

# Wallboard- overenskomsten 2020–2022



**Norsk Industri**



**Fellesforbundet**



# Wallboardoverenskomsten 2020 – 2022

**Overenskomst**

mellom

**Næringslivets Hovedorganisasjon  
og  
Norsk Industri**  
på den ene side

og

**Landsorganisasjonen i Norge  
og  
Fellesforbundet**  
på den annen side

*Gjelder f.o.m. 1. mai 2020 t.o.m. 30. april 2022*

---

## INNHALDSFORTEGNELSE

<b>KAPITTEL I</b>	<b>Overenskomstens omfang</b>	<b>4</b>
§ 1-1	<i>Virkeområde</i>	4
<b>KAPITTEL II</b>	<b>Lønnsbestemmelser</b>	<b>4</b>
§ 2-1	<i>Lønninger</i>	4
§ 2-2	<i>Lærlingbestemmelser</i>	6
§ 2-3	<i>Tariffestede tillegg</i>	9
§ 2-4	<i>Personlige tillegg</i>	11
§ 2-5	<i>Lokal vurdering</i>	11
§ 2-6	<i>Likelønn</i>	12
<b>KAPITTEL III</b>	<b>Arbeidstidsbestemmelser</b>	<b>12</b>
§ 3-1	<i>Dagarbeid</i>	12
§ 3-2	<i>Skiftarbeid</i>	12
§ 3-3	<i>Lønn for bevegelige helligdager</i>	15
§ 3-4	<i>Overtidsarbeid</i>	16
<b>KAPITTEL IV</b>	<b>Lønnssystemer</b>	<b>20</b>
§ 4-1	<i>Produksjonspremie og akkordarbeid</i>	20
§ 4-2	<i>Produktivitetsavtaler</i>	21
<b>KAPITTEL V</b>	<b>Arbeidsmiljø, vernearbeid, arbeidstøy</b>	<b>21</b>
§ 5-1	<i>Arbeidstøy og verneutstyr</i>	21
§ 5-2	<i>Vernearbeid</i>	21
<b>KAPITTEL VI</b>	<b>Likeverd</b>	<b>22</b>
§ 6-1	<i>Innledning</i>	22
§ 6-2	<i>Arbeidere med nedsatt arbeidsevne</i>	22
§ 6-3	<i>Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse</i>	22
§ 6-4	<i>Likestilling mellom kvinner og menn</i>	23
§ 6-5	<i>Etniske minoriteter</i>	24

---

<b>KAPITTEL VII Ferie</b>	<b>24</b>
§ 7-1 <i>Ferie gis i samsvar med ferieloven og bilag 7</i>	24
§ 7-2 <i>Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere</i>	25
<b>KAPITTEL VIII Generelle avtaler</b>	<b>25</b>
§ 8-1 <i>Generelle avtaler</i>	25
<b>KAPITTEL IX Spesielle bestemmelser</b>	<b>26</b>
§ 9-1 <i>Samarbeids- og utviklingstiltak</i>	26
<b>KAPITTEL X Ikrafttreden og varighet</b>	<b>30</b>
§ 10-1 <i>Ikrafttreden og varighet</i>	30
§ 10-2 <i>Regulering 2. avtaleår</i>	30
§ 10-3 <i>Endring i utløpstidspunkt</i>	31
Bilag 1 Sliterordningen	32
Bilag 2 Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond	37
Bilag 3 Avtalefestet pensjon (AFP)	41
Bilag 4 Avtale om retningslinjer for prosentvis trekk av fagforeningskontingent	46
Bilag 5 Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987	52
Bilag 6 Hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling mellom kvinner og menn	63
Bilag 7 Ferie m.v.	66
Bilag 8 Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai	70
Bilag 9 Avtale om korte velferdspermisjoner	75
Bilag 10 Innleie av arbeidstakere, utsetting av arbeid m.v.	78
Bilag 10A Ansatte i vikarbyråer	82
Bilag 11 Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO)	84
Bilag 12 Brev fra statsministeren	86
Bilag 13 Tjenestepensjon	89

---

## **KAPITTEL I**

### **Overenskomstens omfang**

#### **§ 1-1 Virkeområde.**

Denne tariffavtale omfatter de arbeidstakere som fremkommer i § 2 i denne overenskomst.

Både den teknologiske utvikling og den økte opplæring fører generelt sett til en vesentlig heving av de ansattes kompetansenivå, uten at det av den grunn er nødvendig å endre den organisatoriske tilknytning de tradisjonelt har. Der nye produksjonsmåter medfører at arbeidsoperasjoner endres eller forutsetter ny kompetanse, skal disse fortsatt omfattes av denne overenskomst. De sentrale parter vil anbefale at de lokale parter tilpasser sine bedriftsinterne avtaler til kompetansekrav og ansvar m.m.

Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsbyrå/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens § 1.1, 1. avsnitt. Se bilag 10 og 10A.

## **KAPITTEL II**

### **Lønnsbestemmelser**

#### **§ 2-1 Lønninger.**

##### **1. Voksne arbeidstakere.**

Satser for minste timefortjeneste:

Begynnerlønn	kr 173,48 per time
Etter 1 år	kr 185,61 per time

##### **2. Unge arbeidere.**

Satsen for minste timefortjeneste:

Under 18 år	kr 135,51 per time
-------------	--------------------

- 
3. *Fagarbeidere.*  
Driftsoperatører med fagbrev, maskinpassere (pass av drivkraftmaskiner), mekanikere, reparatører, smeder, malere, tømmermenn, snekkere, murere, elektrikere, fyrbøtere, smørere med minst 3 års øvelse i faget, og etter fylte 21 år avtales personlige lønninger. De personlige lønninger fastsettes under hensyntaken til kvalifikasjoner, ansvar, dyktighet, tjenestetid og lønnsnivået i bedriften.

4. *Vaktfolk.*  
Lønnes etter særavtale på den enkelte bedrift.

*Merknader til § 2-1. 3. og 2-1. 4.:*

Ved årlig konferanse mellom bedriftsledelsen og de tillitsvalgte, kan det prinsipp eller den form bedriftens lønnsfastsettelse foretas etter, tas opp til drøftelse.

Til denne konferanse skal tillitsvalgte utleveres ajourført liste over samtlige voksne arbeidstakeres individuelle timelønn. Hvis den enkelte arbeidstaker mener urimeligheter er til stede som gir grunnlag for fornyet vurdering av den individuelle timelønn, kan for øvrig de tillitsvalgte på hans vegne ta saken opp til konferanse med bedriftsledelsens representant.

5. *Overflytting til annet arbeid.*  
Hvis en eller flere arbeidere flyttes fra sitt vanlige arbeid til et annet som er mindre betalt, skal han beholde sin lønn i 14 dager. Unntatt er arbeidere som etter eget ønske blir overflyttet til annet arbeid. Deretter blir han å lønne som tariffbestemt for vedkommende arbeid. Hvis overflyttingen er av rent midlertidig art, bør bedriften dog unnlate å redusere lønnen.

Dette gjelder også akkordarbeidere og produksjonspremiearbeidere.

