttrykket "søn- og helgedager" betyr i denne bestemmelse "søn- og/eller helgedager". Dette innebærer at for arbeid på to skift og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på bevegelige helligdager, men ikke nødvendigvis på søndager, skal den alminnelige arbeidstid heller ikke være over 35,5 timer pr. uke.

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

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

## 2. § 46 nr. 4 (§ 10-4)

- a. Med helkontinuerlig skiftarbeid menes arbeid som drives 24 timer i døgnet uten normal stans på søn- og helligdager.

I hvilken utstrekning turnusarbeid kan sies å være sammenlignbart med helkontinuerlig skiftarbeid, beror på om den alminnelige arbeidstid for den enkelte arbeidstaker i henhold til fastsatt arbeidsplan skal være henlagt til ulike tider av døgnet og slik at arbeidstiden for vedkommende som hovedregel skal omfatte minst 539 timer nattarbeid pr. år og minst 231 timer arbeid på søndager pr. år.

Med nattarbeid forstås i denne forbindelse arbeid mellom kl. 22.00 og kl.06.00 (tiden for nattskift). Søndagsdøgnet regnes fra lørdag kl. 22.00 til søndag kl. 22.00 (tiden for helgeskift).

Hvis arbeidsplanen omfatter et kortere tidsrom enn 1 år, skal de timetall som gjelder for krav til nattarbeid og søndagsarbeid reguleres tilsvarende.

Arbeid av kortere varighet enn 4 uker regnes ikke som turnusarbeid etter denne bestemmelse.

## **H. Overgangsordning.**

I en overgangsperiode inntil 1. juli 1987 skal det være anledning til å benytte någjeldende skift-, turnus- og andre arbeidstidsordninger.

De enkelte tariffparter kan dessuten avtale en ytterligere utsettelse med gjennomføringen av arbeidstidsnedsettelsen for vedkommende bransje eller bedrifter innen denne, dog ikke utover 1. oktober 1987.

I de uker hvor overgangsordninger benyttes, skal timer hvor med arbeidstiden i henhold til skift-, turnus- eller annen arbeidstidsordning i gjennomsnitt pr. uke overstiger den nye arbeidstid, regnes som overtidsarbeid. Overtidsgodtgjørelsen for de timer hvor med arbeidstiden i henhold til skift-, turnus eller annen arbeidstidsordning i gjennomsnitt pr. uke overstiger den nye arbeidstid skal være 50 % inntil 1. juli 1987.

Dersom de enkelte tariffparter blir enige om å forlenge overgangsperioden utover 1. juli 1987 og inntil 1. oktober 1987 skal tilleggsgodtgjørelsen i denne periode være 75 %.

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

## Bilag 6

### Hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling mellom kvinner og menn

#### Fra ord til handling - Et aktivitetsprogram i 10 punkter

I arbeidet med likestilling har Hovedorganisasjonene, i perioden 1995 til 2000, lagt hovedvekten på intensjonsavtaler, brosjyre-materiell og generell opplysningsvirksomhet. Det har vært tiltak i riktig retning for å oppnå hovedmålsettingene om lik lønn for arbeid av lik verdi og økt rekruttering av kvinner til alle stillingsnivåer i bedriftene.

Likestilling har med kultur og tradisjon å gjøre. Slike forhold lar seg bare endre gjennom et møysommelig utviklingsarbeid. Som en følge av et slikt syn, er 10-punktsprogrammet omformet til et aktivitetsprogram med sterkt fokus på kulturendring gjennom aktiv handling.

Likestilling er ikke et område som kan ses isolert. Dette arbeidet må drives på alle plan og innenfor alle områder. Problemstillinger knyttet til likestilling og lik lønn for arbeid av lik verdi er sammensatt, og det må fokuseres og satses på å få frem helheten i problemstillingene.

Forbund og landsforeninger, i et samarbeid, må ta et spesielt ansvar for at arbeidet med likestilling, kommer fra ord i overenskomstene til handling i bedriftene.

