

Tariffavtale 195

2008

*Overenskomst av 2008*

*Møbel, Interiør og trevarebransjene  
samt for Ski-skistavprodusenter  
og Tønnefabrikker*

# OVERENSKOMST

mellom

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON  
OG NORSK INDUSTRI

på den ene side

og

LANDSORGANISASJONEN I NORGE  
OG NORSK TREINDUSTRIARBEIDERFORBUND

på den annen side



# Innhold

Kap. I	Overenskomstens omfang .....	5
§1-1	Virkeområde .....	5
§1-2	Vilkår for å bli anerkjent som fag- og produksjonsarbeider .....	5
Kap. II	Bestemmelser om lønn .....	6
§2-1	Lønn .....	6
§2-2	Arbeidstaker med nedsatt arbeidsevne .....	6
§2-3	Militærtjeneste .....	7
§2-4	Svangerskap .....	7
§2-5	Verktøygodtgjørelse .....	7
§2-6	Utbetaling av lønn .....	7
Kap. III	Lærlinger og unge arbeidere .....	8
§3-1	Lærlinger .....	8
§3-2	Lærlinger under Reform '94 .....	8
§3-3	Unge arbeidstakere .....	9
§3-4	Feriehjelp .....	9
Kap. IV	Lønssystem - Lokale forhandlinger .....	9
§4-1	Lønssystemer .....	9
§4-2	Lokale forhandlinger .....	10
Kap. V	Arbeidstidsbestemmelser .....	11
§5-1	Arbeidstid - alminnelige bestemmelser .....	11
§5-2	Endring av arbeidstid innenfor dagtid .....	11
§5-3	Overtid .....	12
§5-4	Overtidstillegg .....	12
§5-5	Tilkalling .....	13
§5-6	Matpenger .....	13
§5-7	Skiftarbeid .....	13
§5-8	Endring av arbeidstid innenfor skift .....	14
Kap. VI	Arbeid utenfor bedrift .....	15
Kap. VII	Velferdspermisjon, Arbeidsmiljø m.m. ....	16
§7-1	Korte velferdspermisjoner med lønn .....	16
§7-2	Arbeidsmiljø .....	17
§7-3	Rekrutterings- og utviklingsfond .....	17
§7-4	Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m. ....	18
§7-5	Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner .....	20

§7-6	Varighet .....	20
§7-7	Bilag til overenskomsten .....	21
Reguleringsbestemmelser for annet avtaleår .....		22
Bilag 1	Ferie m.v. ....	23
Bilag 2	Avtale om sluttvederlag LO-NHO .....	26
Bilag 3	Avtalefestet pensjon (AFP) .....	35
Bilag 4	Vedtekter for fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) .....	38
Bilag 5	Opplysnings- og utviklingsfond .....	53
Bilag 6	Lønssystemer .....	56
Bilag 7	Særavtaler .....	56
Bilag 8	Likestilling - Fra ord til handling .....	57
Bilag 9	Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987 .....	61
Bilag 10	Helligdagsgodtgjørelse A-ordningen .....	69
Bilag 11	Trekk av fagforeningskontingent .....	72
Bilag 12	Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere .....	74
Bilag 13	Bonusavtale .....	74
Bilag 14	Tjenestepensjoner.....	76
Bilag 15	Handlingsplan for kompetanseutvikling .....	77

## **DEL I Hovedavtalen LO - NHO**

## **DEL II Overenskomsten**

### **KAPITTEL 1 OVERENSKOMSTENS OMFANG**

#### **§ 1 - 1 Virkeområde**

1. Denne overenskomst kan gjøres gjeldende for bedrifter i møbel, interiør og trevarebransjene, samt for ski- og skistavprodusenter og tønnefabrikker, etter krav fra LO og Norsk Treindustriarbeiderforbund på den ene side og NHO og Norsk Industri på den annen side.
2. Overenskomsten omfatter arbeidstakere i produksjonen, service-/vedlikehold, lager, ekspedisjon, samt sjåfører, vakt-, rengjøring- og kantinepersonell, jf. § 2 - 1 nr. 7.
3. Når produksjonsmåter og arbeidsoperasjoner endres skal ikke det medføre skifte av overenskomst for de berørte arbeidstakere.

#### **§ 1 - 2 Vilkår for å bli anerkjent som fagarbeider og produksjonsarbeider**

1. Fagarbeider  
Vilkår for anerkjennelse som fagarbeider er bestått fag-/svenneprøve i samsvar med Opplæringsloven, enten etter utstått læretid på kontrakt, eller praksis i samsvar med lovens § 3-5. Kandidater skal være fritatt for utgifter i forbindelse med prøveavleggelse.
2. Produksjonsarbeider  
Med produksjonsarbeider menes arbeidstaker som ikke har fag-/svennebrev.

## KAPITTEL II BESTEMMELSER OM LØNN

### § 2 - 1 Lønn

1. *Minste timefortjeneste for voksne arbeidere er kr. 119,00 pr. time.*
2. Fagarbeider og produksjonsarbeider  
Lønnsmessig skilles mellom fag- og produksjonsarbeider ved at fagarbeider lønnes med kr. 5,25 pr. time over produksjonsarbeider.  
Fagarbeidertillegget gis pr. time uansett hvilke lønssystem bedriften praktiserer.
3. For arbeidstakere som er beskjeftiget med arbeid som etter bedriftens vurdering krever særlige kunnskaper eller kvalifikasjoner, eller hvor andre forhold skulle tilsi det, kan særskilt lønnstillegg avtales mellom de lokale parter i det enkelte tilfellet.  
Partene er enige om at slike særlige tillegg skal bygge på fagbrev eller dokumentert fagkompetanse. Hvis det ikke oppnås enighet, kan bedriften fastsette et personlig tillegg under hensyntagen til det lønnsnivå som gjelder for sammenlignbare stillinger.  
Resultatet skal nedfelles i den lokale lønnsavtale.
4. Sjåfør betales som produksjonsarbeider. Sjåfør med fagbrev i yrkesfaget betales som fagarbeider.
5. Lønn til arbeidende formenn fastsettes ved særavtale på den enkelte bedrift.  
Ved lønnsfastsettelse skal bl.a. tas hensyn til eventuell fagarbeiderstatus.
6. Ved varig overflytting til ny lavere betalt stilling i bedriften, opprettholdes lønnen i en periode tilsvarende vedkommendes oppsigelsestid i henhold til arbeidsmiljøloven §15-3, med mindre partene blir enige om noe annet.
7. Lønns- og arbeidsvilkår for rengjørings- og kantinepersonell skal fastsettes i avtale på den enkelte bedrift.  
Denne bestemmelsen er ikke til hinder for at bedriften kan sette bort rengjøringsarbeidet og kantinedriften.

### § 2 - 2 Arbeidstaker med nedsatt arbeidsevne

For arbeidstaker med nedsatt arbeidsevne fastsatt av lege (spesialist) skal de lokale parter inngå avtale m.h.t. lønnsfastsettelse.

## **§ 2 - 3 Militærtjeneste**

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

## **§ 2 - 4 Svangerskap**

1. Arbeidstaker som har permisjon i forbindelse med svangerskap/fødsel og adopsjon, opparbeider lønnsansiennitet i inntil ett år, såfremt arbeidstaker oppbeholder rett til fødselspenger eller adopsjonspenger fra Folketrygdloven kap. 14.
2. Der overflytting er mulig, har gravide arbeidstakere krav på overflytting til annet arbeid i bedriften, dersom arbeidet kan være skadelig for fosteret eller arbeidstakeren. Slik overflytting skal, om mulig, også skje dersom graviditeten vanskeliggjør arbeidet.  
Ved midlertidig overflytting skal lønnen ikke reduseres.
3. Kvinner som ammer barn har rett til den fritid hun av den grunn trenger og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil en time pr. dag. Betaling for dette er begrenset til maksimalt en time om dagen og opphører når barnet fyller ett år.

## **§ 2 - 5 Verktøygodtgjørelse**

I håndverksbedrifter hvor svennene holder tilstrekkelig håndverktøy, betales følgende verktøygodtgjørelse :

Snekkere kr. 1 pr time.

## **§ 2 - 6 Utbetaling av lønn**

Tidspunktet for utbetaling av lønn skal avtales mellom partene på bedriften i henhold til Hovedavtalen kap XI.

### ***Merknad***

Arbeidstakere som i hovedsak er beskjeftiget med akkordarbeid og blir satt til å utføre modellarbeid, opplæring av andre eller reparasjonsarbeid, skal av den grunn ikke gå ned i fortjeneste.

## KAPITEL III LÆRLINGER OG UNGE ARBEIDSTAKERE

### § 3 - 1 Lærlinger

1. Fagopplæring skjer i samsvar med Opplæringsloven og de bestemmelser som til enhver tid blir gitt i henhold til denne lov og Hovedavtalens bestemmelser.
2. Ansettes unge arbeidstakere bør disse tilbys lærlingekontrakt i henhold til Opplæringsloven.