---

Hvis en arbeider på grunn av sin faglige dyktighet blir beordret til et annet arbeid som medfører forringelse av hans lønnsforhold, skal det gis full kompensasjon.

Twist om gjennomføringen løses ved forhandling på vanlig måte. Arbeidere som blir flyttet til høyere betalte plasser, får den for vedkommende plass gjeldende lønn utbetalt fra tiltredelsesdagen.

6. *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 fosteret 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.

7. *Forskuttering av sykepenger*

Bedriftene har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

**§ 2-2 Lærlingbestemmelser.**

1. *Innledning*

Fagopplæring skjer i samsvar med lov om grunnskolen og den vidaregåande 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.

2. *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 eksklusiv alle tillegg for nyutdannede fagarbeidere ved bedriften:

1.	2.	3.	4.	I	5.	6.	7.	8.	lærehalvår
	Skole			I	30	40	50	80	prosent

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

"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 lærlinger er i bedrift."

For elektrikere og tilsvarende fag følges følgende skala:

<u>5.</u>	<u>6.</u>	<u>7.</u>	<u>8.</u>	<u>9.</u>	<u>halvår</u>
30	40	45	55	80	prosent

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.

3. *Lærling i teknisk- almennfag (TAF-lærlinger)*  
For den tiden lærlingen er utplassert i bedrift de to første årene, betales 30 % av lønn for nyutdannet fagarbeider.

De to siste årene betales lønn for verdiskapningstiden, slik at de over alle 4 årene opparbeider en samlet lønn tilsvarende en årslønn for nyutdannet fagarbeider.

Retningsgivende tabell

<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>halvår</u>
55	55	70	75	prosent

Lønn for lærekandidater avtales lokalt.

4. *Ansatte operatørers lønn ved lærekontrakt*  
Ansatte operatører som inngår lærekontrakt med bedriften innenfor de fagområder som de har arbeidet på, beholder sin nåværende lønn.
5. *Utgiftsdekning.*  
Vedrørende utgiftsdekning for lærlinger og praksiskandidater, vises til § 9 "Samarbeids- og utviklingsavtale".

---

Ifølge denne bestemmelse skal lærlinger og praksiskandidater ikke ha økonomiske utgifter til f.eks. kursavgifter og læremateriell i perioden frem til fagprøven er avlagt.

6. *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.
7. *Betaling for lærling som ikke består fagprøve m.v.*  
I de tilfeller lærlingen stryker til første gangs fag-/svenneprøve, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens eget forhold, anmodes bedriften om å tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fag-/svenneprøve. Ved forlengelse skjer avlønning etter siste halvårssats. Det vises for øvrig til opplæringslova.
8. *Utplasserte arbeidstakere*  
Dersom bedriften tar imot utplasserte elever fra ungdomsskolen, videregående skoler eller AMO, skal opplegget for utplassering på forhånd drøftes med de tillitsvalgte.
9. *Overtid for lærlinger*  
Vedrørende overtidbetaling for lærlinger vises til § 3-4 nr 1 siste avsnitt.

### **§ 2-3 Tariffestede tillegg.**

1. *Maskin-, ansvars- og trucktillegg.*  
Maskinkjørere, pressførere, defibratorkjørere, herdepassere og operatører av hovedsager gis et tillegg på kr 6,18 per time for den tid de kjører maskinene.  
Ansvarsforholdet ved hovedsagene fastsettes av bedriften.  
De arbeidere innenfor de nevnte grupper som har høyere tillegg beholder dette som en personlig fordel.

---

For kjøring av store lastemaskiner (gaffeltruck, griplaster, hjullaster o.l.) betales et tillegg på kr 6,18 per time, dog ikke med mindre arbeidet varer minst 1 time pr. gang.

2. *Verktøygodtgjørelse.*

De arbeidere som selv holder håndverktøy betales en godtgjørelse på kr 2,10 per time. Hvis arbeidsgiveren selv holder verktøy, har arbeideren ikke rett til verktøygodtgjørelse. Ved mulig tvist om arten og mengden av det verktøy som skal holdes, henvises til den fortegnelse som gjelder i avtale for de tilsvarende bygningsfag.

3. *Smusstillegg.*

Ved innvendig reparasjon og rengjøring av damp- og fyringskjeler (kjelesjau), samt rengjøring og innvendig reparasjon av hetvannsanlegg, skorstein og sotkanaler og for arbeid i massekummer, støvsiloer og støvfiltre betales 100 % tillegg på timelønnen.

Arbeidet kan utføres etter avtalte akkorder hvori er inkludert ovennevnte prosenttillegg.

Ved utførelse av annet smussig arbeid, forhandles det om smusstilleggets størrelse.

Ved kjelesjau, brenning og sveising holdes vedkommende med vareklær (kjeledress).

4. *Høydetillegg.*

For arbeid i større høyder (over 7 meter) over 15 minutters varighet, kan det avtales tillegg på den enkelte bedrift. Arbeidet skal ikke igangsettes før nødvendig sikring er foretatt.

5. *Varmetillegg.*

Ved utførelsen av reparasjoner eller lignende ved høye temperaturer skal det betales et tillegg. Størrelsen av tillegget skal fastsettes ved forhandlinger.

---

## § 2-4 *Personlige tillegg.*

1. For arbeidstakere som er beskjeftiget med arbeid som etter bedriftens vurdering krever særlige kunnskaper, kvalifikasjoner eller hvor andre forhold skulle tilsi det, kan særskilt lønnstillegg avtales mellom de lokale partene i det enkelte tilfelle.  
Oppnås ikke enighet, bringes saken inn for Norsk Industri / Fellesforbundet. Hvis organisasjonene ikke oppnår enighet, kan bedriften fastsette et personlig tillegg under hensyntaken til det lønnsnivå som gjelder for sammenlignbare stillinger.
2. *Lønnsansiennitet*  
*Ved militærtjeneste og tjeneste som sivilarbeider.*  
Avtjent militærtjeneste 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.
3. *Svangerskap og fødsel.*  
Arbeidstakere 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 Folketrygdlovens kapittel 14.

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

## § 2-5 *Lokal vurdering.*

En gang hvert år skal det foretas en vurdering og eventuell regulering av fortjenestenivået i bedriften.

Det forutsettes at partene har ført drøftelser i bedriften, eventuelt med organisasjonens hjelp - hvis en av partene krever det.

---

Lokale drøftelser skal gjennomføres på grunnlag av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet. Dette innebærer at partene lokalt skal legge til grunn bedriftens økonomi, fremtidsutsikter, konkurransevne og produktivitet.

Partene er enige om at drøftelsene skal foregå i tidsrommet 01.05. til 30.06., med mindre de lokale parter blir enige om noe annet.

### **§ 2-6 *Likelønn***

Partene er enige om at kvinner og menn etter Wallboardoverenskomsten under ellers like forhold skal vurderes likt, så vel fortjenestemessig som faglig. Ved lokale lønnsforhandlinger skal derfor partene gjennomgå både menns og kvinners lønnsforhold og vurdere årsakene til eventuelle lønnsforskjeller, ref. likestillingslovens bestemmelser.