#### **Likestillingsavtaler**

I 1995 var det et mål å få etablert flest mulig likestillingsavtaler og det er til nå laget en rekke slike avtaler. De fleste uten å være basert på et utviklingsarbeid i bedriften. Det foreligger indikasjoner på at disse avtalene ikke har gitt den tilstrekkelig aktivitet i bedriftene. På denne bakgrunn vil Hovedorganisasjonene presisere at oppretting av lokale likestillingsavtaler bør skje i en utviklingsprosess i bedriften.

#### **Lederforankring**

Arbeidet med likestilling må være forankret i bedriftens toppledelse og følges opp av den øvrige ledelse. Ledere må også måles på oppnådde resultater innenfor likestilling.

#### **Integrering**

Arbeidet med likestilling må integreres både i bedriftens daglige arbeid og utviklingsarbeid, og må komme til uttrykk i bedriftens strategi og handlingsplaner.

Likestillingsperspektivet må ivaretas ved omstillinger, ansettelse, forfremmelser, opplæring, kompetanseutvikling og ved innplassering i stillings- og lønssystemer.

#### **Arbeidsorganisering**

Måten arbeidet organiseres og fordeles vil ha konsekvenser for blant annet lønnsutvikling, kompetanseutvikling, avansementsmuligheter og omplasseringsmuligheter.

Erfaringer viser at endret arbeidsorganisering/omstilling ofte medfører at de arbeidsoppgaver hvor kravene til kompetanse er minst, blir borte. I disse jobber er kvinner fortsatt i majoritet. Spesielt utsatt er deltidsansatte. Det er av stor betydning at mulighet til kompetanseutvikling og omskolering, og god tid til dette, gis til alle før endringene gjennomføres.

## **Deltid**

Andelen kvinner som jobber deltid varierer kraftig mellom bransjene.

I følge Teknisk Beregningsutvalg (TBU) har lønnsutviklingen for de grupper det finnes tall for, vært noe svakere for deltidsansatte enn heltidsansatte i den siste 15 årsperiode. En årsak kan være mindre opprykksmuligheter for deltidsansatte. Det å jobbe deltid eller ta ut fødselspermisjon har vist seg å ha negativ effekt på opprykksmulighetene.

Mange deltidsansatte ønsker utvidet arbeidstid. De fleste arbeidstakere som arbeider deltid er kvinner. Arbeid utenfor vanlig dagtid er ikke uvanlig. Disse forhold kan ha betydning for karriere og avansement i bedriften.

## **Mangfold i arbeidsmarkedet**

Tilgangen på kvalifisert arbeidskraft er avgjørende for bedriftenes konkurransekraft. Det er derfor en utfordring for næringslivet å få tilgang til den arbeidskraftressurs kvinner representerer. Det kan blant annet gjøres ved at bedriftene fremstår som interessante arbeidsplasser for kvinner. Et annet virkemiddel er å påvirke kvinners yrkesvalg i en retning som er tilpasset næringslivets behov. Rekruttering av medarbeidere med mer utradisjonelle utdanning/bakgrunn vil også kunne virke positivt. Mangfold i arbeidsstyrke og lederteam gir bedre beslutninger og bedre resultater.

## **Kompetanse og rekruttering**

I forbindelse med kompetanse utvikling må det også tas hensyn til deltidsansatte. Ved rekruttering til fagopplæring skal det stimuleres til inntak av både kvinner og menn uavhengig av tidligere tradisjoner for hva som er kvinne- og mannsyrker. Kvinner og menn bør spesielt oppfordres til å kunne gjøre utradisjonelle valg for å få endret det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.

Ett virkemiddel for å motivere til utradisjonelle yrkesvalg, vil være å vektlegge motiveringsarbeidet sterkere i skolesystemet.