### § 3 - 2 Lærlinger under Reform '94

1. Lønssystem  
Med basis i system for fag- og yrkesopplæring med hovedmodell 50% opplæringstid og 50 % verdiskapingstid for 2 års læretid i bedrift skal lærlingens timelønn utgjøre en prosentandel av begynnerlønn, eksklusiv alle tillegg for nyutdannet fagarbeider i bedriften.

1	2	3	4	5	6	7	8	halvår
skole				30	40	50	80	prosent

2. Fagarbeider 3-årig skole  
Fagarbeider med 3-årig skole skal første året i bedrift etter avlagt fagbrev avlønnes med 80 % av nyutdannet fagarbeiders fortjeneste i bedriften.
3. For lærlinger som ikke har GK og VK 1 i videregående skole etter Reform '94, men er inntatt etter forskrift til opplæringslova, avtales lokalt fordelingen av samlet en fagarbeiders årslønn i løpet av læretiden. Bedriften skal påmelde lærlinger til den pliktige skoleundervisningen, samt dekke utgifter til læremateriell.
4. For bedrifter som ikke har fag- eller produksjonsarbeider benyttes summen av satsene i §2-1 nr. 1 og nr. 2 som grunnlag for presentsatsen ovenfor.
5. Lærlinger optjener ikke lønnsansiennitet i kontraktstiden.
6. Overtid for ordinære lærlinger og lærekandidater som er fylt 18 år betales som for bedriftens produksjonsarbeidere.
7. Norsk Industri og NTAf er enige om at det er viktig å sikre rekruttering til bransjen. På denne bakgrunn anbefaler Norsk Industri og NTAf de lokale parter å drøfte aktuelle ordninger som støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter og støtte til reise- og flytteutgifter. Norsk Industri og NTAf anmoder derfor de lokale parter om å vurdere behov for tiltak som øker mobiliteten og tilgangen av lærlinger.

### § 3 - 3 Unge arbeidstakere

Unge arbeidstakeres fortjeneste skal utgjøre en prosentandel av begynnerlønn eksklusiv alle tillegg for bedriftens produksjonsarbeidere.

15	15 <sup>1/2</sup>	16	16 <sup>1/2</sup>	17	17 <sup>1/2</sup>
53	56	61	70	80	90 prosent

### § 3 - 4 Feriehjelp

Dersom personer under utdanning tas inn som feriehjelp kan det inngås lokal avtale om avlønning mellom partene på bedriften.

## KAPITTEL IV LØNNSSYSTEM - LOKALE FORHANDLINGER

### § 4 - 1 Lønnssystemer

1. Forskjellige typer lønnssystemer som tidlønn/fastlønn, bonussystemer og akkord kan avtales mellom partene.

Med et fast lønnssystem menes et tidlønnssystem som er tilpasset den enkelte bedrift og omfatter alle arbeidstakere i bedriften eller en eller flere grupper. Det fastlegges den enkeltes fortjeneste ved fastlønnssatser etter avtalte kriterier.

Et bonussystem består av en fast lønnsandel og en bevegelig del, avhengig av resultatoppnåelse, basert på avtalte kriterier.

Med akkordarbeid menes et arbeid der hele fortjenesten eller en del av den varierer etter ytelse, produsert mengde og lignende. Akkordprisen kan være fastsatt etter arbeidsstudier eller frie avtalte akkorder.

2. Felleserklæring om lønnssystemer  
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 bedriftene på lengre sikt.

Organisasjonene vil derfor arbeide for at lokal lønnsfastsettelse knyttes til påviselige ytelses- og/eller resultatforbedringer basert på lønnssystem utviklet i et samarbeid på bedriften.  
Lønnssystemer som innføres skal sendes de respektive tariffparter til uttalelse.

## **§ 4 - 2 Lokale forhandlinger**

1. Ved inngåelse og fornyelse av lokal særavtale forholdes som i Hovedavtalen kap IV.
2. En gang hvert avtaleår skal det foretas en vurdering og eventuell regulering av fortjenestenivået.

Til bruk ved lokale forhandlinger skal de tillitsvalgte gis innsyn i det gjennomsnittlige lønnsnivå for arbeidstakere innen overenskomstens område.

De tillitsvalgte har også rett til innsyn i bedriftens regnskaper og økonomiske forhold i h.h.t. Hovedavtalens §9-7.

Grunnlaget for vurderingen skal være bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurransevne.

Ved vurderingen skal det tas hensyn til eventuelle tariffmessige tillegg gitt siden forrige vurdering.

3. *Foreldrepermisjon*  
*Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.*
4. Dersom de lokale parter ikke kommer til enighet, kan en av partene kreve organisasjonsmessige forhandlinger.

I de tilfeller det ikke oppnås enighet i de lokale forhandlinger, eventuelt med organisasjonenes hjelp, betales tilsvarende 60% av bedriftens gjennomsnittsførtjeneste siste kjente kvartal.

### ***Protokolltilførsel***

Partene er enige om at endringen i betalingsregelen ved lokal uenighet ikke skal medføre endringer i dagens praksis, men er bare en konsekvens av at avtalen ikke lenger inneholder satser.

Denne bestemmelsen innebærer ikke adgang til temporeduksjon ved lokal uenighet.

## **KAPITTEL V ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER**

### **§ 5 - 1 Arbeidstid - alminnelige bestemmelser**

1. Arbeidstiden skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke, normalt fordelt på 7,5 t. pr. dag av ukens 5 første dager såfremt ikke saklig grunn tilsier en annen ordning.
2. Partene ser behovet for lokalt å ha fleksible arbeidstidsordninger.

Den enkelte bedrift kan ha behov for å tilpasse driftstid til svingninger i ordretilgang, samt behov for å kunne utnytte maskiner/teknologi på en driftsmessig forsvarlig måte.

Arbeidstakerne kan ha behov for fleksible arbeidstidsordninger.

For på best mulig måte å oppnå lokal fleksibilitet m.h.t. arbeidstid/driftstid henviser partene til Arbeidsmiljøloven §10-5 om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden.

3. De lokale parter fastsetter arbeidstidens inndeling. Blir de lokale parter ikke enige, bør tariffpartene fastsette arbeidstiden med utgangspunkt i bedriftens behov.
4. Dersom bedriften ensidig vil fastsette arbeidstiden må den ligge mellom kl. 07.00 og kl. 17.00.

### **§ 5 - 2 Endring av arbeidstid innenfor dagtid**

1. Arbeidstiden for en arbeidstaker kan endres.
2. Endring av en arbeidstakers ordinære arbeidstid skal om mulig gis med 14 kalenderdagers varsel. Endring i arbeidstiden skal på forhånd drøftes med tillitsvalgte. For hvert tilfelle betales et engangsbeløp på kr. 335.
3. Dersom endring av den enkeltes ordinære arbeidstid skjer uten forutgående 14 dagers skriftlig varsel, skal det for de timer som faller utenfor den enkeltes ordinære arbeidstid, i de første 14 dager, betales et tillegg for forskjøvet arbeidstid på 30 %.  
Beregningsgrunnlaget er det samme som for overtid.
4. Dersom arbeidstakeren går tilbake til sin tidligere arbeidstid innen 14 kalenderdager, betales det ikke for tilbakeføringen.
5. Reglene i denne paragraf kommer ikke til anvendelse dersom endringen skjer etter arbeidstakers ønske.

### **§ 5 - 3 Overtid**

Overtidsbruk og merarbeid må ikke finne sted uten ifølge særlige tilfeller, jf. aml. §10-6:

1. Når utforutsette hendinger eller forfall blant arbeidstakerne har forstyrret eller truer med å forstyrre den jevne drift.
2. Når overtidarbeid og merarbeid er nødvendig for at ikke anlegg, maskiner, råstoffer eller produkter skal ta skade.
3. Når det er oppstått uventet arbeidspress.
4. Når det på grunn av mangel på arbeidskraft med spesiell kompetanse, produksjonssvingninger eller lignende har oppstått særlig arbeidspress.

### **§ 5 - 4 Overtidstillegg**

1. Overtidsarbeid ved heltid

Som overtidarbeid i overenskomstens forstand regnes alt arbeid utover 37,5 timer pr. uke i gjennomsnitt 7,5 timer pr. dag, dvs. bedriftens ordinære arbeidstid.

Bestemmelsen kommer ikke til anvendelse dersom de lokale parter har inngått avtale i henhold til aml. §10-5 om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. For øvrig gjelder Hovedavtalen §10-10.

2. Overtidsarbeid ved deltid

Dersom deltidsansatte blir pålagt å arbeide overtid utover sin avtalte arbeidstid (merarbeid), tilkommer overtidsgodtgjøring kun for det arbeid som skjer utenfor bedriftens ordinære arbeidstid.

3. Overtidsgrunnlag

Overtidsgrunnlaget skal være den enkeltes faktiske fortjeneste eksklusiv variable tillegg (for eksempel overtids- og skifttillegg). Denne bestemmelse er ikke til hinder for at partene på bedriften kan bli enige om et annet beregningsgrunnlag.

4. Overtidstillegg

Overtidsarbeid de 5 første virkedager i uken betales med 40% tillegg for de 2 første timer etter den enkeltes arbeidstids slutt.

Overtidsarbeid etter de 2 første timer og inntil kl. 21.00 betales med 50% tillegg.

