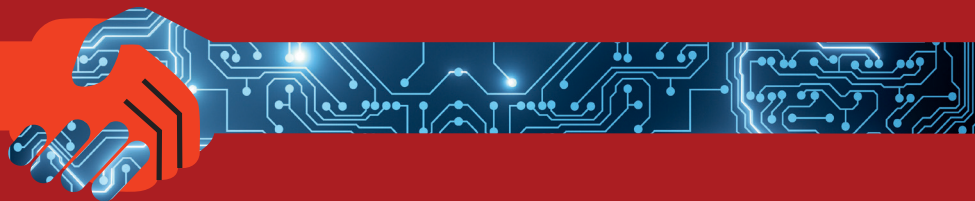


2022-2024



# IKT-Overenskomsten

# IKT – overenskomsten

**1. april 2022 – 31. mars 2024**

Mellom

**Næringslivets Hovedorganisasjon/Abelia**

på den ene side

og

**Landsorganisasjonen i Norge/EL og IT Forbundet**

på den annen side



## Innholdsfortegnelse

Kapittel 1 .....	9
§ 1 Overenskomstens omfang.....	9
§ 1.1	
§ 1.2	
Kapittel 2 .....	9
§ 2 Arbeidstid.....	9
§ 2.1 Ordinær dagarbeidstid.....	9
§ 2.2 Overtidsarbeid for arbeidstakere som kommer inn under AML kap. 10 .....	10
§ 2.3 Skiftarbeid .....	11
§ 2.4 Beredskapsvakt.....	12
§ 2.5 Ferie .....	12
Kapittel 3 .....	12
§ 3 Lønnsfastsettelse - lønssystemer .....	12
§ 3.1 Lønssystem og forhandlinger.....	12
§ 3.2 Minstelønn for operatører .....	14
§ 3.3 Lærlinger .....	14
§ 3.4 Andre unntak fra lønssatsene .....	16
§ 3.5 Vikariat .....	16
§ 3.6 Pensjon.....	16
Kapittel 4 .....	16
§ 4 Resultatlønn/prestasjonslønn .....	16
§ 4.1 Bonussystem .....	16
Kapittel 5 .....	17
§ 5 Spesielle lønnsbestemmelser.....	17
§ 5.1 Godtgjøring for helligdager og 1. og 17. mai .....	17
Kapittel 6 .....	17
§ 6 Overtid, skift og andre tillegg .....	17

§ 6.1 Overtidstillegg for de arbeidstakere som har krav på overtidsbetaling .....	17
§ 6.2 Matpenger .....	18
§ 6.3 Skifttillegg .....	18
Kapittel 7 .....	18
§ 7 Reiser i bedriftens tjeneste .....	18
§ 7.1 Reisegodtgjørelse .....	18
§ 7.2 Kompensasjon for reisetiden utenom den enkeltes ordinære arbeidstid.....	19
Kapittel 8 .....	19
§ 8 Andre bestemmelser .....	19
§ 8.1 Partenes gjensidige plikter .....	19
§ 8.2 Utlønning og trekk av fagforeningskontingent.....	19
§ 8.3 Verktøy og arbeidstøy .....	19
§ 8.4 Rett til valg av verneombud .....	20
§ 8.5 Kompetanseutvikling .....	20
§ 8.6 Likestilling og ikke-diskriminering .....	21
§ 8.7 Omsorgspermisjon .....	22
§ 8.8 Velferdspermisjon .....	22
§ 8.9 Personvern i arbeidslivet.....	22
§ 8.10 Tilgjengelighetsteknologi .....	22
§ 8.11 Seniorpolitikk.....	22
Kapittel 9 .....	23
§ 9 Varighet, oppsigelse, bilag og omfang .....	23
§ 9.1 Varighet, oppsigelse.....	23
§ 9.2 Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår.....	23
§ 9.3. Bilag til overenskomsten.....	23
Bilag 1 Sliterordningen .....	25
§ 1 Bakgrunn og formål .....	25