## **Hovedorganisasjonenes ansvar - Et aktivitets-program i 10 punkter**

Hovedorganisasjonene vil ta ansvar for gjennom handling å få til endringer, både strukturelt og kulturelt, og vil i tariffperioden avsette tilstrekkelige ressurser for å gjennomføre disse aktiviteter:

### **1. Organisasjonenes arbeid med likestilling**

Hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling skal baseres på en helhetlig tankegang. Det forutsettes at likestillings-perspektivet integreres i de enkelte fagområder og at dette fremgår av Hovedorganisasjonenes strategi- og plandokumenter innenfor alle områder.

En kartlegging av nåsituasjonen er et nødvendig første skritt for senere å kunne foreta en evaluering av effekten av slike bestemmelser og om de skaper aktivitet. En kartlegging vil kunne gi svar på om antallet likestillingsavtaler har økt.

### **2. Lønnsdannelse**

#### **2.1 Kvalitetssikring av den lokale lønnsfastsettelse**

Et arbeid med å kartlegge overenskomstens innretning i forhold til lokale lønnsforhandlinger og lokal lønnsfastsettelse skal gjennomføres.

Videre skal det kartlegges hvilken virkning lokale likestillingsavtaler har ved lokale forhandlinger om lønn.

## **2.2 Lik lønn for arbeid av lik verdi**

Lønnsforholdene i bedrifter tilknyttet fire ulike bransjer skal kartlegges. Formålet er å avdekke eventuell lønnsdiskriminering i den enkelte virksomhet.

Undersøkelsen skal finansieres av hovedorganisasjonene i fellesskap.

## **3. Næringsutvikling**

Hovedorganisasjonene er enige om at vellykket næringsutvikling forutsetter tilgang på kompetanse og arbeidskraft. Arbeidet med likestilling og lik lønn for arbeid av lik verdi må derfor ses i sammenheng med Hovedorganisasjonenes arbeid med næringsutvikling.

Hovedorganisasjonene vil arbeide for å øke kompetansen på dette området, stimulere til tiltak og synliggjøre positive resultater.

## **4. Bedriftsutvikling**

På initiativ fra hovedorganisasjonene skal det gjennomføres et kulturendringsprosjekt: "Likestilling i bedriftene" - LIB -2, med oppstart i 2000. En evaluering skal deretter gjennomføres.

Prosjektet skal blant annet fokusere på:

- utforming av lokale likestillingsavtaler med handlingsplaner
- karrieremuligheter
- kompetanse
- lik lønn for arbeid av lik verdi

## **5. Rekruttering**

LO, NHO, forbund og landsforeninger skal stimulere til samarbeid mellom skole og næringsliv. Hovedorganisasjonene forplikter seg til å arbeide for å få til en økning i andelen kvinner i styrer, lederposisjoner og i fagarbeiderstillinger.

## **6. Kvinnens karrieremuligheter**

Hovedorganisasjonene skal, på grunnlag av erfaringer fra løpende prosjekter, anbefale egnede virkemidler for å sikre at kvinner og menn gis like karrieremuligheter i faglige- og administrative stillinger.

## **7. Deltid**

Hovedorganisasjonene vil, gjennom sin deltakelse i TBU, medvirke til at alle relevante sider ved deltidsarbeid blir kartlagt og vurdert.

## **8. Kompetansereformen**

Personer med spesiell kompetanse på likestilling skal delta i arbeidet med en dokumentasjonsordning for realkompetanse. Begge kjønn skal være representert.

## **9. Arbeidsliv – familiepolitikk**

Hovedorganisasjonene vil initiere en utvikling mot at menn i større grad tar en del av omsorgspermisjonene. Dette forutsetter at fedre gis selvstendig opptjeningsrett til omsorgspermisjon.

Kontantstøtteordningen ble innført uten at Regjeringen vurderte konsekvensene i forhold til likestilling. Hovedorganisasjonene vil oppfordre Regjeringen til å foreta en slik konsekvensutredning.

#### **10. Informasjon**

For å gjøre erfaringene fra arbeidet med likestilling mer tilgjengelig, vil Hovedorganisasjonene, gjennom LIB 2, utprøve nettbasert informasjon.