Overtidsarbeid etter kl. 21.00 og frem til kl. 06.00 betales med 100% tillegg.

Arbeid som påbegynnes kl. 06.00 eller senere betales med 50% tillegg inntil den enkeltes ordinære arbeidstid begynner.

Overtidsarbeid på lørdager betales med 100%.

Overtidsarbeid på dager før helligdager etter den enkeltes arbeidstids slutt betales med 100 %.

Overtidsarbeid på søn- og helligdager inntil siste helligdag kl. 22.00 betales med 100 %.

5. Dersom overtidarbeid er av mer enn 2 timers varighet, betales pausen som for overtid, jf. AML §10-9.

### **§ 5 - 5 Tilkalling**

Dersom en arbeidstaker blir tilsagt til arbeid på dager som etter den faste arbeidstidsordning ikke er vanlig arbeidsdag for vedkommende, skal det betales for minst 2 timer selv om arbeidet varer kortere tid eller det bare blir fremmøte.

### **§ 5 - 6 Matpenger**

Arbeidstaker som blir tilsagt til overtid samme dag, og overtiden varer minst 2 timer, betales kr. 70,- i matpenger.

I stedet for matpenger kan partene bli enige om at bedriften sørger for gratis middag eller annen forpleining.

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

### **§ 5 - 7 Skiftarbeid**

1. Det er adgang til å anvende skiftarbeid, jf. AML §§10-11 og 10-12.

Før igangsetting av skift skal det på forhånd konfereres med arbeidstakernes tillitsvalgte. Fra konferansen skal det settes opp referat.

Før skift settes i gang skal arbeidstakerne gis minst 1 ukes varsel.

2. Skiftordninger

2-skiftsarbeid

Arbeidstiden skal ikke overstige gjennomsnittlig 36,5 timer pr. uke

Døgnkontinuerlig skiftarbeid (3-skiftarbeid)

Arbeidstiden skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer pr. uke.

Tilgjengelig produksjonstid ved døgnkontinuerlig drift er fra søn- og helligdag kl. 22.00 til lørdag og dag før helligdag kl. 18.00.

### 3. Omregningsfaktor

Ved skiftarbeid hvor arbeidstiden skal være 36,5 eller 35,5 timer pr. uke, omregnes timefortjenesten på basis av 37,5 timers arbeidsuke :

Fra 37,5 timer til 36,5 timer medfører et tillegg på 2,74%

Fra 37,5 timer til 35,5 timer medfører et tillegg på 5,63%

### 4. Skifttillegg

For 2-skiftsarbeid :

- 1. skift Intet tillegg
- 2. skift kr. 16,64 pr. arbeidet time

For 3-skiftsarbeid :

- 1. skift : Intet tillegg
- 2. skift : kr. 16,91 pr. arbeidet time
- 3. skift : kr. 21,42 pr. arbeidet time

### 5. Tap av skift foran helligdager/høytidsdager

Skiftarbeider som mister skift foran helligdager og høytidsdager p.g.a arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven og lov om 1. og 17. mai, skal ha godtgjørelse for disse skift som for en hellig/høytidsdag. Hvis det tapes del av skift på disse dager, skal godtgjørelsen være forholdsmessig etter den tid de tapte.

### 6. Overtid ved skift

Skiftarbeidere som arbeider utover sitt ordinære skift, skal i tillegg til de vanlige overtidsprosenten ha de tariffestede skifttillegg.

## **§ 5 - 8 Endring av arbeidstid innenfor skift**

1. Endring av en arbeidstakers arbeidstid skal om mulig gis med 14 kalenderdagers varsel. Endringen skal på forhånd drøftes med tillitsvalgte.
2. Dersom endringen skjer med kortere varsel enn 14 dager, betales et engangsbeløp på kr. 350
3. Dersom arbeidstakeren blir tilbakeført til sin tidligere arbeidstidsordning innen 14 dager, betales ikke for tilbakeføringen.
4. Reglene i denne paragraf kommer ikke til anvendelse dersom endringen skjer etter arbeidstakers ønske.

## **KAPITTEL VI ARBEID UTENFOR BEDRIFT**

- § 6 - 1 I de tilfeller en arbeidstaker sendes på arbeidsoppdrag utenfor bedriften slik at nattopphold blir nødvendig, skal det på forhånd avtales hva det skal betales i kost- og losjigodtgjørelse pr. døgn. Hvis bedriften skaffer ordentlig kost og losji, bortfaller kost- og losjigodtgjørelsen. Det skal på forhånd avtales hvilke av disse ordninger som blir å anvende.
- § 6 - 2 Nødvendige reiseutgifter godtgjøres etter regning. Bruk av egen bil godtgjøres etter Statens regulativ.
- § 6 - 3 For reiser betales ordinær timelønn uten overtid for alle timer reisen varer. For tidsrommet lørdag kl. 13.00 til søndag kl. 22.00 og på andre helligdager mellom kl. 07.00 og kl. 22.00 betales 50% tillegg i timelønnen for den reisetid som fremkommer i henhold til ovenstående. Når soveplass benyttes, betales bare for de timer som faller innenfor den ordinære arbeidstid og inntil kl. 20.00.
- § 6 - 4 Den tid som etter forholdene i hvert tilfelle trengs for å forberede reisen, betales med ordinær timelønn. På samme måte betales timelønn for 4 timer etter hjemkomsten når fraværet har vart mer enn 8 dager. Har fraværet vart over 4 uker, betales for 1 dag.
- § 6 - 5 Ved arbeid utenfor bedrift hvor nattopphold ikke er nødvendig, regnes arbeidstidens begynnelse og slutt som ved bedriften. Hvis arbeid utføres på akkord, betales timelønn for reisetiden mellom bedriften og arbeidsstedet. Eventuelle reiseutgifter fra bedriften til arbeidsstedet betales av bedriften.
- § 6 - 6 For fast montering- og innredningsarbeid utenfor bedriftens område (herunder montering og reparaasjon av kirkeorgel) som utføres på timelønn, betales et tillegg på kr. 7,50 pr. arbeidet time.
- § 6 - 7 Bestemmelsene ovenfor kommer ikke til anvendelse når arbeidstaker deltar på messer, konferanser, opplæring og leverandørbesøk. I slike tilfeller skal det på forhånd inngås avtale mellom de lokale parter i det enkelte tilfellet.

## KAPITTEL VII VELFERDSPERMISJON, ARBEIDSMILJØ M.M.

### § 7 - 1 Korte velferdspermisjoner med lønn

I tilslutning til Riksmeklingsmannens forslag av 1972 vedrørende likestilling mellom arbeidere og funksjonærer når det gjelder korte velferdspermisjoner, skal det på alle bedrifter inngås avtale om slike permisjoner. Med korte velferdspermisjoner etter nedenstående regler menes permisjoner for nødvendig tid, inntil en dags varighet, betalt med ordinær lønn.

Ordningen skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjoner:

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

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

2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlegespesialist og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfeller vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. Forøvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykmeldt.
3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
4. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfeller i hjemmet.  
Det siktes til akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp, f.eks. husmorvikar, ikke kan skaffes, og arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsen om korte permisjoner for at arbeidstakeren skal kunne få ordnet seg på annen måte.
5. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
6. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.
7. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.

8. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner på skole.

9. Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.

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.

## **§ 7 – 2 Arbeidsmiljø**

1. Partene er enige om at den teknologiske utvikling ikke bare virker produktivtetsfremmende, men også kan medføre uønskede bivirkninger i arbeidsmiljøet. Det kan f.eks. dreie seg om helseskader ved behandling av kjemiske eller andre stoffer og materialer, belastningssykdommer ved bruk av utstyr og verktøy, stressbetonede og nervøse lidelser m.v. I denne forbindelse kan temperaturforhold, støv- og gasskonsentrasjon, belysning og støynivå m.m. være av stor betydning.

2. Bedriften holder arbeidstøy og vernesko hvor dette er nødvendig. Til arbeidere som utfører liming, finering, sliping og maskinpolering med lakk eller teakolje, skal bedriften holde arbeidsklær. For øvrig kan partene på den enkelte bedrift opprette andre ordninger med sikte på å finne rimelige erstatninger for større forbruk av arbeidstøy, sko etc. enn det som er normalt for bedriften. For personer som for kortere perioder er beskjeftiget med lasting/lossing, skal varmedresser være tilgjengelig etter behov.

3 Høy alder og nedsatt helse er forhold som det i dag blir lagt vekt på og tatt hensyn til i Arbeidsmiljøloven. NTAF og Norsk Industri forutsetter at partene på den enkelte bedrift drøfter arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse. Det bør særlig tas hensyn til at tunge løft, skift og overtid kan medføre belastninger som kan være spesielt uheldige for arbeidstakere. Av den grunn bør eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse såvidt mulig utfra en leges vurdering eller etter eget ønske kunne fritas for slike arbeidsoppgaver.

## **§ 7 – 3 Rekrutterings- og utviklingsfond**

Partene er enige om å benytte 20 øre av de 30 ørene som fremkommer av protokollen mellom NHO og LO datert 30. mars 1992 i pkt. 4 til et Arbeidsmiljøfond.