§ 2 Etablering .....	25
§ 3 Tariffavtaler med Sliterbilag .....	26
§ 4 Individuelle krav .....	26
§ 5 Ytelsen .....	27
§ 6 Finansiering .....	27
§ 7 Endring og avvikling.....	28
Bilag 2 Avtale om Opplysnings- og utviklingsfond .....	29
§ 1 Formål.....	29
§ 2 Virkemidler.....	29
§ 3 Finansiering .....	29
§ 4 Innkreving av premie.....	30
§ 5 Administrasjon.....	30
§ 6 Midlenes anvendelse og fordeling.....	30
§ 7 Regnskap og årsberetning .....	31
§ 8 Oppløsning.....	31
§ 9 Ikrafttredelse .....	31
Bilag 3 Avtale om ny AFP-ordning .....	33
I Innledning.....	33
II Vedtekter .....	33
III Opprinnelig AFP- ordning.....	34
IV Ny AFP- ordning.....	34
V Vilkår for å få ny AFP (Hovedpunkter, se forøvrig vedtektene). 34	
VI Pensjonsnivået i den nye AFP-ordningen .....	35
VII Den nye AFP-ordningen finansieres på følgende måte: .....	35
VIII .....	36
Bilag 4 Nedsettelse av arbeidstiden .....	37
A – Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse: .....	37

B – Gjennomføringen av kompensasjon for nedsettelse av arbeidstiden .....	38
C – Generelt om gjennomføringen .....	39
D – Dagarbeid .....	41
E – Overgang til ny skiftplan .....	42
F – Opprettholdelse av produksjon, produktivitet og effektiv arbeidstid .....	42
G – Nærmere om arbeidsmiljølovens § 10 .....	43
H – Overgangsordning .....	45
Bilag 5 Likestilling mellom kvinner og menn .....	47
Innledning .....	47
Aktivitetsprogram .....	47
Bilag 6 Ferie m.v. ....	51
Bilag 7 Uorganisert bedrifter .....	55
Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner .....	55
Bilag 8 Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m. ....	57
1. Innleie av arbeidstakere .....	57
2. Utsetting av arbeid og entrepriselignende ordninger .....	58
3. Personvern og taushetsplikt .....	59
4. Bo- og oppholdsforhold for arbeidstakere ansatt hos underleverandører som utfører oppdrag i Norge .....	59
5. Bruk av vikarer .....	59
6. Andre forhold .....	59
Protokolltilførsel .....	60
Bilag 8A Ansatte i vikarbyråer .....	63
Bilag 9 Korte velferdspermisjoner .....	65

# Kapittel 1

---

## § 1 Overenskomstens omfang

### § 1.1

Denne overenskomst kan gjøres gjeldende for medlemmer av EL og IT Forbundet som er ansatt i NHOs medlemsbedrifter hvor hovedvirksomheten er IKT-relatert.

Overenskomsten omfatter ikke eventuelle medlemmer av EL og IT Forbundet som utgjør bedriftens øverste ledelse og forhandlingsutvalg.

### § 1.2

Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde, se bilag 8 og 8 A.

# Kapittel 2

---

## § 2 Arbeidstid

### § 2.1 Ordinær dagarbeidstid

#### § 2.1.1

Inndeling av arbeidstiden, herunder fleksitid og fastsettelse av pauser, skjer ved særlig avtale mellom bedriften og de tillitsvalgte.

Når det gjelder spiserom, vises det til arbeidsmiljøloven § 10-9.

#### § 2.1.2

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke.

#### § 2.1.3 Særskilt for operatører

For operatører skal den daglige arbeidstid legges i tidsrommet 07.00 – 18.00. Hvor saklige grunner gjør det nødvendig, kan ordinær arbeidstid legges til lørdager mellom kl. 07.00 og kl. 13.00.

Med to ukers varsel kan, når saklig grunn foreligger, de lokale parter inngå avtale om avvikende plassering av den ordinære arbeidstiden.



Når partene er enige om avvikende plassering av arbeidstiden forutsetter dette også enighet om kompensasjon for ubekvem arbeidstid. Hvis ikke gjelder følgende satser:

Mandag til fredag:

Etter kl. 18.00: kr 30,- pr time

Etter kl. 21.00: kr 55,- pr time

Lørdag:

Etter kl. 13.00: kr 55,- pr time

Etter kl. 16.00: kr 114,- pr time

Søndag:

Hele døgnet: kr. 114,- pr time

Tillegg for ubekvem arbeidstid gjelder ikke for:

- Arbeidstakere som ikke kommer inn under AML kapittel 10 om arbeidstid.

#### § 2.1.4

Partene på den enkelte bedrift kan avtale fleksibel arbeidstid for alle ansatte eller grupper av ansatte. Avtalen bør inneholde bestemmelser om rammetid, kjernetid og glidetid.

Det er anledning til å avtale fleksitid utover ordinær arbeidstid etter pkt. 2.1.2 og pkt. 2.1.3.