## Bilag 7

### Ferie m.v.

#### Innledning

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

#### A. Fleksibilitet

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

- a) ”Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til 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 time-kontoordning. 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.

Ferie penger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Når den femte ferieuken er gjennomført skal den alminnelige prosentsats for feriepengene 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.

- 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.

- 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.

- 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.
- Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.
- For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

*Merknader:*

- 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.
- For sokkeloverenskomstene (nr. 129, nr. 125 og nr. 123) medfører ferien en reduksjon på 7,5 time pr. feriedag. Partene er enige om at ferien avvikles i friperioden i løpet av ferieåret.

## Bilag til overenskomst av 2008

### Bilag 8

#### Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai

A-ordningen  
Endret siste gang 1978

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

#### I Godtgjørelsen

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

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

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

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

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

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

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

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

*Merknader:*

- a. I tillegg til den betaling vedkommende arbeider skal ha etter overenskomsten, utbetales skiftarbeidere for hvert fulle arbeidede skift på helligdager som faller på en ordinær ukedag kr. 30,-.

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

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

Feriegodtgjørelse beregnes av ovennevnte kr. 30,-, derimot ikke skift- eller overtidspresenter.

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

## II

### Opptjeningsregler

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

For 1. og 17. mai gjelder reglene i par. 3 om 1. og 17. mai, av 26.april 1947.

## III

### Tapsregler

1. Retten til godtgjørelse tapes hvis arbeideren er fraværende både virkedagen før og virkedagen etter helligdagen.

Retten til godtgjørelse tapes hvis ikke det er avtalt fri dagen før og dagen etter helligdagen med arbeidsgivers samtykke.

2. Retten tapes også hvis arbeideren forsømmer sitt arbeid enten på virkedagen før eller virkedagen etter helligdagen, med mindre fraværet skyldes tjeneste-frihet med

arbeidsgiverens samtykke, ferie, legitimert sykdom, varetagelse av offentlig ombudsplikt eller annen uforskyldt fraværsgrunn.

3. Retten til godtgjørelse tapes ikke for helligdager og 1. og 17. mai som faller innenfor tidsrom hvor arbeideren har ferie eller er permittert på grunn av driftsstans, men reglene ovenfor følges dog for så vidt angår fravær siste virkedag før og første virkedag etter slik ferie- eller permisjonstid.
4. Dersom en arbeider med minst 5 års sammen-hengende ansettelse i bedriften blir oppsagt uten at det skyldes eget forhold, og oppsigelsesfristen utløper siste virkedag i april eller desember måned, skal arbeidsgiveren betale ham godtgjørelse for henholdsvis 1. mai og 1. januar.

#### **IV Utbetaling**

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

#### **V**

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

**Bilag 9**

**Samarbeids- og utviklingstiltak**

Organisasjonene er enige om at samarbeid på en rekke områder er nødvendig for å bringe bransjen fremover både resultat- og miljømessig. Man vil derfor samarbeide konstruktivt om de områder som etter hvert viser seg betydningsfulle.

**1. Opplæring og utvikling**

**1.1 Krav til kompetanse**

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

I denne sammenheng er partene enige om å stimulere de ansatte til å skaffe seg fagbrev innen relevante områder - eventuelt utdanning utover fagbrevnivå.

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse, jf. Hovedavtalens 16-4.

Partene er enige om å kartlegge omfanget av lese- og skrivevansker, og vurdere nødvendige tiltak i den enkelte bedrift.

Kostnadene til slik utdanning i samsvar med bedriftens behov, er bedriftens ansvar, jfr. Hovedavtalens § 16-3, 1. ledd, siste setning.

**1.2 Industri-skolen**

Industri-skolen ble etablert 01.01.06 som en videreføring av PIL-skolen.

Organisasjonene er enige om at den opplæringsvirksomhet som Industriskolen skal forestå, er av største betydning for arbeidstakerne, bedriftene og for rekruttering til yrket. Den har som siktemål å kunne tilby en planmessig opplæring etter felles retningslinjer for hele industrien.