Fondets midler skal bl.a. benyttes til prosjektarbeid i RAMIT`s regi innenfor denne overenskomstens virkeområde. Fondets statutter utarbeides innen utgangen av 1992.

Partene er i tariffrevisjonen 1996 enige om at fondets midler skal nyttes til fremme av rekruttering og utvikling innenfor møbeloverenskomstens område.

Under de forbundsvise tilpasningsforhandlingene i år 2000, er partene enige om å bruke de 20 ørene til å styrke fondet. Dette betyr at innbetalingen til fondet er totalt kr. 0,40 pr ansatt pr. arbeidet time for **samtlige arbeidstakere** under overenskomstens virkeområde.

## § 7 – 4 Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.

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

### 1. Innleie av arbeidstakere

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se §§14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen §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 Møbeloverenskomsten virkeområde, jf §1-1.

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

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

2. Utsetting av arbeid og entrepriselignende ordninger  
Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandør om utsetting av arbeid skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, 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 Møbeloverenskomsten virkeområde, jf §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.
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. VIII, Hovedavtalen §10-4 og arbeidsmiljøloven kapittel 15.

## § 7 – 5 Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner

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

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

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

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

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

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

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

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

## § 7 – 6 Varighet

*Overenskomsten trer i kraft 1. april 2008 og gjelder t.o.m. 31. mars 2010 og videre 1 - ett - år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel.*

## **§ 7 – 7 Bilag til overenskomsten**

Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår.  
Ferie mv.  
Avtale om sluttvederlag LO-NHO.  
Avtalefestet pensjon AFP.  
Opplysnings- og utviklingsfond.  
Lønnssystemer. Særavtaler.  
Likestilling. Fra ord til handling.  
Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987.  
Helligdagsgodtgjørelse A-ordningen.  
Trek av fagforeningskontingent.  
Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere.  
Bonusavtale.  
Tjenestepensjoner  
Handlingsplan for kompetanseutvikling

**REGULERINGSBESTEMMELSE  
FOR 2. AVTALEÅR**

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

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

Oslo, den .....2008

Næringslivets Hovedorganisasjon

.....

Norsk Industri

.....

Landsorganisasjonen i Norge

.....

Norsk Treindustriarbeiderforbund

.....

## **FERIE M.V.**

### **Innledning**

Det er en hovedoppgave for partene å forbedre bedriftens konkurransevne. Ved innføring av mer fritid er det derfor en klar forutsetning at bedriftene gis mulighet 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 bosituasjonen 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 bedriftstilpassende 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 fem 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 bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenge.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjeningen av feriepenge.

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 ferien 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.

# AVTALE OM SLUTTVEDERLAG LO-NHO

## 1.0 GENERELT

### 1.1 Opprettelse

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

Avtalen trådte i kraft 1. oktober 1966 og inngår som en del av hver enkelt tariffavtale mellom forbund tilsluttet Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO).

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

### 1.2 Formål og personkrets

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

### 1.3 Rettstilling

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

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

## 2.0 KOLLEKTIVE VILKÅR

### 2.1 Hvilke bedrifter som er omfattet

Omfattet av Sluttvederlagsordningen er:

- a) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som har avtale med forbund innenfor LO
- b) Tariffbundne bedrifter utenfor NHO som har tariffavtale med forbund innenfor LO
- c) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som ikke har tariffavtale med

forbund innenfor LO, når arbeidsgiver og arbeidstakere er blitt enige om at bedriften skal slutte seg til ordningen. Slik tilslutning må godkjennes av styret for Sluttvederlagsordningen.

- d) Tariffbundne bedrifter tilhørende andre tariffområder enn de som faller inn under bokstavene a-c – forutsatt at Partene er enige om at tariffområdet skal være med. Ved brudd på eventuelle vilkår som er satt for slik tilslutning i medhold av første ledd, kan Partene etter innstilling fra styret trekke tillatelsen tilbake.
- e) Bedrifter som etter tidligere avtale hadde anledning å være tilsluttet på frivillig basis

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

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

## **2.2 Inn- og uttreden av Sluttvederlagsordningen**

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

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

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

## **3.0 INDIVIDUELLE VILKÅR**

### **3.1 Lengden på medlemskapet**

Arbeidstakeren må ha stått tilsluttet ordningen i de siste 3 måneder før oppsigelsen ble gitt.

Opphører arbeidsforholdet som følge av uførhet eller kronisk sykdom, må tilslutning til ordningen ha skjedd før sluttdato -jfr. pkt. 3.6.

### **3.2 Om oppsigelse mm.**

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

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

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

### **3.3 Før tidspensjon (bedriftsbaserte) og AFP**

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

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

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

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

### **3.4 Dødsfall og sluttvederlag**

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

Det er videre et krav at sluttvederlagssøknaden må være fremmet før dødsfallet.

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

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

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

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

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

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

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

### **3.6 Fastsetting av sluttdato**

Sluttdatoen er normalt oppsigelsestidens utløp.

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

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

### **3.7 Krav til alder og ansiennitet**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **4.0 STØRRELSEN PÅ SLUTTVEDERLAGET**

### **4.1 Sluttvederlagssatsene**

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

50 år:	kr. 18.000,-	
51 år:	kr. 18.000,-	
52 år:	kr. 19.500,-	
53 år:	kr. 19.500,-	
54 år:	kr. 23.300,-	
55 år:	kr. 23.300,-	
56 år:	kr. 26.900,-	
57 år:	kr. 26.900,-	
58 år:	kr. 30.000,-	
59 år:	kr. 33.800,-	
60 år:	kr. 36.000,-	
61 år:	kr. 39.000,-	
62 år:	kr. 57.000,-	- om sluttdatoen er før 1/3-98 er beløpet kr. 34.200,-
63 år:	kr. 45.600,-	- om sluttdatoen er før 1/10-97 er beløpet kr. 34.200,-
64 år:	kr. 34.200,-	
65 år:	kr. 22.800,-	
66 år:	kr. 11.400,-	

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

### **4.2 Lavere pensjonsalder enn 67 år**

Ved utbetaling av sluttvederlag til arbeidstakere med lavere pensjonsalder enn 67 år, anvendes ovenstående skala tilsvarende, dog slik at det for siste

året før oppnådd aldersgrense utbetales kr. 11.400,- for det nest siste året kr. 22.800,- osv. inntil 50-årsgrensen er nådd.

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

## **5.0 REDUKSJON AV SLUTTVEDERLAGSBELØPET**

### **5.1 Deltid**

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

### **5.2 Bibehold av deler av stillingen**

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

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

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

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

Tilsvarende begrensninger gjelder også når pensjonsalder er lavere enn 67 år. Bestemmelsen i første avsnitt gis da virkning i året før vedkommende kan ta ut alderspensjon.

## **6.0 SAKSBEHANDLING**

### **6.1 Fremsetting av søknad**

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

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

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

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

## **6.2 Foreldelse - tidsfrister**

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

## **6.3 Foreldelse - dispensasjonsadgang**

Det kan dispenseres fra 3-årsfristen når denne er oversittet på grunn av bedriftens forhold.

Søknader som ikke er innsendt innen 5 år fra sluttdato - jf. kap. 3.6 - ansees alltid som foreldet.

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

## **6.4 Klage**

Avgjørelser truffet av Felleskontoret kan klages innfor styret i Sluttvederlagsordningen. Saker behandlet av styret kan begjæres gjenopptatt om det foreligger nye opplysninger.

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

## **7.0 UTBETALING**

### **7.1 Utbetaling til søker**

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

Krav på sluttvederlag kan ikke overdras til andre.

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

### **7.2 Utbetaling til nær familie**

Dersom søker dør før sluttvederlaget er utbetalt, kan utbetaling skje til ektefelle/samboer (bodd sammen i minimum 12 av de siste 18 måneder) eller

til forsørgede barn under 21 år - fjernere slektninger/arvinger kommer ikke i betraktning.

### **7.3 Utbetaling fra bedriften**

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

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

### **7.4 Tilbakebetaling av urettmessig utbetalt sluttvederlag**

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

## **8.0 PREMIEBETALINGEN MM.**

### **8.1 Premien**

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

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

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

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

### **8.2 Innbetaling av premien**

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

### **8.3 Ansvar for premieinnbetalingen**

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

### **8.4 Konsekvenser av manglende premieinnbetaling mm.**

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

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

## **9.0 ADMINISTRASJON OG AVGJØRELSESMYNDIGHET**

### **9.1 Styret**

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

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

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

### **9.2 Felleskontoret og daglig leder**

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

### **9.3 Revisor**

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

## **10.0 ANBRINGELSE AV SLUTTVEDERLAGSORDNINGENS MIDLER**

### **10.1 Plasserings alternativer**

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

## **11.0 TVISTELØSNING**

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

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

## AVTALEFESTET PENSJON (AFP)

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

### B. VILKÅR FOR Å FÅ PENSJON:

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

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

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

### C. PENSJONSnivåer:

1. Arbeidstaker som benytter seg av ordningen får som hovedregel en pensjon som svarer til den alderspensjon arbeidstakeren ville ha fått fra folketrygden ved fylte 67 år hvis vedkommende ikke hadde tatt ut AFP. Pensjonen består av en grunnpensjon som er lik for alle og en tilleggspensjon som er avhengig av tidligere pensjongivende inntekt.