## **KAPITTEL III Arbeidstidsbestemmelser**

### **§ 3-1 *Dagarbeid.***

For dagarbeid skal den ordinære arbeidstid ikke overstige 37,5 timer i gjennomsnitt pr. uke.

For dagarbeid skal arbeidstiden inndeles mellom kl. 06.00 og kl. 17.00 de fem første virkedager i uken. I de tilfeller der det er nødvendig med arbeid på lørdag, legges den ordinære arbeidstid mellom kl. 06.00 og kl. 13.00. Arbeidstidens inndeling avtales mellom ledelsen og de tillitsvalgte, jf. bilag 5: "Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987".

Partene er enige om at 5 dagers uke skal søkes gjennomført i den utstrekning produksjon, vedlikehold og ekspedisjon gjør dette mulig.

---

### § 3-2 *Skiftarbeid.*

1. Ved 2-skiftarbeid skal arbeidstiden ikke overstige 36,5 timer pr. uke i gjennomsnitt. Den ordinære arbeidstids slutt på dager før søn- og helligdager er kl. 18.00.

Kompensasjon for 36,5 timers uke ved 2-skiftarbeid beregnes med 2,74 %.

For skiftarbeidere som følger døgnkontinuerlig 3- skiftplan er den ordinære arbeidstid 35,5 timer pr. uke i gjennomsnitt i henhold til oppsatt skiftplan.

For helkontinuerlig skiftkjøring er den ordinære arbeidstid 33,6 timer pr. uke i gjennomsnitt i skiftperioden.

For 35,5 timers arbeidsuke er kompensasjonen 5,63 % fra 37,5 timers uke.

For 33,6 timers arbeidsuke er kompensasjonen 5,65 % fra 35,5 timers uke.

2. Ved 3-skiftkjøring og helkontinuerlig skift skal skiftene inndeles mellom kl. 22.00 - kl. 22.00.
3. Som regelmessig skiftarbeid regnes bare arbeid som til sammen varer minst 5 dager i sammenheng, og hvor skiftene ligger innenfor det tidsrom og ikke overstiger den lengde Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø fastsetter. Varer arbeidet kortere, betales som for overtid. Hvis en arbeidstaker ved overgang fra dag- til skiftarbeid eller omvendt innen samme døgn (fra kl. 00.00 - 24.00), får en lengre arbeidstid enn normalt i vedkommende døgn tilkommer han overtidbetaling for de overskytende timer.
4. Produksjonstiden ved diskontinuerlig skift legges innenfor rammen av søn- og helligdag kl. 22.00 til lørdag og dag før helligdag kl. 18.00, jf. Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø. Denne bestemmelse må ikke medføre at det blir mer avsluttende arbeid enn hittil praktisert.

---

De timer som går utover den ordinære tid, betales med overtidstillegg.

De lokale parter skal en gang per kvartal gjennomgå timelistene med henblikk på overholdelsen av arbeidstid, overtid og avspasering i henhold til skiftplanen, jf. Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø.

*Protokolltilførsel:*

Spørsmål om reserveskiftarbeidere kan opptas til drøftelse på de enkelte bedrifter. Bedriften skal i størst mulig utstrekning sørge for at skiftarbeidere unngår å få sin ordinære skiftturnus og avspaseringsordning forstyrret. Hver av partene kan forlange opptatt lokale forhandlinger om utforming av nærmere regler.

5. Ved helkontinuerlig skiftarbeid henvises for øvrig til de lokale avtaler.
6. Det henvises til lokale avtaler (skiftplaner) når det gjelder inndeling av arbeidstid og fritid. Det samme gjelder tidspunktet for start og stopp for de enkelte grupper av arbeidere på hver bedrift.
7. For 2-skift betales kr 17,18 per time. For 3-skift betales kr 23,22 per time.  
For nattskift til søn- og hellig- og høytidsdag erholder helkontinuerlige skiftarbeidere, når produksjonen i deres avdeling er i gang, kr 12,53 per time i tillegg til det ordinære skifttillegg. Skiftarbeidere i de helkontinuerlige avdelinger får for skiftene mellom kl. 12.00 dag før søn- og helligdag og siste helligdag kl. 22.00 et tillegg på kr 76,86 per time som inkluderer kompensasjon for 33,6 timers uke.
8. *Regulering av skifttilleggene for 2. avtaleår.*  
Skifttilleggene skal pr. 1.mai 2013 reguleres tilsvarende gjennomsnittlig lønnsøkning i bransjen i henhold til SSBs lønnsstatistikk (kolonne 6), utregnet på følgende måte:



---

Skifttilleggsatsen x (gjennomsnitt året 2011 + gen.till. 2012  
gjennomsnitt året 2010 + gen.till. 2011

I tilfelle NHOs statistikk ikke foreligger, er partene enige om å benytte SSBs statistikk pr 01.09.2013 til erstatning for NHOs statistikk. Skifttilleggene reguleres da på følgende måte:

Skifttillegg 1. avt.år x (Timefortjenesten pr 01.09.11+ generelt tillegg året 2012)  
Timefortjeneste pr 01.09.2010 + generelt tillegg året 2011

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.

9. Hvis en arbeider blir overført fra dagtid til skiftarbeid eller omvendt, skal han av den grunn ikke få sin ukefortjeneste i vedkommende uke hvor overføring finner sted, redusert.

Med vedkommende uke forstås vedkommende arbeiders lønningsuke. Jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften slutter den ordinære arbeidstid kl. 12.00.

*Merknad:*

Hovedorganisasjonene vil anbefale at arbeidstiden søkes fordelt på 5 dager i uken såfremt ikke saklige grunner tilsier en annen ordning.

### **§ 3-3 Lønn for bevegelige helligdager.**

1. *Se bilag 8 - A-ordningen.*
2. Alle skiftarbeidere holdes skadesløse etter prinsippet om godtgjørelse for bevegelige helligdager for tapt ordinær arbeidstid på grunn av slike dager.

---

*Merknad:*

Skadesløsholdelsen beregnes etter forholdet mellom tapte ordinære arbeidstimer og 8 timer, og på grunnlag av godtgjørelsen ifølge A-ordningen - se bilag. Den tas med ved beregningen av feriegodtgjørelsen.

**§ 3-4 Overtidsarbeid.**

1. Som overtidarbeid regnes alt arbeid utenfor den ordinære arbeidstid. Om igangsettelse av overtidarbeid vises til Arbeidsmiljølovens § 10-6 flg. Overtidsarbeid, som skal innskrenkes til det minst mulige, betales med følgende tillegg:

*Generelle overtidsbestemmelser.*

Arbeid i de 5 første virkedager i uken betales med 50 % for de 2 første timer etter endt ordinær arbeidstid.

Etter de 2 første timer og inntil kl. 21.00 betales 50 % tillegg, og deretter 100 % tillegg. Forlanges arbeid påbegynt etter kl. 06.00, betales dog 50 % tillegg inntil ordinær arbeidstids begynnelse. Er overtidarbeidet av mer enn 2 timers varighet, betales pausen som for overtid, jf. Arbeidsmiljøloven § 10-9 (2).