### § 2.2 Overtidsarbeid for arbeidstakere som kommer inn under AML kap. 10

Overtidsarbeid kan anvendes i den utstrekning som gjeldende lov hjemler (jf. arbeidsmiljølovens § 10-6). Overtidsarbeid bør innskrenkes til det minst mulige og i særdeleshet ikke overdrives av eller overfor den enkelte arbeidstaker.

Som overtidsarbeid regnes pålagt arbeid utover den alminnelige arbeidstid etter § 2.1 og arbeidsmiljøloven, for heltidsansatte.

#### § 2.2.1

Arbeidstakere skal også innenfor rammen av den i loven fastsatte begrensning av adgangen til overtidsarbeid enkeltvis være berettiget til fritagelse for overtidsarbeid ved særlige anledninger som møter mv. samt også andre private grunner.

Det kan avtales med den enkelte at opparbeidet overtid (iht. AML) avspaseres. Overtidstillegget skal utbetales.

## § 2.3 Skiftarbeid

### § 2.3.1

Det skal være adgang til å anvende skiftarbeid (jfr. arbeidsmiljølovens § 10-4)

For skiftordninger skal arbeidstidens lengde være i gjennomsnitt 37,5, 36,5, 35,5 og 33,6 t/uke, slik som bestemt i bilag 4 om nedsettelse av arbeidstiden som er en del av denne overenskomsten.

### § 2.3.2

Hvis en arbeidstaker ved overgang fra dagarbeid til skift får kortere arbeidstid regnet over en skiftsyklus, skal det gis kompensasjon for manglende timer. Det samme gjelder ved overgang fra skiftarbeid til dagarbeid.

### § 2.3.3

Ved midlertidig overgang fra dagarbeid til skift og fra 2- til 3-skift, gis kompensasjon for arbeidstidsnedsettelsen ved at skiftarbeiderens fortjeneste på skift for hver lønnsperiode påplusses kompensasjonen:

Fra 37,5 timer til 36,5 timer:	2,74 %
Fra 37,5 timer til 35,5 timer:	5,63 %
Fra 37,5 timer til 33,6 timer:	11,61 %
Fra 36,5 timer til 35,5 timer:	2,82 %
Fra 36,5 timer til 33,6 timer:	8,63 %

Eventuelt den prosentsats som fremkommer hvor arbeidstidsnedsettelsen skjer fra andre timetall.

For skifttillegg vises det til § 6.3

### § 2.3.4

Ved fastsettelse av skiftplan skal det forhandles med arbeidstakernes tillitsvalgte.

### § 2.3.5

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

### § 2.3.6

Varsel om endring av arbeidstiden skal gis i så god tid som mulig, og uten ugrunnet opphold.

## § 2.4 Beredskapsvakt

Forut for innføring av beredskapsvakt og videre vilkårene for slike ordninger, skal fastsettes etter drøftinger med de tillitsvalgte. Det vises her til AML.

## § 2.5 Ferie

Ferie gis i samsvar med ferieloven og bilag 6 om ferie.

# Kapittel 3

---

## § 3 Lønnsfastsettelse - lønnssystemer

### § 3.1 Lønnssystem og forhandlinger

Bedriften skal ha et lønnssystem som fastsettes etter drøftinger med de tillitsvalgte.

Med lønnssystem menes de prinsipper og retningslinjer/prosedyrer som legges til grunn for lønnsfastsettelse (herunder lønnsregulering).

Er individuell lønnsfastsettelse en del av lønnssystemet, skal lønnsfastsettelsen gjennomføres med utgangspunkt i kjente kriterier. Det tas hensyn til stillingens arbeids- og ansvarsområde, stillingens krav til kompetanse samt medarbeiderens resultat-oppnåelse/dyktighet. Det er ikke anledning til å utelukke hele arbeidsområder på generelt grunnlag.

Vurderingskriteriene (og retningslinjer/prosedyrer) skal drøftes med de tillitsvalgte og stimulere til kompetanseutvikling og gode prestasjoner, samt støtte opp under bedriftens strategi og mål.

Ved urimelighet, som gir grunnlag for fornyet vurdering, kan tillitsvalgte ta saken opp med bedriftsledelsen utenom ordinært lønnsoppgjør. Bedriften kan foreta tilleggsreguleringer utenom reguleringsdatoen for

å rette opp skjevheter. De tillitsvalgte skal informeres så snart som mulig etter evt. regulering er gjennomført.