2. Pensjonen som nevnt i pkt. 1 kan likevel ikke utgjøre mer enn 70% av hva arbeidstakeren hadde i arbeidsinntekt.
3. I tillegg til pensjonen som nevnt i pkt. 1 gis det som hovedregel et skattefritt AFP-tillegg på kr. 950.- pr. måned.
4. Pensjonister som forsørger ektefelle som har fylt 60 år kan ytes ektefelletillegg som utgjør 50% av grunnpensjonen. Slikt tillegg ytes ikke dersom ektefellen tjener mer enn grunnbeløpet i folketrygden eller har alderstrygd eller uføretrygd fra folketrygden.

## DELPENSJON

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

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

## D. ORDNINGEN FINANSIERES PÅ FØLGENDE MÅTE:

1. Utgiftene fordeles mellom staten og arbeidsgiverne for så vidt gjelder pensjonen som utbetales etter at pensjonistene har fylt 64 år. Utgiftene ved pensjonsuttak før fylte 64 år, dekkes fullt ut av premie og egenandel betalt av arbeidsgiverne.
2. Arbeidsgivernes andel finansieres ved:
  - a) Antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegninger fastsettes ut fra opplysninger bedriften har gitt til trygdekontorenes arbeidstaker-/arbeidsgiverregister med følgende gruppeinndeling:

Gruppe 1: 4–19 timer pr. uke  
Gruppe 2: 20–29 timer pr. uke  
Gruppe 3: 30 timer og over pr. uke

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

Gruppe 1: **kr. 705,-**  
Gruppe 2: **kr. 810,-**  
Gruppe 3: **kr. 930,-**

*Satsene gjelder fra 2. kvartal 2007.*

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

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

Premieinnbetalingen skal dekke bedriftens samlede forpliktelse (eksklusiv egenandel) til AFP-ordningen.

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

c) AFP-tillegget finansieres ved Sluttvederlagsordningen.

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

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

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

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

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

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

ooOoo

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

*Se for enhver tid oppdaterte satser og vedtekter:*

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

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

## **KAPITTEL I FORMÅL OG RETTSSTILLING**

### **§ 1 - Opprettelse og formål**

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

### **§ 2 - Rettsstilling**

AFP-ordningen er en selvstendig juridisk person med egen regnskapsføring. AFP-ordningens midler holdes skilt fra partenes midler og hefter ikke for deres forpliktelser. Dens formue og inntekter skal ikke for noen del tilfalle partene eller deres kreditorer.

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

### **§ 3 – Anvendelse av vedtekter**

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

## **KAPITTEL II KOLLEKTIVE VILKÅR**

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

Omfattet av AFP-ordningen er:

- a) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som har avtale med forbund innenfor LO.
- b) Tariffbundne bedrifter utenfor NHO som har avtale med forbund innenfor LO.

c) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som ikke har avtale med forbund innenfor LO, når arbeidsgiver og arbeidstakere er blitt enige om at bedriften skal slutte seg til ordningen. Slik tilslutning må godkjennes av styret for AFP-ordningen.

d) Tariffbundne bedrifter tilhørende andre tariffområder enn de som faller inn under bokstavene a-c - forutsatt at partene er enige om at tariffområdet skal være med.

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

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

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

Bedrifter som er tilsluttet AFP-ordningen må også være tilsluttet Sluttvederlagsordningen for samtlige arbeidstakere.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **KAPITTEL III**

### **INDIVIDUELLE VILKÅR OG PENSJONSBEREGNING**

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

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

Videre må arbeidstakeren

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

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

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

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

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

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

For å være berettiget til pensjon kan ikke arbeidstakeren før uttak av AFP oppbære noen førtidspensjon eller andre ytelser fra nåværende arbeidsgiver eller dennes forsikringsselskap - uten en motsvarende regulær arbeidsplicht og regulære arbeidstelsler. Individuell livrente betalt av arbeidsgiveren og som utbetales før pensjoneringstidspunktet regnes i denne sammenhengen som førtidspensjon.

Styret kan i særlige tilfeller se bort fra ubetydelige ytelser.

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

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

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

## **§ 8 - Pensjonsalder**

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

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

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

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

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

Med pensjongivende inntekt menes i vedtektene her inntekt som nevnt i folketrygdlovens §3-15. Når den pensjongivende inntekt etter bestemmels-

ene i vedtektene her skal vurderes i forhold til folketrygdens grunnbeløp, skal vurderingen skje i forhold til grunnbeløpet i det år inntekten falt.

### **§ 10 - Pensjonens sammensetning**

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

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

### **§ 11 - Pensjonsberegningen**

1. Pensjonen beregnes på grunnlag av reglene i Folketrygden og forutsetter at de generelle vilkår, med unntak av alderskravet, er oppfylt.
2. Grunnpensjon fastsettes etter bestemmelsene i folketrygdloven §3-2. Full grunnpensjon utgjør 100 % av grunnbeløpet. Grunnpensjonen reduseres på samme måte som alderspensjonen i folketrygden om pensjonisten lever sammen med en ektefelle eller samboer som mottar foreløpig uførestønad, uførepensjon, alderspensjon eller avtalefestet pensjon som det godskrives pensjonspoeng for. Tilsvarende reduksjon blir det om ektefellen/samboeren har inntekt større enn 2 ganger grunnbeløpet. Med inntekt menes både arbeids- og kapitalinntekt og pensjon fra andre pensjonsordninger enn folketrygden.  
Bestemmelsene som medfører beregning av grunnpensjon på grunnlag av ektefelles trygdetid får likevel ikke anvendelse.  
Som trygdetid ved beregningen av grunnpensjonen medregnes faktisk trygdetid mellom vedkommendes fylte 16 år og tidspunktet for uttak av AFP. I tillegg medregnes antatt framtidig trygdetid fra og med uttakstidspunktet til og med det året vedkommende fyller 66 år.
3. Tilleggspensjon fastsettes etter bestemmelsene i folketrygdloven §§3-8 og 3-9 og ytes på grunnlag av pensjonspoeng opptjent og godskrevet i perioden fra og med 1967 og til og med året før uttaksåret. I tillegg medregnes antatte framtidige poengtall for årene fra og med uttaksåret til og med det år vedkommende fyller 66 år. Dersom poengtallet for året før uttaksåret ikke er fastsatt, fastsettes et foreløpig poengtall for dette året på grunnlag av foreliggende opplysninger om den pensjongivende inntekt. De antatte framtidige poengtall fastsettes etter bestemmelsene i folketrygdloven §§3-17 og 3-18.
4. Ektefelle tillegg - til pensjonist som forsørger ektefelle som har fylt 60 år, kan det ytes ektefelle tillegg med 50 % av pensjonistens fulle grunnpensjon. Ektefelle tillegg ytes ikke dersom ektefellens samlede inntekt inkludert kapitalinntekt er større enn grunnbeløpet, se folketrygdloven

§3-24. Det samme gjelder dersom ektefellen får alderspensjon, uførepensjon, foreløpig uførestønad eller får AFP. Ektefelletillegget reduseres på grunn av pensjonistens inntekt etter bestemmelsen i folketrygdloven §3-26. Det ytes ikke tillegg for forsørget barn.

5. AFP-ordningen likestilles med folketrygdens uføre- og alderspensjon når det gjelder samordning med ytelser fra personskadetrygd og tjenstepensjon.
6. Om pensjonisten innlegges/tar opphold i helseinstitusjon eller innsettes i fengsel, reduseres AFP i medhold av folketrygdlovens §3-27 – jfr. §§3-28 og 3-29.
7. I tilfeller der AFP – inklusive AFP-tillegget – er blitt utbetalt i påvente av uføretrygd, mister arbeidstakeren som hovedregel retten til senere å ta ut sluttvederlag. Om AFP-tillegget ikke er utbetalt i mer enn 6 måneder, kan retten til sluttvederlag gjenopprettes ved at utbetalt AFP-tillegg tilbakebetales.

## **§ 12 - AFP og arbeidsinntekt**

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

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

Delpensjonen fastsettes av trygdekontoret på grunnlag av opplysninger arbeidstakeren gir. Arbeidstakeren skal omgående varsle trygdekontoret om inntekten avviker fra anslaget som er benyttet for fastsetting av delpensjonen. Dersom avviket mellom faktisk inntekt og inntektsanslaget blir mer enn 15.000 kroner på årsbasis, skal det foretas et etteroppgjør.

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

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

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

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

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

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

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

## **KAPITTEL IV**

### **ADMINISTRASJON OG AVGJØRELSESMYNDIGHET M.V.**

#### **§ 15 - AFP-ordningens styre**

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

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

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

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

Det utbetales ingen godtgjøring for styrearbeidet.

#### **§ 16 - Styrets møter m.v.**

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

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

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

Styret kan meddele prokura.