Organisasjonene vil overfor sine medlemmer anbefale anvendelsen av Industriskolens opplæringstilbud.

**1.3 Reform `94**

Et viktig element i arbeidet med å heve bransjens kompetanse er Reform `94. Organisasjonene slutter seg til de målsettinger som er nedfelt i reformen. Det er av stor betydning at partene i arbeidslivet medvirker til å nå reformens målsetting om et bedre system som ivaretar både bedriftenes og lærlingenes krav til fagopplæring.

Læretiden i bedrift må tilrettelegges på en slik måte at den sikrer lærlingen en kvalitetsmessig god opplæring. Dette fordrer at bedriften avsetter tilstrekkelige økonomiske og personellmessige ressurser til den praktiske, og eventuelle teoretiske opplæring/veiledning av den enkelte lærling. I perioden frem til fagprøven er avlagt, skal ikke lærlingen ha økonomiske utgifter til f. eks. kursavgifter og læremateriell.

Bedriften er ansvarlig for å tilrettelegge arbeidsvilkårene for de personer som har opplæringsansvar for lærlinger.

Et annet viktig element for en kvalitetsmessig god læretid, er at lærlingen etter nødvendig opplæring/veiledning får praktisere sine kunnskaper som en selvstendig del av driftsmannskapet. Slik praktisering er en del av verdi-skapningsperioden, jfr. handlingsplanen mellom LO og NHO om etablering av et nytt system for fag- og yrkesopplæring.

## **2. Etter- og videreutdanning**

### **2.1 Målsetting**

Det er organisasjonenes mål at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for å mestre de oppgaver som til enhver tid foreligger. Dette gjelder både i forhold til den enkeltes arbeid, og i forhold til det som kreves for deltakelse i bedriftens forskjellige organer.

Organisasjonene forutsetter at alle arbeidstakere er villige til å gjennomgå den faglige opplæring som bedriften anser nødvendig for å oppfylle kravene til økt kompetanse.

Som et ledd i å sikre bedriftens generelle kompetansebehov er det av stor betydning at alle i det daglige bidrar til at det skjer en løpende overføring og oppdatering av kunnskap blant de ansatte.

I denne forbindelse vises også til Hovedavtalen mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge, kapittel XVI.

Ved nedbemanning som medfører oppsigelser bør bedriften og de tillitsvalgte drøfte eventuelle tiltak som kan bedre den enkelte arbeidstakers muligheter for å skaffe seg nytt arbeid.

### **2.2 Praksiskandidater**

Bransjens organisasjoner ønsker at det ikke skal være noen kvalitetsforskjell i opplæringen av forskjellige kategorier arbeidstakere. Organisasjonene vil derfor arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i Opplæringslova i arbeidslivet (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i fremtiden.

Praksiskandidater skal ikke ha økonomiske utgifter til f.eks. kursavgifter og læremateriell i perioden frem til fagprøven er avlagt.

## **3. Rekruttering**

Organisasjonene er enige om nødvendigheten av å arbeide aktivt og systematisk for å sikre bransjens fremtidige rekruttering. Et viktig ledd i denne sammenheng er lokalt samarbeid mellom skole og arbeidsliv. Organisasjonene ser positivt på å ta imot ungdomsskoleelever i deres utplasseringsuke, og vil arbeide for at denne tiden blir meningsfullt utnyttet.

## **4. HMS-utvalg**

Partene er enige om viktigheten av at bransjen kontinuerlig arbeider for å forbedre sin HMS-standard.

Partene er derfor enige om å videreføre Vernekomiteen og prosjektet HMS i Treforedling gjennom å etablere et permanent samarbeidsutvalg som ledes av Norsk Industri.

Representantene i utvalget oppnevnes av Norsk Industri og Fellesforbundet. Utvalget fastsetter selv sine mål og arbeidsform.