Vedrørende hvilepauser i forbindelse med overtidarbeid, henvises til Arbeidsmiljøloven § 10-9 (2).

Arbeid på lørdager og dager før helligdager etter den ordinære arbeidstidsavslutning og arbeid på søn- og helligdager betales med 100 %.

Hvor arbeidsinndelingen er gjennomført slik at det er gitt fri enkelte dager, skal arbeidere som skulle ha vært fri på disse dager, men blir pålagt å arbeide, få utbetalt tillegg på 50 % på lørdager inntil kl. 12.00 og inntil kl. 18.00 på ukens øvrige hverdager.

---

Overtidsprosenter, dagarbeidere  
Når dagarbeidere blir pålagt overtid i tidsrommet fra kl 21.00 lørdag til søndag kl 07.00, betales et tillegg på 150 %.

*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.

*Overtid ved permittering:*

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

*Overtid for lærlinger:*

Dersom lærlinger, TAF-lærlinger og lære kandidater over 18 år settes til å arbeide overtid, godtgjøres dette som hjelpearbeidere (Klasse 1 – vedlikehold) med timelønn og overtidstillegg beregnet av timelønnen. Det forutsettes at overtidstimen ikke inngår i læretiden.

*Overtidsgrunnlaget.*

Overtidsgrunnlaget skal være den faktiske fortjeneste ekskl. overtids- og skifttillegg for lønnsgrupper innenfor den enkelte bedrift i sist kjente kvartal.

*Protokolltilførsel:*

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 og 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 arbeidstakeren belyses, og eventuelle tiltak vurderes.

---

2. *Helkontinuerlig skift.*

For skiftarbeid på de store høytider betales et tillegg på 150 %. Bestemmelsen gjelder følgende skift (helkontinuerlig):

Fra nyttårsaften kl. 14.00 til 1. nyttårsdag kl. 22.00

Fra julaften kl. 14.00 til 2. juledag kl. 22.00

Fra påskeaften kl. 14.00 til 2. påskedag kl. 22.00

Fra pinseaften kl. 14.00 til 2. pinsedag kl. 22.00

Fra kl. 22.00 onsdag før skjærtorsdag til kl. 22.00 langfredag.

Fra kl. 22.00 dagen før 1. og 17. mai til kl. 22.00 på disse dager.

Fra kl. 22.00 dagen før Kristi himmelfartsdag til kl. 22.00 på Kristi himmelfartsdag.

For ekstra søn- og helligdagsskift betales et tillegg av 150 %. For ekstraskift på storhøytid og i nyttårshelgen mellom de klokkeslett som er anført i avsnittet ovenfor betales et tillegg av 200 %. Samme prosenttillegg betales for ekstraskift på 1. og 17. mai. Ordinær skiftveksel berettiger ikke til tillegg som for ekstraskift.

Bedriften skal så vidt mulig unngå å kreve at en skiftarbeider skal arbeide i sine fri skiftdøgn. Kan det ikke unngås, betales det med 100 % tillegg, hvis det ifølge det foran anførte ikke skal betales med høyere prosenttillegg.

*Merknad:*

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

For skiftarbeidere på akkord betales i tillegg til akkordoverskuddet tilleggsprosentene til den i overenskomsten fastsatte timelønn.

3. Når skiftarbeidere arbeider overtid før eller etter skiftet skal de ha ordinære overtidsprosent i tillegg til skifttillegget for det skift som overtidsarbeidet faller i. Denne bestemmelse

---

skal ikke i noe tilfelle medføre at summen av skift- og overtidstillegg overstiger 150 %.

4. Hvis en arbeider blir tilsagt til overtidarbeid som ikke kontinuerlig henger sammen med den ordinære arbeidstid, betales for minst 2 timer pluss overtidsprosjenter, selv om arbeidet varer kortere tid eller det bare blir fremmøte. Ordninger som er likeverdige eller bedre bibeholdes.
5. *Matpenger.*  
Arbeider som har arbeidet ordinær arbeidstid og som blir tilsagt til overtidarbeid samme dag, betales - hvis mat ikke skaffes av arbeidsgiveren - kr 90,00 i matpenger dersom overtidarbeidet varer minst 2 timer.

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

*Protokolltilførsler:*

1. Det skal være adgang til å treffe særavtaler ved de enkelte bedrifter om opparbeidelse ved hjelp av overtid uten tilleggsprosjenter av ekstra fritid (opptil et skift à 8 timer) i forbindelse med 1. og 17. mai - jf. Hovedavtalens §10-10.
2. Beregning av overtidstillegg i forbindelse med timeakkorder. For timeakkorder som utføres på overtid og på helligdager, skal overtidsgodtgjørelsen kun beregnes på medgått tid.

Arbeidstakernes representanter gjorde oppmerksom på at det i forbindelse med enkelte rengjøringsakkorder forekom at en del av det arbeid som akkorden omfatter ble utført innenfor ordinær arbeidstid, og at overtiden på denne måte blir mindre enn den ville ha blitt om hele det omhandlede arbeid ble utført etter ordinær arbeidstid.

---

Arbeidsgivernes forhandlere erklærte i den anledning at de var villige til å konferere med de tillitsvalgte om de akkorder hvor dette forhold gjør seg gjeldende med sikte på - om det finnes nødvendig - å regulere på selve akkorden.

På foranledning av forbundets representanter konstateres at det ved ovenstående bestemmelser bare er avgjort hvorledes overtidsgodtgjørelsen blir å beregne for timeakkordene. Selve akkordene må som hittil avtales mellom bedriftsledelsen og de tillitsvalgte ved lokale forhandlinger.

## **KAPITTEL IV**

### **Lønnsystemer**

#### **§ 4-1 *Produksjonspremie og akkordarbeid.***

1. Produksjonspremie og akkordarbeid skal uhindret kunne anvendes. Satsene fastsettes ved forhandling mellom bedriften og dens arbeidere ved de tillitsvalgte.

Hvis partene er enige om at akkord bør opprettes for en bestemt arbeidsoperasjon, men ikke kan bli enige om satsen, henvises saken til forhandling mellom hovedorganisasjonene, eventuelt til avgjørelse av en voldgiftsrett bestående av en representant for hver av partene og med Riksmeklingsmannen som oppmann. Har denne forfall, kan han oppnevne en annen i sitt sted. Inntil saken er avgjort, betales tariffmessig timelønn.

Denne bestemmelse avskjærer ikke partene fra å innbringe til forhandling mellom hovedorganisasjonene tvister om akkordspørsmål uavhengig av ovenstående voldgiftsordning.