### **§ 17 - Styrets oppgaver**

Styret skal:

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

### **§ 18 - Særutvalg**

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

### **§ 19 - Revisor**

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

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

### **§ 20 – Felleskontorets oppgaver**

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

For øvrig skal Felleskontoret sørge for å

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

### **§ 21 - Daglig leder**

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

### **§ 22 – Habilitet**

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

### **§ 23 - Trygdeadministrasjonens oppgaver**

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

## **KAPITTEL V SAKSBEHANDLING**

### **§ 24 - Veiledningsplikt**

Felleskontoret skal gi tarifforganisasjonene nødvendig veiledning om AFP-ordningen generelt og om vilkårene for uttak av pensjon - særlig spørsmål knyttet til vedtektenes §§4 til 8, herunder på en hensiktsmessig måte informere om endringer i vedtektene eller andre forhold av vesentlig betydning for arbeidstakernes rettigheter i AFP-ordningen. Det påhviler aktuelle arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner å viderefremme slik informasjon i nødvendig utstrekning og på mest mulig hensiktsmessig måte til sine medlemmer.

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

### **§ 25 - Opplysningsplikt**

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

### **§ 26 - Framsetting av krav**

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

Krav om AFP framsendes gjennom vedkommendes arbeidsgiver på

uttakstidspunktet. Arbeidsgiveren skal uten unødig opphold sende saken til trygdekontoret med de nødvendige opplysninger om vedkommendes ansettelsesforhold.

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

Ved mottakelsen av saken kontrollerer trygdekontoret at de forutsatte opplysninger fra arbeidsgiver om ansettelsesforholdet foreligger, og sørger for at disse opplysningene om nødvendig innhentes. Når arbeidsgivers bekreftelse foreligger, sendes saken til Felleskontoret for avgjørelse av spørsmål som knytter seg til §§ 4 til 8. Saken tas for øvrig under behandling uten å avvente Felleskontorets avgjørelse.

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

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

Ved trygdeadministrasjonens saksbehandling gjelder ellers saksbehandlingsreglene i folketrygdloven tilsvarende.

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

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

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

### **§ 29 – Klage**

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

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

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

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

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

Dersom det er grunn til å tro at det foreligger slike omstendigheter som er omtalt i første ledd a), b) eller c), kan utbetaling av AFP/iverksetting av vedtak om innvilget AFP, holdes tilbake. Arbeidstakeren, arbeidsgiver eller andre, gis en frist på tre uker til å uttale seg. Styret for AFP avgjør om utbetaling helt eller delvis skal stanses.

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

Dersom arbeidstaker i strid med redelighet og god tro har mottatt AFP uten at det forelå grunnlag for det i henhold til de vedtekter som gjaldt på utbetalingstidspunktet, kan beløpet kreves tilbakebetalt. Dette gjelder også når noen som har handlet på arbeidstakers vegne, herunder arbeidsgiver, uaktsomt har gitt feilaktig eller mangelfulle opplysninger.

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

## **KAPITTEL VI FINANSIERING**

### **§ 32 - Finansiering**

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

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

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

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

Etter at en bedrift, som har vært tilsluttet annen AFP-ordning, tilsluttes denne AFP-ordning, skal arbeidsgiveren i de første to år betale en egenandel som tilsvarer differansen mellom full pensjon (inkl. AFP-tillegget) og statstilskuddet. Det samme gjelder for arbeidstakere som har vært utelukket fra deltakelse i denne AFP-ordningen, fordi de har hatt lavere pensjonsalder enn 67 år – eller har vært omfattet av en like god eller bedre pensjonsordning – (jfr. §6, femte ledd).

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

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

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

4. Dersom egenandelen(e) utgjør mer enn 3 % av årlig lønnssum – for tiden

post 111 A i Skattedirektoratets kodeoversikt - i en bedrift, kan styret etter søknad redusere egenandelen(e). Egenandel som knytter seg til pensjonsutbetalinger til eier skal holdes utenfor beregningen. Det samme gjelder for pensjonsuttak som går til eiers nærstående familie, jfr. §4.

5. En bedrifts løpende egenandelsforpliktelser berøres ikke av eierskifte i den utstrekning bedriften vedblir å være tilsluttet AFP-ordningen.
6. Etter en konkurs overtar AFP-ordningens fond bedriftens forpliktelse etter nr. 2, b.
7. Arbeidsgiverens fremtidige forpliktelser ihht. vedtektene forfaller (må innbetales) straks,
  - om tariffavtalen som er grunnlaget for tilslutning til AFP-ordningen blir oppsagt eller bortfaller av andre grunner
  - om beslutning om avvikling av virksomheten i den bedriften pensjonisten var ansatt i er truffet. Kravene forfaller selv om den juridiske enheten består
  - om hele eller deler av bedriften overdras til nye eiere og tariffavtalen ikke videreføres

Bedriften er forpliktet til å informere Felleskontoret om ovennevnte forhold.

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

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

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

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

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

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

### **§ 36 – Tvisteløsning**

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

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

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

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

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

### **§ 38 - Ikrafttreden**

Vedtektene her trådte i kraft 1. januar 1989.

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

Endringene trer i kraft 1.april 2006.

**Avtale**  
**om et Opplysnings- og utviklingsfond**  
**opprettet av**  
**Næringslivets Hovedorganisasjon**  
**og**  
**Landsorganisasjonen i Norge**  
(Endret siste gang i 2008)

**§ 1.**  
**Formål**

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

**§ 2.**  
**Virkemidler**

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

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

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

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

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

### **§ 4. 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 såvel innkreving av avgiften som fordelingen av midlene.

Disse organisasjonene er omfattet av § 7 i avtalen mellom LO og NHO.

## Lønnsystemer

I den senere tid er det innen enkelte bransjer registrert en økende interesse for fastlønnsystemer som ofte kombineres med produktivitetstillegg i form av bonus, produksjonspremier e.l. Bakgrunnen kan bl.a. ha vært at de praktiserte lønnsystemer som praktiseres for arbeidere og funksjonærer, f.eks. ved utlønning pr. måned (4 uker).

Hovedorganisasjonene understreker betydningen av å finne frem til de mest hensiktsmessige lønnsystemer og vil bistå med råd og veiledning hvis partene på den enkelte bedrift med godkjennelse av tariffpartene tar opp til drøftelse gjennomføring av nye lønnsystemer.

Man er i denne forbindelse klar over at valg av lønnsystem, enten det gjelder fastlønn eller akkord, må vurderes på grunnlag av en rekke faktorer. Det gjelder bransjens og bedriftens teknologi, arbeidets art, kravet til produktivitet og andre forhold som partene i den enkelte tilfelle ønsker å tillegge vekt. Hvis drøftelser som nevnt i disse bestemmelser fører til forslag om nytt lønnsystem, må dette godkjennes av tariffpartene før det settes i verk.

## Særavtaler

Når en skriftlig særavtale har samme varighet som den organisasjonsmessig opprettede tariffavtale, og det i løpet av tariffperioden finner sted endringer i de forhold som har ligget til grunn for særavtalen, kan hver av partene kreve opptatt stedlige forhandlinger om revisjon av særavtalen. Hvis det ikke oppnås enighet, skal det være adgang til å bringe saken inn for organisasjonene etter reglene i Hovedavtalens kap. IV. Denne bestemmelse endrer ikke den rett partene i henhold til gjeldende tariffbestemmelser måtte ha til å kreve forhandlinger og eventuelt voldgiftsbehandling ved revisjon av særavtaler.

## **Hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling mellom kvinner og menn**

### **FRA ORD TIL HANDLING -ET AKTIVITETSPROGRAM I 10 PUNKTER**

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

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

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

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

#### **Likestillingsavtaler**

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

#### **Lederforankring**

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

#### **Integrering**

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

Likestillingsperspektivet må ivaretas ved omstillinger, ansettelser, fremmelsler, opplæring, kompetanseutvikling, og ved innplassering i stillings- og lønnsystemer.

### **Arbeidsorganisering**

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

Erfaringer viser at endret arbeidsorganisering/omstilling ofte medfører at de arbeidsoppgaver hvor kravene til kompetanse er minst, blir borte. I disse jobber er kvinner fortsatt i majoritet.

Spesielt utsatt er deltidsansatte. Det er av stor betydning at mulighet til kompetanseutvikling og omskolering, og god tid til dette, gis til alle før endringene gjennomføres.

### **Deltid**

Andelen av kvinner som jobber deltid varierer kraftig mellom bransjene.

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

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

### **Mangfold i arbeidsmarkedet**

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

### **Kompetanse og rekruttering**

I forbindelse med kompetanse utvikling må det også tas hensyn til deltidsansatte.

Ved rekruttering til fagopplæring skal det stimuleres til inntak av både kvinner og menn uavhengig av tidligere tradisjoner for hva som er kvinne- og mannsyrker. Kvinner og menn bør spesielt oppfordres til å kunne gjøre utradisjonelle valg for å få endret det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.

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

## **Hovedorganisasjonenes ansvar - Et aktivitetsprogram i 10 punkter**

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

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

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

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

### **2. Lønnsdannelse**

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

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

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

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

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

Undersøkelsen skal finansieres av hovedorganisasjonene i fellesskap.