Før de lokale forhandlinger starter skal de tillitsvalgte på forespørsel få utlevert liste over individuelle lønninger for forbundets medlemmer ved bedriften. Slike lister kan også kunne utleveres til andre tider. De tillitsvalgte kan også be om opplysninger om gjennomsnittlig lønnsutvikling i selskapet fordelt på kjønn, samt informasjon om de økonomiske rammer for avsluttede forhandlinger for andre arbeidstakergrupper i bedriften. Partene lokalt kan bli enige om ytterligere opplysninger.

Lønnsnivået for arbeidstakere over 18 år, skal ikke være lavere enn begynnerlønn for arbeider uten fagbrev.

### Lokale forhandlinger

En gang hvert avtaleår (pr avtalt dato) skal det foretas lokale forhandlinger om rammen og profilen for oppgjøret.

Lokale forhandlinger skal ikke påbegynnes før det sentrale/forbundsvis oppgjøret er vedtatt. I virksomhet med flere fagforeninger/overenskomster bør virksomheten tilstrebe samtidighet ved de lokale forhandlingene.

Før forhandlingene tar til, skal bedriften legge fram følgende opplysninger dersom de tillitsvalgte ber om det: bedriftens regnskap, økonomisk status og gjennomsnittlig lønnsutvikling for EL og IT Forbundets medlemmer i bedriften og det enkelte medlems lønn.

De tillitsvalgte kan også kreve å få opplyst gjennomsnittlig utvikling for operatørgrupper, samt andre grupper hvor EL og IT Forbundet har medlemmer, dersom slike opplysninger kan gis uten å komme i strid med personlovgivningen. Partene på bedriften definerer hva som anses som grupper.

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

Partene skal videre behandle de prinsipper og retningslinjer som legges til grunn for fordeling av tilleggene. Lønnsdifferensiering skal tilstrebes foretatt så rettferdig som mulig og fortrinnsvis knyttet til en prosess med systematisk stillings- og dyktighetsvurdering. Det skal tas hensyn til den enkeltes arbeids- og ansvarsområde i henhold til beskrivelse av

stillingen, samt den enkeltes praksis, utdanning, resultatoppnåelse og dyktighet.

Det skal settes opp protokoll fra de lokale forhandlingene.

I de tilfelle partene lokalt ikke kommer til enighet, har hver av partene anledning til å bringe saken inn for organisasjonene (EL og IT Forbundet og Abelia).

### Felles protokolltilførsel:

§ 3.1, 6 avsnitt - Partene er enige om at når tillitsvalgte ber om opplysninger med utgangspunkt i denne bestemmelsen, skal slike opplysninger utleveres. Med "andre arbeidstakergrupper" mener partene andre fagforeninger.

## § 3.2 Minstelønn for operatører

Pr. 1. april 2022:

Lønn pr. mnd.			
Stilling	Begynnerlønn	Etter 3 år	Etter 6 år
Under 18 år	Kr. 22 652,-		
Arbeider uten fagbrev	Kr. 28 685,-	Kr. 29 827,-	Kr. 30 970,-
Arbeider med relevant fagbrev	Kr. 33 568,-	Kr. 34 711,-	Kr. 35 853,-

Det skal drøftes mellom de lokale partene hva som er relevant fagbrev.

Timelønnen fremkommer ved å dividere på 162,5.

## § 3.3 Lærlinger

Med basis i Reform 94 og fag- og yrkesopplæring med hovedmodell 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapingstid for 2 års læretid i bedriften, skal lærlingens timelønn utgjøre en prosentandel av bedriftens grunnlønn for nyutdannet fagarbeider.

Lærlingelønnen utgjør for:

Fag med 2 års opplæring i videregående skole (GK og VK1) pluss 2 års læretid i bedrift, følger følgende skala for tiden i bedrift:

1. halvår 30 %
2. halvår 40 %
3. halvår 50 %
4. halvår 80 %

Fag med 2 års opplæring i videregående skole (GK og VK1) pluss 2,5 års læretid i bedrift, følger følgende skala for tiden i bedrift:

1. halvår 30 %
2. halvår 40 %
3. halvår 45 %
4. halvår 55%
5. halvår 80 %

Fag med 3 års opplæring i videregående skole (GK, VK1 og VK2) pluss 1 års læretid i bedrift, følger følgende skala for tiden i bedrift:

1. halvår 50 %
2. halvår 80 %

Fag med 3 års opplæring i videregående skole (GK, VK1 og VK2) pluss 1,5 års læretid i bedrift, følger følgende skala for tiden i bedrift:

1. halvår 40 %
2. halvår 50 %
3. halvår 80 %

### § 3.3.1 Skolefagbrev

Arbeidstakere med skolefagbrev skal det første året i bedriften lønnes med 80 % av bedriftens grunnlønn for fagarbeider.