## Bilag til overenskomst av 2008

### Bilag 10 AVTALE OM KORTE VELFERDSPERMISJONER AV 1972 MED ENDRINGER I 1976, 1982, 1990, 1992, 1998, 2002 og 2006

I tilslutning til Riksmeklingsmannens 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 tilfeller av velferdspermisjon:

- 1) Permisjon ved dødsfall og for deltakelse i begravelse når det gjelder den nærmeste familie.

Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, 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 tannlegespesialist 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 til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner på skolen.
- 4) Kvinner som ammer barn har rett til den fritid hun av den grunn trenger og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil en time pr. dag. Betaling for dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen og opphører når barnet fyller 1 år.
- 5) Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
- 6) Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfeller i hjemmet.

Det siktes til akutte sykdomstilfeller i hjemmet, forutsatt at annen hjelp, f.eks. husmorvikar ikke kan skaffes, og arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsen om korte permisjoner for at arbeidstaker 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) 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.
- 12) 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 til overenskomst av 2008

### Bilag 11

#### **Innleie av arbeidstakere, utsetting av arbeid m.v.**

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

#### **1. Innleie av arbeidstakere**

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

#### **1.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter**

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

Ved slik innleie skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos virksomheten når innleide arbeidstakere skal arbeide innen Fellesoverenskomstens virkeområde, jf pkt. 1-1.

#### **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 Fellesoverenskomstens virkeområde, jf pkt.1-1.

#### **2. Utsetting av arbeid og entrepriseligende ordninger**

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

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

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

**Bilag 12**

**Innstilling fra utvalget om gjennomføring av arbeidstidsforkortelsen**

møte 11. september og 20. oktober 1986

*Tilstede for:*

*Norsk Papirindustriarbeiderforbund:*

Rolf Hauge, Torger Seland, Lars Bækken, Oddvar Hansen og Bjørnar Skogstad, bare til stede 20.10.

*Papirindustriens Arbeidsgiverforening:*

Finn Strøm-Rasmussen, Sigurd Dreyer, Jon Kr. Wohlen, Martin Gravdal, Bernt Nakken.

Papirindustriens Arbeidsgiverforening og Norsk Papirindustriarbeiderforbund er i henhold til bilag 10 i Fellesoverenskomsten enige om at arbeidstidsforkortelsen pr. 1. januar 1987, blant annet skal gjennomføres under forutsetning av at partene på den enkelte bedrift bestreber seg på å øke produktiviteten og så vidt mulig bør arbeidstidsforkortelsen ikke medføre oppbemanning.

Det forutsettes imidlertid at det er tilstrekkelig mannskap til å dekke en skiftplan på 33,6 t/u i gjennomsnitt, herunder reserver for sykdom og annet fravær.

Utvalget vil også peke på at det er av den største betydning at bedriften til enhver tid sørger for å ha tilstrekkelig opplært mannskap.

Med den ovennevnte målsetting som utgangspunkt er utvalget enige om å anbefale at man i samarbeid mellom partene på bedriftene, blant annet tar opp til drøftelse:

1. Årskontinuerlig drift.
2. Fastsettelse og utnyttelse av arbeidstiden m.v.
3. Større fleksibilitet.

*Ad. 1. Årskontinuerlig drift.*

En overgang fra helkontinuerlig drift til årskontinuerlig drift vil bedre bedriftenes produktivitet. Man forutsetter at en eventuell overgang til årskontinuerlig drift tilrettelegges gjennom stedlige forhandlinger etter følgende retningslinjer:

1. Overgang til årskontinuerlig drift skal forankres i stedlig avtale.
2. Fra Norsk Papirindustriarbeiderforbunds side er en av forutsetningene for eventuelt å etablere årskontinuerlig drift at man stedlig finner frem til ordninger, slik at den enkelte arbeidstaker ikke får lengre arbeidstid over året på årskontinuerlig drift enn den arbeidstid vedkommende i dag har, basert på helkontinuerlig drift med stans i høytids- og helgedager. Partene er allikevel enige om at man ved lokal avtale kan finne frem til alternative løsninger.
3. Partene er enige om at såvel 5-skift som 6-skifttabell kan anvendes ved årskontinuerlig drift. I drøftelsene om hvilken tabell som skal anvendes på den enkelte bedrift, bør det legges vekt på hva de ansatte ønsker og dessuten tas bedriftsøkonomiske hensyn.
4. Dersom de stedlige parter skulle ønske det, skal organisasjonene være behjelpelig med tilrettelegging av slik overgang.