### **3. Næringsutvikling**

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

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

#### **4. Bedriftsutvikling**

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

Prosjektet skal blant annet fokusere på:

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

#### **5. Rekruttering**

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

#### **6. Kvinners karrieremuligheter**

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

#### **7. Deltid**

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

#### **8. Kompetansereformen**

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

#### **9. Arbeidsliv – familiepolitikk**

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

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

#### **10. Informasjon**

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

## Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987

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

1. Til 37,5 timer pr. uke:  
Dagtidsarbeid
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 helligdager.
4. Til 33,6 timer pr. uke
  - a) Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
  - b) Arbeid under dagen i gruver.
  - c) Arbeid med tunneldrift og utsprengning av bergrom under dagen.
5. For dem som har forlenget arbeidstid p.g.a. beredskapstjeneste eller passiv tjeneste i h.t. Arbeidsmiljølovens §46 nr. 5 og 6 (§10-4(2) og (3)), skal forlengelse skje på basis av overenskomstens timetall.

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

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

- b. Timelønninger (minstelønssatser, normallønssatser, 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 lønssatser 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 overenskomstråde med akkordnormal i hovedoverenskomsten måtte anvende høyere tall enn overenskomstens akkordnormal, skal disse tall bare reguleres i den utstrekning det er nødvendig for å bringe dem opp til den nye overenskomsts akkordnormal.

- f. Det skal etter avtale mellom partene innenfor det enkelte overenskomstråde være adgang til å avtale at kompensasjon i henhold til pkt. a-e gis i form av et øretillegg istedet for i prosent.
- 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 § 46, nr. 10 (§ 10-12 (4)), er det under visse betingelser åpnet adgang for tariffpartene til å treffe avtale om en annen ordning av arbeidstiden enn den loven fastsetter som den vanlige. Skulle det innenfor enkelte bransjer eller bedrifter være spesielt behov for å opprettholde den nugjeldende arbeidstid, kan tariffpartene treffe avtale om det i henhold til § 46 i loven.
5. I forbindelse med arbeidstidsforkortelsen kan det vise seg ønskelig av hensyn til den økonomiske utnyttelse av produksjonsutstyret å praktisere forskjellig ordinær arbeidstid, innen Arbeidsmiljølovens rammer, for forskjellige grupper av arbeidstakere. Innenfor en arbeidstidsordning kan det videre være ønskelig å legge pausene til forskjellige tider for arbeidstakerne. Det forutsettes at dette nærmere reguleres i den enkelte tariffavtale.
6. I tilfelle arbeidstidsordningen medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeide på disse dager av arbeidstakere som skulle vært fri, betales med 50 % tillegg. I de tilfelle hvor tariffavtalen inneholder bestemmelse om 100 % tillegg for overtidsarbeid på søn- og helligdager og dager før disse, skal det dog betales 100 % etter kl. 12.00 på lørdager og etter kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.
7. Når saklige grunner gjør det nødvendig, skal det være adgang for bedriften til å foreta bytte av fridager. I de tilfelle hvor det ikke foreligger avtale bransjevis eller på bedriften om vilkårene for dette, skal følgende gjelde:

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

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

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

8. I bedrifter hvor hjemmevaktbestemmelsene i Arbeidsmiljølovens § 46, nr. 9 (§ 10-4 (4)), kommer til anvendelse skal reduksjonen av den ukentlige arbeidstid i seg selv ikke føre til en videre adgang til kompensasjon i fridager enn det som er praktisert under en ordning av ukentlig arbeidstid med 40 timer i gjennomsnitt.
9. Hvor skiftarbeide innenfor Arbeidsmiljølovens ramme ønskes opprettholdt, innført eller utvidet og hvor man ikke allerede har tariffhjemmel for dette, skal partene oppta forhandlinger i tariffperioden om skiftbestemmelser.

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

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

Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

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

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

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

Bedriften skal drøfte med tillitsmennene om forkortelsen skal skje ved arbeidstidens begynnelse eller slutt eller begge deler. Ved valg av alternativ bør det legges vekt på det som bedriftens ansatte ønsker og at

arbeidstidsordningen så langt det er mulig blir den samme for alle grupper i bedriften. Hvis enighet - eventuelt med bistand fra organisasjonene - ikke oppnås, fastsetter bedriften innenfor tariffavtalens ramme hvorledes arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres.

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

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

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

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

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

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

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

I forbindelse med arbeidstidsreduksjonen vil hovedorganisasjonene med sikte på å dempe den økonomiske belastning spesielt peke på at man på den enkelte bedrift må samarbeide om tiltak for å øke effektiviteten, redusere produksjonsomkostningene og bedre bedriftenes 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 bestrebelsler ha oppmerksomheten vendt mot tekniske nyvinninger som kan gi bedre produksjonsresultater og innebære en forbedring av arbeidsmiljøet. De effektiviseringstiltak som gjennomføres, må harmonere med kravene til et godt arbeidsmiljø. Trivsel og sikkerhet er viktige momenter ved behandlingen av spørsmålet om en effektiv utnyttelse av arbeidstiden.

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

### **1. § 46 nr. 3 (§ 10-4):**

- a. Med døgnskiftarbeid menes arbeid som drives 24 timer i døgnet, men som avbrytes søn- og helligdager.

I vanlige uker kan arbeidet legges til tiden fra kl. 22.00 på søndager til kl. 18.00 på lørdager, som vil si en driftstid på 140 timer.

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

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

- d. Bevegelige helligdager skal regne som søndager ved fortolkningen av uttrykket "hver tredje søndag". Dette innebærer at en arbeidstaker som ikke arbeider så ofte på søndag som hver tredje søndag, likevel vil kunne få 35,5 timer pr. uke dersom han i tillegg arbeider på bevegelige

helligdager i slik utstrekning at han når opp i minst hver tredje søn- og helligdag.

- e. Uttrykket "arbeid som hovedsakelig drives om natten" innebærer at arbeidstakere går inn under bestemmelsen hvis 3/4 av arbeidstiden, dog minst 6 timer etter den gjeldende arbeidstidsordning, faller om natten. (I tidsrommet fra kl. 21.00 - kl. 06.00).

## **2. § 46 nr. 4 (§ 10-4):**

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

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

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

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

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

## **H. Overgangsordning.**

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

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

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

henhold til skift-, turnus eller annen arbeidstidsordning i gjennomsnitt pr. uke overstiger den nye arbeidstid skal være 50 % inntil 1. juli 1987.

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

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

## **Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai A - ordningen**

(Endret siste gang 1978)

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

### **I**

#### **Godtgjørelsen**

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

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

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

Hvis det innen overenskomstområdet gis generelle tillegg i tidsrommet etter beregningsperioden, skal disse tillegges ved utbetalingen av godtgjørelse. 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 være ordinær arbeidstid på vedkommende dag.  
Godtgjørelsen reduseres forholdsvis hvis det etter gjeldende arbeidsordning ved bedriften drives med innskrenket arbeidstid på vedkommende ukedag.

I godtgjørelsen gjøres fradrag for dagpenger e.l. som arbeideren i tilfelle får utbetalt for vedkommende dag av arbeidsgiveren eller av trygdeinstitusjon som helt eller delvis finansieres ved pliktmessig bidrag fra arbeidsgiveren.

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

### **Merknad:**

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

Det regnes inntil 3 skift pr. helligdag. Som regel regnes tiden fra kl. 22.00 før vedkommende helligdag til kl. 22.00 på helligdagen, eventuelt siste helligdag. Ovennevnte bestemmelse gjelder i den utstrekning følgende dager faller på en ordinær ukedag:

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

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

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

## II

### Opptjeningsregler

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

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

## III

### Tapsregler

1. Retten til godtgjørelse tapes hvis arbeideren er fraværende både virkedagen før og virkedagen etter helligdagen.  
Retten til godtgjørelsen tapes ikke hvis det er avtalt fri dagen før og dagen etter helligdagen med arbeidsgivers samtykke.
2. Retten tapes også hvis arbeideren forsømmer sitt arbeid enten virkedagen før eller virkedagen etter helligdagen, med mindre fraværet skyldes tjenestefrihet med arbeidsgiverens samtykke, ferie, legitimert sykdom, vareta- kelse av offentlig ombudspått eller annen uforskyldt fraværsgrunn.
3. Retten til godtgjørelse tapes ikke for helligdager og 1. og 17. mai som faller innenfor tidsrom hvor arbeideren har ferie eller er permittert på grunn av driftsstans, men reglene ovenfor følges dog forsåvidt angår fravær siste virkedag før og første virkedag etter slik ferie- eller permisjonstid.
4. Dersom en arbeider med minst 5 års sammenhengende ansettelse i bedrif- ten blir oppsagt uten at det skyldes eget forhold, og oppsigelsesfristen utløper siste virkedag i april eller desember måned, skal arbeidsgiveren betale ham godtgjørelse for henholdsvis 1. mai og 1. januar.

## IV Utbetaling

Godtgjørelsen betales senest 2. lønningsdag etter helligdagen.

For de helligdager som regnes som én enhet betales senest 2. lønningsdag etter henholdsvis 2. påskedag og nyttårsdag.

Opphører tjenesteforholdet før dette tidspunkt, utbetales godtgjørelsen sammen med sluttoppgjøret.