2. Hvis utvidelse, anskaffelse av nye maskiner, innføring av nye arbeidsmetoder og endringer i arbeidsordningen eller overgang til en annen produksjon enn den som vedkommende bedrift hittil har drevet, gjør en forandring av fastsatte akkordtariffer eller lønninger nødvendig, skal det

---

forhandles mellom bedriften og arbeidernes tillitsvalgte. Blir de ikke enige, henvises saken til forhandling mellom hovedorganisasjonene, eventuelt til avgjørelse av en voldgiftsrett, bestående av en representant for hver av partene og med Riksmeklingsmannen som oppmann. Har denne forfall, kan han oppnevne en annen i sitt sted.

3. I de tilfelle hvor et arbeid som regulært utføres på akkord, men på grunn av spesielle omstendigheter ikke vil gi den vanlige fortjeneste, skal det opptas forhandlinger mellom partene om fastsettelse av akkorder herfor. Blir disse ikke enige, kan hver av partene bringe saken inn til forhandling mellom hovedorganisasjonene.

#### **§ 4-2 Produktivitetsavtaler.**

Organisasjonene understreker betydningen av et aktivt arbeid for økt produktivitet og lønnsomhet på den enkelte bedrift. Dette er nødvendig for å styrke bedriftens konkurransevne og muliggjøre investeringer som sikrer bedriften på lengre sikt.

Partene vil derfor arbeide for at lokal lønnsfastsetting i fremtiden knyttes til påviselige ytelses- og/eller resultatforbedringer basert på lønssystem utviklet i et samarbeid på bedriften.

## **KAPITTEL V**

### **Arbeidsmiljø, vernearbeid, arbeidstøy**

#### **§ 5-1 Arbeidstøy og verneutstyr.**

Bedriften holder nødvendig arbeidstøy og verneutstyr.

Partene anbefaler at arbeidstøyet skal være av god kvalitet. Nærmere retningslinjer for utlevering og nyanskaffelser avtales lokalt.

---

**§ 5-2 Vernearbeid**

Fellesforbundet og Norsk Industri er enige om at det på den enkelte bedrift skal drives planmessig verne- og miljøarbeid.

Verneombud og bedriftsleder oppfordres til i fellesskap å gjennomgå grunnkurs i verne- og miljøarbeid som tilfredsstillende lovens krav.

## **KAPITTEL VI Likeverd**

**§ 6-1 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 konkurransevne og markedstilpasning. For øvrig vises til Hovedavtalen Tilleggsavtale II Rammeavtale om likestilling i arbeidslivet.

**§ 6-2 Arbeidere med nedsatt arbeidsevne.**

For arbeidere hvis arbeidsevne er nedsatt, fastsettes lønnen etter avtale mellom bedriftens leder, arbeideren og de tillitsvalgte.

Denne bestemmelse kommer ikke til anvendelse når vedkommende utfører arbeide som er plassfestet.

For øvrig vises til Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø § 13.

**§ 6-3 Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse**

Fellesforbundet og Norsk Industri 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 større trivsel og en bedre arbeidssituasjon.

For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, tilrettelagt opplæring / oppdatering innenfor eget arbeidsområde, hvilepauser, deltidsarbeid / redusert arbeidstid mv. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

#### **§ 6-4 Likestilling mellom kvinner og menn**

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

---

Dersom en av partene krever det, skal de lokale parter i tariffperioden drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale. Formålet med en slik avtale skal være å oppnå at alle arbeidstakere - uansett kjønn - gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement, samt videre å bidra til at flere kvinner vil finne seg en arbeidsplass i treforedlingsindustrien. I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriftene, vil Norsk Industri og Fellesforbundet peke på at:

- likestilling er et lederansvar
- likestilling mellom kjønnene omfatter mer enn lønsspørsmål
- likestilling gjelder også holdninger og normer som krever sterk medvirkning fra de tillitsvalgte
- likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablerte samarbeidsfora i bedriften

### **§ 6-5 *Etniske minoriteter***

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

Det er enighet om at partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet, og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur.

---

## KAPITTEL VII

### Ferie

**§ 7-1** *Ferie gis i samsvar med Ferieloven og bilag 7.*

**§ 7-2** *Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere.*

Det er forutsetningen at arbeidstakernes ønsker når det gjelder avvikling av ekstraferien imøtekommes så langt som mulig. Hovedorganisasjonene er imidlertid enige om at ekstra ferie for eldre arbeidstakere ikke kan kreves henlagt til et tidspunkt som skaper vesentlige vanskeligheter for produksjonen eller for systematisk ferieavvikling for bedriftens arbeidsstokk som helhet. Hvor dette er tilfelle, har bedriften rett til å kreve at arbeidstakeren velger et annet tidspunkt for avvikling av sin ekstraferie.

## KAPITTEL VIII

### Generelle avtaler

**§ 8-1** *Generelle avtaler.*

Følgende generelle avtaler er en del av denne overenskomst og følger som bilag til overenskomsten:

1. Sliterordningen
2. Avtale om Opplysnings- og utviklingsfondet
3. Avtalefestet pensjon (AFP)
4. Avtale om retningslinjer for prosentvis trekk av fagforeningskontingent
5. Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987
6. Hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling mellom kvinner og menn
7. Ferie m.v.
8. Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai (A-ordningen)
9. Avtale om korte velferdspermisjoner
10. Innleie av arbeidstakere, utsetting av arbeid m.v.

- 
- 10A. Ansatte i vikarbyråer
  11. Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO)
  12. Brev fra statsminister Jens Stoltenberg av 31.3.2006
  13. Tjenestepensjon

## **KAPITTEL IX**

### **Spesielle bestemmelser**

#### **§ 9-1 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**

Bedriften 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 breddekompetanse.

I denne sammenheng er partene enige om å stimulere de ansatte til å skaffe seg fagbrev innen relevant område- eventuelt utdannelse utover fagbrevnivå.

Bedrift og tillitsvalgte skal hvert år drøfte om det er et kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse, og hvordan det i så fall kan legges til rette for at ufaglærte får anledning til å ta fagbrev. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens behov for fagarbeidere og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives

---

fagopplæring i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være opplæringsbedrift.

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse, jf. Hovedavtalens § 18-4.

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

Kostnadene til en slik utdanning i samsvar med bedriftens behov, er bedriftens ansvar, jfr. Hovedavtalens § 18-3, 1. ledd, siste setning.

### 1.2 *Industriskolen*

Industriskolen ble etablert 01.01.2006 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 ansvarlige for å tilrettelegge arbeidsvilkårene for de personer som har opplæringsansvar for lærlingene.

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 verdiskapningsperioden, 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) opprettholds 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.

## KAPITTEL X Ikrafttreden og varighet

### *§ 10-1 Ikrafttreden og varighet*

Denne overenskomst gjelder fra og med 1. mai 2020 og gjelder til og med 30. april 2022 og videre 1 - ett - år ad gangen, hvis den ikke av en av partene sies opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel.

### *§ 10-2 Regulering 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 representantskap. 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. mai 2021).

**§ 10-3 Endring i utløpstidspunkt**

Dersom LOs Representantskap vedtar å gjennomføre tariffrevisjonen som et samordnet eller kartelltvist oppgjør, har Representantskapet også mulighet til å beslutte og si opp de enkelte tariffavtaler med 1 – en - måneds varsel til felles utløp 1. april – uavhengig av de enkelte tariffavtalers avtalte utløpetid.