### *Ad. 2. Fastsettelse og utnyttelse av arbeidstiden*

Utvalget er enig om at arbeidstiden må utnyttes fullt ut. Det vises i denne forbindelse til Fellesoverenskomstens bilag 5. De avtalte pausers lengde skal overholdes. Pauser utenom de avtalte må legitimeres og tas av egen tid.

### *Ad. 3. Fleksibilitet*

Partene er enige om at det må vises nødvendig fleksibilitet i arbeidet. For å kunne utnytte de tilgjengelige ressurser, må det stedlig kunne avtales ordninger som innebærer at ansatte ved behov også må utføre arbeid utenfor eget arbeidsområde. En forutsetning for dette er at det gis en god og allsidig opplæring. På den måten kan man unngå oppbemanning og unødvendig bruk av overtid.

Partene anbefaler videre at det bedriftsvis tilstrebes å komme frem til samordnede skiftplaner for samtlige avdelinger.

Arbeidstidsforkortelsen fører også til at undervisning - bortsett fra praktisk jobbopplæring – i større utstrekning vil måtte skje utenom den ordinære arbeidstid.

Datastyring virker inn på bemanning og rekruttering, samt de ansattes arbeidsoppgaver og arbeidsinnhold. Data-teknologien gjør det mulig å desentralisere beslutnings-prosessene.

For å kunne dra den fulle nytte av denne mulighet til å bedre produktiviteten, anbefaler partene at operatørene får opplæring til selv å kunne anvende informasjonen fra data-anleggene til selvstendig å styre prosessen.

Ved å legge større innhold i operatørjobbene og lage en arbeidsorganisasjon med anledning til rotasjon og innsikt i flere jobber, vil man også komme bort fra ensformig og sløvende passarbeid.

### Bilag 13

#### Tjenestepensjoner

Norsk Industri og Fellesforbundet vil understreke viktigheten av at tjenestepensjonsordninger drøftes på de enkelte bedriftene med det formål å etablere bedriftsvise tjenestepensjonsordninger. Norsk Industri og Fellesforbundet 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 tjeneste-pensjonsordninger, 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 tjeneste-pensjonsordninger. Partene bør også drøfte ulike forsikringsordninger som ofte er knyttet til tjeneste-pensjonsordninger. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll.

På de bedriftene hvor det allerede er etablert pensjonsordninger vil Norsk Industri og Fellesforbundet understreke viktigheten av at de lokale partene en gang i hver tariffperiode gjennomgår de etablerte bedriftsordningene, og hva disse gir i tillegg til de ulike ytelser som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, ved uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å gjøre endringer i de ordninger bedriften har. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll.

*Norsk Industri og Fellesforbundet vil anmode sine respektive hovedorganisasjoner, NHO og LO om i fellesskap å:*

- utarbeide nødvendig informasjonsmaterieil til bruk i de enkelte virksomheter
- legge til rette for og bistå partene i den enkelte virksomhet med råd og veiledning i forbindelse med drøftingene
- ta opp forhandlinger med enkelte tilbydere av alderspensjonsordninger med sikte på å komme fram til standardkontrakter som kan benyttes i de virksomheter som ønsker å etablere ordninger.
- ta opp til drøfting mulighetene for og eventuelt inngå avtale om en felles alderspensjonsordning for de virksomheter som ut fra ulike forhold skulle ønske en slik ordning.

## Bilag til overenskomst av 2008

### Bilag 14

#### Brev fra statsministeren

Oslo, 31. mars 2006

Fellesforbundet  
v/forhandlingsleder Kjell Bjørndalen

#### Tariffoppgjøret

Jeg viser til henvendelse fra riksmeklingsmannen om tariffoppgjøret.