## V

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

## Avtale om prosentvis trekk av fagforeningskontingent

Med utgangspunkt i Hovedavtalens §11-3 har organisasjonene blitt enige om følgende avtale vedrørende prosentvis trekk av fagforeningskontingent:

1. Kontingentutregningen foretas av bedriften i forbindelse med lønnsberegningen for hver lønnsperiode.
2. Kontingenten beregnes prosentvis. Procentsatsen både til forbundet og avdelingen oppgis av klubbstyret.  
Endringer i prosentsatsen må meddeles senest 1 måned før ikrafttredelse.
3. Beregningsgrunnlaget er arbeidstakerens skattepliktige bruttolønn. Ved bruttolønn forstås summen av de beløp som oppgis i kode 111-A i lønns- og trekkoppgaven. Unntatt er honorerer utover vanlig fortjeneste til medlem av styre og bedriftsforsamling.
4. Den beregnede kontingent trekkes med prioritet etter tvungne trekk, slik som pensjonspremie, premie til Opplysnings- og utviklingsfond, bidragstrekk samt forskudds- og påleggstrekk av skatt.  
Hvis det ikke er dekning for den beregnede kontingent, trekkes beløpet i en senere lønnsperiode.
5. De trukne kontingentbeløp overføres samlet for hver lønnsperiode til oppgitt kontonummer i henholdsvis forbundets og fagforeningens bank.  
Trukket kontingent som ikke er overført innen 15. i første måned etter kvartalets slutt, belastes bedriften med 1,5% rente, dog minimum kr. 50,- pr. påbegynt 30 dager.

6. Ved utgangen av hvert kvartal, sender bedriften en samlet oversikt i 2 eksemplarer til fagforeningen over trukket kontingentbeløp pr. arbeider. De trukne kontingentbeløp føres på trekklistene over de organiserte arbeidstakere.

Trekklistene, med angitt trekkperiode, skal inneholde:

Fødselsnummer (11 siffer) og medlemsnr. eller arbeidsnr.

Dette brukes som medlemsnr.

Navn

Trukket beløp

Innmeldt dato:

Utmeldt dato:

Førstegangstjeneste/siviltjeneste:    innrullerings dato:    dimme dato:

Dødsdato:

Permittering og permisjon:                      Start dato:                      Slutt dato:

Trygdekasseperiode:                      Start dato:                      Slutt dato:

Brutto lønn:                                      Kr.:

Trukket hittil:                                    Kr.:

Dato for overgang til uføretrygd/arbeidsledighetstrygd/eller AFP:

Eventuelle andre meldinger tariffpartene blir enige om

7. De tillitsvalgte skal gi bedriften melding om nye eller utmeldte medlemmer. Innføring eller opphør av trekk skal følge lønnsperioden. Melding må være bedriften i hende senest 14 dager før lønnsberegningen foretas. Den nødvendige kontroll med at kontingenttrekk påbegynnes og avsluttes til rett tid, tillegger klubbstyret.

Noe ansvar for følger av oppstått feil, kan ikke overføres bedriften.

8. For bedrifter som av tekniske årsaker ikke kan følge retningslinjene fullt ut, avtales lokalt nødvendige tilpasninger eller overgangsordninger.

Ikrafttreden skjer på den enkelte bedrift når fagorganisasjonen krever det, men med minst en måneds varsel.

9. Denne avtale trådte i kraft 1. juni 1979 og er en del av overenskomsten mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Norsk Industri på den ene side og Landsorganisasjonen i Norge og Norsk Treindustri-arbeiderforbund på den annen side.

Avtalen er sist endret ved tariffrevisjonen 1998.

## **Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere**

Det er forutsetningen at arbeidstakerens 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.

## **Bonusavtale**

1. Avtalen består av en fast tidlønn pr. arbeidet time og en bonus som er lik innspart tid i forhold til normal tid, beregnet tid.
2. Den faste lønnsdelen er:  
  
Over 18 år      kr.  
Etter 1 år som produksjonsarbeider i bransjen kr.  
Etter 2 år som produksjonsarbeider i bransjen kr.  
Etter 3 år som produksjonsarbeider i bransjen kr.
3. Bonusen beregnes på grunnlag av en sats på kr. ... pr. innspart time i forhold til beregnet timeforbruk. Bonusen fordeles i forhold til arbeidende timer i produksjonen. Beregnet timeforbruk vil framgå av egen protokoll etter forhandlinger mellom bedriftens ledelse og tillitsmennene.  
For nye produkter er beregnet timeforbruk den forkalkulerte tid på produktet, men for den første serien av nye produkter gis et tillegg i den forkalkulerte tiden på ... %.

4. All arbeidstid belaster ved utregning av medgått tid, med unntakelse av:
5. Unge arbeidere og uøvede arbeidere: de første 3 månedene belaster de bonussystemet med 2/3 av arbeidende timer, men de får utbetalt full bonus.
6. Produksjonen registreres ved levering til mellomlager før montasje og ved levert ferdigvarelager når det gjelder monterte enheter.
7. Bonusperioden er ... uker.
8. I fall det gjennomføres vesentlige endringer i produksjonsmetoder eller arbeidets organisering, forutsettes beregnet timeforbruk justert tilsvarende.
9. Arbeidstakere som tas ut av vanlig produksjon, jf. pkt. 4, lønnes med samme lønn som de andre i bonusperioden.
10. Denne avtale trer i kraft fra og med .... Den gjelder som en prøveordning i ..... uker.  
Dersom avtalen ikke blir sagt opp ved prøvetidens utløp, gjelder den til og med ..... og videre ett år av gangen hvis den ikke av en av partene sies opp med 1 måneds varsel.

### **Merknad:**

I det partene viser til overenskomstens §4 presiseres at dette er et forslag. Utformingen av den enkelte avtale må søkes tilpasset de lokale forhold. I den forbindelse pekes det spesielt på pkt. 6, registrering av produksjonen. I pkt. 10 kan det gis en garantert bonus i en begrenset prøveperiode.

## TJENESTEPENSJONER

Norsk Industri og NTAF vil understreke viktigheten av at tjenestepensjonsordninger drøftes på de enkelte bedriftene med det formål å etablere bedriftsvisе tjenestepensjonsordninger. Norsk Industri og NTAF 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 NTAF 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 NTAF vil anmode sine respektive hovedorganisasjoner, NHO og LO om i fellesskap å:

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

## Bilag til overenskomsten av 2004

### Handlingsplan for kompetanseutvikling

Norsk Industri og Norsk Treindustriarbeiderforbund (NTAF) vil, gjennom et utstrakt samarbeid, bruke kompetanseutvikling på bred basis som et viktig element for å styrke Møbel og Innredningsbransjens fremtidige utvikling. Likeså er partene enige om at etter- og videreutdanning er et viktig element med hensyn til rekruttering av fremtidig arbeidskraft. Norsk Industri og NTAF vil sammen arbeide for at det på alle bedrifter blir utarbeidet opplæringsplaner og igangsatt systematisk kompetanseutvikling for alle ansatte, hvor bedriftene bør være den naturlige opplæringsarenaen og målsettingen er **En Helhetlig Kompetanseutviklingsstrategi**.

#### **Hovedelementene som må ligge til grunn i dette viktige arbeidet er følgende:**

- Hovedavtalens kap. 16
- EVU-reformen
- Parts sammensatt utvalg
- Dokumentasjon av realkompetanse

#### **Norsk Industri og NTAF har på denne bakgrunn følgende handlingsplan:**

1. Ved systematisk arbeid bidra til å øke andelen fagarbeidere.
2. Arbeide systematisk for at det til enhver tid er ansatte som tar etter- og videreutdanning i bransjen.
3. Være en pådriver for at bedriftene utvikler felles arenaer for kompetanseutvikling.
4. Sørge for at partene på bedriftene utarbeider lokale avtaler som innbefatter hvilke kostnader de ansatte kan få dekket under sin etter- og videreutdanning. Her kan nevnes kostnader til livsopphold, kostnader til undervisning, reisekostnader og merkostnader ved opphold utenfor hjemmet.
5. Sørge for at partene på bedriftene i sine årlige opplæringsplaner, også legger til rette for at opparbeidet kompetanse systematisk blir vedlikeholdt. Kompetanseutvikling og bruk av etablert kompetanse henger nøye sammen med fleksibilitet, omstillingsevne og fremtidige utfordringer.  
Videre er det viktig at ansatte med lese- og skrivevansker inkluderes i nevnte utfordringer.

6. Be partene på bedriften se på mulighetene for kompetanseutvikling som et tiltak istedenfor permitteringer. Tiltaket bør være i samarbeid med offentlige etater.
7. Den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse.
8. Norsk Industri og NTAF skal være aktive pådrivere og medspillere i all kompetanseutvikling som igangsettes i bransjen. Herunder også utvikling av aktuelle tilbydere/-samarbeidspartnere som bransjen er tjent med.

## **Del I. Hovedavtalen**

## **Del II. Møbel, Interiør og trevarebransjene samt for Ski - skistavprodusenter og Tønnefabrikker**

Denne overenskomst tiltres med varighet fra .....

av

Norsk Treindustriarbeiderforbund

.....

Arbeidsgiver: .....

Organisasjonsnr .....

Adresse: .....

Antall arbeidere: .....

Signatur / stempel .....