Landsorganisasjonen i Norge

Fellesforbundet

Næringslivets Hovedorganisasjon

Norsk Industri

---

## Bilag 1 til overenskomst av 2020

### **SLITERORDNINGEN** **mellom** **Landsorganisasjonen i Norge og** **Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund**

#### § 1 Bakgrunn og formål

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

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

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018

#### § 2 Etablering

Sliterordningen opprettes mellom LO og YS som et eget rettssubjekt. Sliterordningen hefter bare for egne forpliktelser. Gjennom opprettelsen av Sliterordningen vil LO og YS ivareta sin tariffoppliktelse etter § 3.

LO og YS avtaler, innenfor dette bilagets rammer, de nærmere rettigheter og plikter for den enkelte arbeidstaker overfor Sliterordningen.

Det til enhver tid gjeldende regelverk for slitertillegg er tilgjengelig på Sliterordningens nettsider, se [www.sliterordningen.no](http://www.sliterordningen.no).

Sliterordningen etableres med virkning fra 01.01.2019.

Sliterordningen kan overlate administrasjonen helt eller delvis til Fellesordningen for avtalefestet pensjon.

---

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

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

### § 3 Tariffavtaler med Sliterbilag

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

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

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

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

---

#### § 4 Individuelle krav

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

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

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

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

For de til enhver tid gjeldende regler for rett til Slitertillegg, se Sliterordningens nettsider [www.sliterordningen.no](http://www.sliterordningen.no).

#### § 5 Ytelsen

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

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

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

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

---

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

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

## § 6 Finansiering

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

Bedriftene skal betale premie fra 01.01.2019 til og med 31.12.2023. Premiesatsene skal være lik satsene som gjaldt for

Sluttvederlagsordningen pr. 31.12.2018. Fra og med 01.01.2019 påløper det ikke lenger premie til Sluttvederlagsordningen.

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

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

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

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

---

## § 7 Endring og avvikling

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

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

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

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

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

Oslo, 1. april 2019

Hans-Christian Gabrielsen  
LO

Ole Erik Almlid  
NHO

Vegard Einan  
YS

---

## **Bilag 2 til overenskomst av 2020**

### **Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond opprettet av NHO og LO (endret siste gang i 2011)**

#### **§ 1 Formål**

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

#### **§ 2 Virkemidler**

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

1. en moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på produktivitet, miljø, økonomi og samarbeidsspørsmål,
2. utdanning av bedriftsledere og ansatte innenfor de samme områder som nevnt i punkt 1,
3. forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak,
4. gjennom ulike tiltak bidra til økt 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. 20 t/uke inntil 30 t/uke
Gruppe 3:	F.o.m. 30 t/uke og derover.

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

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

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

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

### § 4

#### Innkrevning av premie

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



---

## **§ 5**

### **Administrasjon**

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

## **§ 6**

### **Midlenes anvendelse og fordeling**

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

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

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

## **§ 7**

### **Regnskap og årsberetning**

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

---

Regnskapet sendes sammen med årsberetningen til Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge.

## **§ 8 Oppløsning**

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

## **§ 9 Ikrafttredelse**

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

### *Merknader:*

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

### AVTALE OM NY AFP-ORDNING

#### I Innledning

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

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

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

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

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

---

## **II Vedtekter**

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

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

De til enhver tid gjeldende vedtekter finnes på [www.afp.no](http://www.afp.no)

## **III Opprinnelig AFP-ordning**

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

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

## **IV Ny AFP-ordning**

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

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

---

## V **Vilkår for å få ny AFP (hovedpunkter, se for øvrig vedtektene)**

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

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

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

Se for øvrig vedtektene ([www.afp.no](http://www.afp.no)) vedrørende særskilte bestemmelser om stillingsbrøk, sykdom, permittering, permisjon, arbeidsgivers konkurs, annen inntekt, mottatt annen pensjon i arbeidsforhold, ventelønn, eierandel i foretaket, eierandel i annen virksomhet m.v.

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

---

## **VI Pensjonsnivået i den nye AFP-ordningen**

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

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

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

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

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

## **VII Den nye AFP-ordningen finansieres på følgende måte:**

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

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

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

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

---

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

Foretakene skal for ny AFP betale en premie for arbeidstakere og andre som har mottatt lønn og annen godtgjørelse som rapporteres under kode 111-A i Skattedirektoratets kodeoversikt.

Premiesatsen fastsettes av styret for Fellesordningen. Premien skal utgjøre en prosentdel av de samlede utbetalinger fra foretaket i henhold til bedriftens innberetning på kode 111-A. Foretaket skal bare betale premie av den del av utbetalingene til den enkelte i foregående inntektsår som ligger mellom 1 og 7,1 ganger gjennomsnittlig grunnbeløp.

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

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

---

## Bilag 4 til overenskomst av 2020

### **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 til overenskomst av 2020

### 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 utsprenget av bergrom under dagen.

- 
5. For dem som har forlenget arbeidstid p.g.a. beredskapstjeneste eller passiv tjeneste i.h.t. arbeidsmiljølovens § 10-4 (2) og (3), skal forlengelse skje på basis av overenskomstens timetall.

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

- a. Rene uke-, måneds- og årslønninger beholdes uforandret. Dersom det i tillegg ytes bonus, produksjonspremie 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 lønnsatser 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 prislister, 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 i stedet for i prosenter.
- g. Hvor arbeidstidsnedsettelsen fra henholdsvis 40, 39, 38 eller 36 timer skjer fra en lavere tidligere arbeidstid, gis forholdsvis mindre kompensasjon.

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

- 1. Ved gjennomføringen av arbeidstidsreduksjon etter pkt. A er det av avgjørende betydning at man på den enkelte bedrift oppnår en større fleksibilitet med hensyn til når arbeid skal utføres, opprettholde en hensiktsmessig driftstid samt sikre en effektiv og rasjonell utnyttelse av arbeidstiden.



- 
2. Før arbeidstidsforkortelsen settes i verk, skal det forhandles på den enkelte bedrift om den praktiske gjennomføringen.
  3. I samtlige tariffavtaler inntas bestemmelse om at arbeidstiden skal overholdes og utnyttes effektivt. Tillitsvalgte forplikter seg til å medvirke til dette. Med sikte på 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 § 10-12 (4), er det under visse betingelser åpnet adgang for tariffpartene til å treffe avtale om en annen ordning av arbeidstiden enn den loven fastsetter som den vanlige. Skulle det innenfor enkelte bransjer eller bedrifter være spesielt behov for å opprettholde den nugjeldende arbeidstid, kan tariffpartene treffe avtale om det i henhold til § 10 i loven.
  5. I forbindelse med arbeidstidsforkortelsen kan det vise seg ønskelig av hensyn til den økonomiske utnyttelse av produksjonsutstyret å praktisere forskjellig ordinær arbeidstid, innen Arbeidsmiljølovens rammer, for forskjellige grupper av arbeidstakere. Innenfor en arbeidstidsordning kan det videre være ønskelig å legge pausene til forskjellige tider for arbeidstakerne. Det forutsettes at dette nærmere reguleres i den enkelte tariffavtale.
  6. I tilfelle arbeidstidsordningen medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeide på disse dager av arbeidstakere som skulle vært fri, betales med 50 % tillegg. I de tilfelle hvor tariffavtalen inneholder

---

bestemmelse om 100 % tillegg for overtidsarbeid på søn- og helligdager og dager før disse, skal det dog betales 100 % etter kl. 12.00 på lørdager og etter kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.