Stortinget har i forliket om pensjonsreform våren 2005 (Innst. S. nr. 195 (2004-2005)) bl.a. forutsatt at alderspensjonen i folketrygden skal bygge på prinsippet om at det skal lønne seg å arbeide. Stortinget forutsatte videre at det skulle være en tidligpensjonsordning for alle arbeidstakere fra 62 år, også for de som har hatt lave inntekter, og at en slik ordning skulle bygge videre på AFP-ordningen.

Regjeringen har i Soria Moria-erklæringen fastslått at pensjonsforliket skal gjennomføres som forutsatt og vedtatt.

Regjeringen vil på bakgrunn av dette fremme en stortingsmelding om pensjonsreform senere i år. Meldingen vil bl.a. inneholde forslag til opptjeningsmodell i folketrygden og regler for fleksibelt uttak av alderspensjon i folketrygden fra 62 år i tråd med Stortingets forutsetninger. Dette innebærer at det skal lønne seg å arbeide for de som er over 62 år, og at det skal være bedre muligheter til å kombinere pensjon og arbeid.

Det nåværende regelverket for AFP-ordningen er tilpasset dagens pensjonssystem, der grensen for å ta ut pensjon i folketrygden er 67 år. Når det innføres en fleksibel modell med mulighet for uttak av pensjon i folketrygden fra 62 år, må regelverket i AFP tilpasses dette. Regjeringen legger vekt på at denne tilpasningen må skje i samarbeid og forståelse med partene i arbeidslivet, og med respekt for de opparbeidede rettigheter som ligger i ordningen. Samtidig må en tilpasset AFP-modell understøtte de målene som er satt for et nytt pensjonssystem, bl.a. slik at samlet årlig pensjon fra folketrygden og andre ordninger øker ved å fortsette i arbeid etter fylte 62 år.

I stortingsmeldingen som legges fram senere i år, vil Regjeringen legge vekt på å kunne synliggjøre at uttak av pensjon fra 62 år vil gi akseptable kompensasjonsnivåer etter skatt når en ser på de samlede ytelsene fra folketrygden og andre pensjonsordninger.

Jeg viser til at daværende statsminister Jagland i brev til Landsorganisasjonen i Norge og Næringslivets Hovedorganisasjon den 5. april 1997 bl.a. uttalte at regjeringen ville gå inn for at skattebegrensningsregelen skulle omfatte tidligpensjonister mellom 62 og 64 år, og at AFP-tillegget skulle være skattefritt for 62- og 63-åringene. Det ble samtidig uttalt at lovbestemmelsene om dette ville bli utformet slik at de for nye pensjonstilfeller fases ut med virkning fra 1. januar 2007. I tillegg ble det varslet at ordningen med at personer som tar ut tidligpensjon får poengår i folketrygden som tidligpensjonist, skulle bli vurdert utfaset fra samme tidspunkt.

Endringer av ordningene med særskilte skattefordeler må ses i sammenheng med andre endringer i tidligpensjonssystemet. Jeg forutsetter at organisasjonene i arbeidslivet vil delta i en bred prosess for tilpasning av AFP i tråd med de prinsippene som ligger til grunn for pensjonsforliket, og som er gjengitt ovenfor. Regjeringen vil da for sin del være innstilt på å fremme en proposisjon for Stortinget

om videreføring av de særskilte skattefordelene til 1. januar 2010, samt å videreføre dagens regler for poengopptjening i samme periode. Regjeringen forutsetter samtidig at det gjennomføres et moderat lønnsoppgjør, med en lønnsvekst mer på linje med våre handelspartnere, slik at arbeidsplassene trygges.

Regjeringen forutsetter at prosessen med å komme frem til en tilpasning av AFP-ordningen må være slutført så tidlig at arbeidstakerne i rimelig tid kan forberede seg på et tilpasset system, og slik at det er tid til lovmessige og systemmessige tilpasninger før ny folketrygd innføres i 2010.

Med vennlig hilsen

Jens Stoltenberg