7. Når saklige grunner gjør det nødvendig, skal det være adgang for bedriften til å foreta bytte av fridager. I de tilfelle hvor det ikke foreligger avtale bransjevis eller på bedriften om vilkårene for dette, skal følgende gjelde:

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

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

Når vilkårene for bytte av fridag foreligger, ytes ikke tilleggsbetaling for ordinær arbeidstid inntil kl. 12.00 på lørdager og inntil kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.

8. I bedrifter hvor hjemmевaktbestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 10-4 (4), kommer 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 tillitsvalgte om forkortelsen skal skje ved arbeidstidens begynnelse eller slutt eller begge deler. Ved valg av alternativ bør det legges vekt på det som bedriftens ansatte ønsker og at arbeidstidsordningen så langt det er mulig blir den samme for alle grupper i bedriften.

---

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

## **G. Nærmere om arbeidsmiljølovens § 10**

### **1. § 10-4**

- a. Med døgkontinuerlig skiftarbeid menes arbeid som drives 24 timer i døgnet, men som avbrytes søn- og helligdager. I vanlige uker kan arbeidet legges til tiden fra kl. 22.00 på søndager til kl. 18.00 på lørdager, som vil si en driftstid på 140 timer.

- 
- b. Med sammenlignbart turnusarbeid menes en arbeidstidsordning som påfører arbeidstakerne samme eller tilnærmet de samme ulemper som døgnkontinuerlig skiftarbeid, som regel vil være tilfelle når arbeidet drives mer enn 5 timer hver natt, selv om det antall timer den enkelte arbeidstaker arbeider om natten vil ligge noe under det som vil være tilfelle om virksomheten ble drevet døgnet rundt.
- c. Uttrykket "søn- og helgedager" betyr i denne bestemmelse "søn- og/eller helgedager". Dette innebærer at for arbeid på to skift og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på bevegelige helligdager, men ikke nødvendigvis på søndager, skal den alminnelige arbeidstid heller ikke være over 35,5 timer 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  $\frac{3}{4}$  av arbeidstiden, dog minst 6 timer etter den

---

gjeldende arbeidstidsordning, faller om natten. (I tidsrommet fra kl. 21.00 - kl. 06.00).

2. **§ 10-4**

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

I hvilken utstrekning turnusarbeid kan sies å være sammenlignbart med helkontinuerlig skiftarbeid, beror på om den alminnelige arbeidstid for den enkelte arbeidstaker i henhold til fastsatt arbeidsplan skal være henlagt til ulike tider av døgnet og slik at arbeidstiden for vedkommende som hovedregel skal omfatte minst 539 timer nattarbeid 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 nugjeldende 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 til overenskomst av 2020

### Hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling mellom kvinner og menn

#### AKTIVITETSPROGRAM MELLOM LO OG NHO

-

#### LIKESTILLING MELLOM KVINNER OG MENN

### Innledning

Hovedavtalen mellom LO og NHO, tilleggsavtale II - Rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet, fastsetter at partene tar initiativ til tiltak og aktiviteter som kan fremme likestilling. I avtalen heter det blant annet;

”Det anbefales at det felles likestillingsarbeidet i LO-NHO-regi prioriterer å se på sammenhengen mellom arbeidsliv, kjønnsroller på arbeidsmarkedet, fremme kvinners deltakelse i beslutningsprosesser og utarbeide virkemidler for å takle kjønnsbaserte lønnsforskjeller.

LO og NHO er enige om et felles aktivitetsprogram med tiltak på flere områder for å følge opp målsettingene:

### Aktivitetsprogram

Hovedorganisasjonene vil gjennom aktiv handling ta ansvar for å få til endringer, både strukturelt og kulturelt, gjennom følgende aktiviteter/tiltak:

- **Lokale likestillingsavtaler og likestillingsprosjekter**  
Hvis de lokale parter ønsker å utarbeide en likestillingsavtale på bedriftsnivå eller ønsker å igangsette konkrete likestillingstiltak, kan hovedorganisasjonene bistå gjennom rådgivning.

- 
- **Arbeidsliv – familiepolitikk**  
Hovedorganisasjonene vil arbeide for en foreldrepermisjonsordning som fremmer likestilling.
  - Hovedorganisasjonene vil arbeide for en familiepolitikk som balanserer hensynet til familie- og arbeidsliv.
  
  - **Likelønn**  
Felles tiltak for oppfølging av enkelte elementer i likelønnskommisjonens rapport og eventuelle tiltak initiert i tariffoppgjørene.
  
  - **Heltid/deltid**  
Partene vil jobbe for å innhente kunnskap om partenes ønsker og behov lokalt, og øke bevissthet og holdninger om kvinners tilknytning til arbeidslivet.
  
  - **Arbeidsflytting mellom sektorene**  
Hovedorganisasjonene vil initiere kartlegging/forskning på hindringer i forhold til jobbskifte fra offentlig til privat sektor og fra privat til offentlig sektor.
  
  - **Opplæring og rekruttering – det kjønnsdelte studie- og yrkesvalget**
    - Tiltak ovenfor opplæringskontorer og rådgivningstjeneste.
    - Rekruttere flere kvinner til ledende stillinger – Female Future.
    - Synliggjøre HF-prosjekter som eksempelvis ”Jenter i bil og elektro” og oppfordre flere bransjer og bedrifter til å høste erfaring og gjøre tilsvarende
    - Motivere til utradisjonelle yrkesvalg
  
  - **Felles informasjon**  
Partene vil i fellesskap samarbeide om å utvikle felles informasjon for å fremme reell likestilling mellom kvinner og menn.

---

Hovedorganisasjonene skal foreta en evaluering av samarbeidet innenfor likestillingsområdet innen 2 år fra virkningstidspunktet for dette aktivitetsprogrammet. Denne evalueringen skal danne grunnlaget for videre samarbeid og nye tiltak på området.

Partene viser til Hovedavtalen mellom LO og NHO for tilleggsavtale II - Rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet, foruten informasjon om arbeid med likestilling på LO og NHOs hjemmesider; [www.lo.no](http://www.lo.no) og [www.nho.no](http://www.nho.no)

### Ferie m.v.

#### Innledning

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

#### A. Fleksibilitet

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

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

---

Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte.”

## **B. Avtalefestet ferie**

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

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

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

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

2. Innfasing av den resterende del av den femte ferieuken skjer slik at 2 fridager tas ut i 2001, de øvrige i 2002. Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

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

*Økningen foretas ved at proSENTSATSEN for opptjeningsåret endres slik:*

2000 settes til 11,1  
2001 settes til 12,0

---

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

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

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

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

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 feriepengen.

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

- 
7. For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

*Merknader:*

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

---

## Bilag 8 til overenskomst av 2020

### **GODTGJØRELSE FOR HELLIGDAGER OG 1. OG 17. MAI**

#### **A-ordningen**

Endret siste gang 2016

Til erstatning for arbeidsfortjeneste utbetales uke-, dag-, time eller akkordlønnede arbeidstakere 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. Godtgjørelse betales også når helligdager og 1. og 17. mai faller innenfor tidsrom hvor arbeidstakeren har ferie eller er permittert på grunn av driftsstans.
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 arbeidstakere fastsettes etter en gruppevis beregningsmåte såfremt partene ikke blir enige om å fastsette den tilsvarende bedriftens gjennomsnittlige timefortjeneste for samtlige arbeidstakere. 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 arbeidstakeren 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 arbeidstakere og lærlinger, fastsettes betalingen tilsvarende den gjennomsnittlige timefortjeneste i bedriften for disse arbeidstakere under ett, med mindre partene blir enige om en annen beregningsmåte.
  6. For arbeidstakere ved bedrifter som praktiserer fastlønnssystemer, betales en godtgjørelse beregnet etter den enkeltes timefortjeneste i den uke høytids- eller helligdag faller.
  7. For ukelønnede arbeidstakere 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 arbeidstaker skal ha etter overenskomsten, utbetales skiftarbeidere for hvert fulle arbeidede skift på helligdager som faller på en ordinær ukedag kr. 49,94.

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 sats, derimot ikke skift- eller overtidsprosjenter.

- 
- 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 arbeidstaker 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.

Dersom en arbeidstaker med minst 5 års sammenhengende 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.

## **III**

### **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.

---

## IV

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 til overenskomst av 2020

### **AVTALE OM KORTE VELFERDSPERMISJONER AV 1972 MED ENDRINGER I 1976, 1982, 1990, 1992, 1998, 2002, 2006, 2010 og 2012.**

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

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

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

Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstageren, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn. Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.

2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfeller vil arbeidstakeren også måtte reise langt.

---

Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. Forøvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykmeldt.

3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
4. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner i skolen.
5. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.
6. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet. Det siktes til akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes, og arbeidstagerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstageren skal kunne få ordnet seg på annen måte.
7. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
8. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.
9. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.
10. Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.

- 
11. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskolen, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil 2 timer.
  12. Permisjon for oppmøte på sesjon.

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

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

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

ooOoo

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



---

### **1.3 Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)**

- 1.3.1 Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12.
- 1.3.2 Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med AML §14-12 a, (forslag i Prop 74L).  
Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.  
Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiver-sammenslutning gjelder ikke bilag 1,2,3,4,5,6 og 12 i Wallboardoverenskomsten.
- 1.3.3 Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt 1.3.2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.  
På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.
- 1.3.4 Hovedavtalen kap. 5 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

---

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt 1.3.2 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgtarbeid, jfr HA § 5-6

Merknad:

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

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

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

Wallboardoverenskomstens 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.

### **5. Bruk av vikarer**

Vikarer, jfr, Arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 1 b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom. Dette gjelder ikke ferievikarer.

### **6. Andre forhold**

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

---

## Bilag 10A til overenskomst av 2020

### Ansatte i vikarbyråer

Bestemmelsene i dette bilaget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av Wallboardoverenskomsten, jfr § 1-1.

1. Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde jfr § 1-1.
2. Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.
3. Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.
4. Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.
5. Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratre etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.
6. Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, jf Bilag 10 pkt 1.3.2.

- 
7. Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.

Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

---

## Bilag 11 til overenskomst av 2020

### Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO)

#### § 1 Bilagets omfang

Bilaget gjelder for arbeidstakere som er 100% ufør og er fast ansatt i bedriften på VTA-tiltaket i ordinær virksomhet (VTO), eller gjennom andre tilsvarende ordninger.

Der hvor annet ikke følger av bilaget, gjelder overenskomstens bestemmelser også for ansatte som omfattes av dette bilaget.

#### § 2 Arbeidstakerens oppgaver i bedriften

Arbeidstakeren utfører de oppgaver hun/han blir pålagt av bedriften.

Før det ansettes drøftes det med tillitsvalgte hvordan arbeidstakeren skal ivaretas, og få den oppfølging og utvikling som kvalifiseringsplanen krever.

#### § 3 Ansettelse, arbeidsavtale, oppsigelse/avskjed

Arbeidstakeren ansettes i bedriften i henhold til arbeidsmiljøloven.

Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale.

Oppsigelse/avskjed skal ha saklig grunn og foretas i henhold til arbeidsmiljølovens (AMLs) bestemmelser.

#### § 4 Lønnsbestemmelser

Den lønn som omfattes av denne bestemmelsen, er lønn utbetalt fra bedriften til sine arbeidstakere som er omfattet av dette bilaget.

Trygdeytelser skal ikke medregnes.

---

Minstesats for lønn fremgår av det til en hver tid gjeldende VTA-bilag til AMB-overenskomsten. For tariffperioden 2020-2022 er minstesats for lønn kr 22,50 pr. time.

Uavhengig av type overenskomst bedriften er bundet av, gjelder ovenstående minstesats og ledelsen skal én gang per år drøfte med de tillitsvalgte evt justering av bedriftens lønnsats(er) for de som er omfattet av bilaget.

### **§ 5 Arbeid utenfor tjenestestedet**

Ved arbeid utenfor det daglige arbeidssted kan dette kompenseres etter lokale avtaler.

### **§ 6 Arbeidstidsordninger, Arbeid utenfor tjenestestedet**

Ved arbeide utenfor arbeidstakers daglige arbeidssted kan det avtales at arbeidstiden følger arbeidstiden i eksternt bedrift.

### **§ 7 Lønn under sykdom mv.**

Bedriften skal betale sykepenger i henhold til de til enhver tid gjeldende bestemmelser i folketrygdloven, basert på den enkeltes lønn i arbeidsgiverperioden.

---

## Bilag 12 til overenskomst av 2020

### Brev fra statsministeren

Oslo, 31. mars 2006

Fellesforbundet  
v/forhandlingsleder Kjell Bjørndalen

### Tariffoppjøret

Jeg viser til henvendelse fra riksmeklingsmannen om tariffoppjøret.

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-åringer. 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 sluttført 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

---

## Bilag 13 til overenskomst av 2020

### Tjenestepensjoner

Norsk Industri og Fellesforbundet vil understreke viktigheten av at tjenestepensjonsordninger drøftes på de enkelte bedriftene med det formål å etablere bedriftsvisе 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 tjenestepensjonsordninger, skal de lokale partene innen utløpet av året 2002 gjennomgå de ulike ytelser som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, ved uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å etablere ulike tjenestepensjonsordninger. Partene bør også drøfte ulike forsikringsordninger som ofte er knyttet til tjenestepensjonsordninger. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll.

På de bedriftene hvor det allerede er etablert pensjonsordninger vil 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 informasjonsmateriell 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.