### § 3.3.2 Overtid for lærlinger

Ved overtidarbeid skal lærlinger ha overtidbetaling tilsvarende bedriftens grunnlønn for ufaglært med de overtidstillegg som følger av § 6 for dagtidstilsatte.

### § 3.3.3 Andre utgifter

Partene er enige om at det er viktig å sikre rekruttering til bransjen. På denne bakgrunn anbefaler partene de lokale parter å drøfte aktuelle ordninger som støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter og støtte til reise- og flytteutgifter. Partene anmoder derfor de lokale parter om å vurdere behov for tiltak som øker mobiliteten og tilgangen av lærlinger.

### § 3.3.4 Fagprøve/svenneprøve

I de tilfeller lærlingen stryker til første gangs fag-/svenneprøve, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens eget forhold, anmodes bedriften om å tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fag-/svenneprøve. Ved forlengelse skjer avlønning etter siste halvårssats. Det vises forøvrig til opplæringsloven.

### § 3.4 Andre unntak fra lønnsatsene

Avvik fra lønnsatsene kan gjøres for arbeidstakere med ulike yrkesvalghemninger, gjerne i samarbeid med en offentlig etat (sosialkontor, arbeidskontor, helsetjenesten m.m.). For disse blir lønnen fastsatt etter drøftelser mellom bedriftsledelsens representant, vedkommende arbeidstaker og tillitsvalgte. Dersom forutsetningene for lønnsfastsettelsen endrer seg, kan denne tas opp i drøftinger mellom partene som nevnt ovenfor.

### § 3.5 Vikariat

Ved vikariat i stilling med mer kvalifisert og ansvarsfullt arbeid som varer utover sammenhengende 3 uker, betales et tillegg som fastsettes ut fra lønnen i den stillingen man vikarierer i. Slik godtgjøring betales fra første dag.

### § 3.6 Pensjon

Pensjon og forsikringsordninger skal være i henhold til bedriftens bestemmelser.

De lokale parter skal ha dialog om de etablerte bedriftsordningene.

## Kapittel 4

---

### § 4 Resultatlønn/prestasjonslønn

#### § 4.1 Bonussystem

##### § 4.1.1

Bonussystem består av en fast lønnsandel og en mindre bevegelig andel felles for hele bedriften, avdelingen og/eller grupper (og/eller på individet).

### § 4.1.2

Forskjellige former for bonussystemer kan anvendes. Bonussystemer skal avtales skriftlig. Målekriterier som skadefrekvens og sykefravær bør unngås.

### § 4.1.3

Ved bonussystemer er arbeidstakerne garantert lønssystemets faste del.

### § 4.1.4

Alle arbeidstakerkategorier ved bedriften kan etter avtale delta i bonussystemer.

Partene anbefaler at det opprettes produktivitetsavtaler på bedrifter med bonussystem.

## Kapittel 5

---

### § 5 Spesielle lønsbestemmelser

#### § 5.1 Godtgjøring for helligdager og 1. og 17. mai

Månedslønnede arbeidstakere trekkes ikke i lønn for bevegelige helligdager eller 1. og 17. mai. Timelønnede arbeidstakere mottar ordinær timelønn iht. arbeidsplanen.

## Kapittel 6

---

### § 6 Overtid, skift og andre tillegg

#### § 6.1 Overtidstillegg for de arbeidstakere som har krav på overtidsbetaling

(Jfr. AML. kap. 10)

Bestemmelsene om godtgjørelse for overtidsarbeid gjelder bare for arbeidstakere som omfattes av arbeidstidskapitlet i arbeidsmiljøloven.



De 5 første virkedager i uken betales 50 % inntil kl. 21.00. Deretter betales 100 % tillegg.

Arbeidstakere som møter til tilsagt overtidarbeid skal betales for 2 timer selv om overtidarbeidet utføres på kortere tid. Dette gjelder ikke ved overtidarbeid i tilknytning til den ordinære arbeidstid.

Overtidsgrunnlaget for timelønnede utgjør timefortjenesten eksklusive alle variable tillegg for den enkelte arbeidstaker i sist kjente kvartal. For månedslønnede finnes overtidsgrunnlaget ved å dividere vedkommendes månedslønn med det aktuelle uketimetall x 4 1/3.

## § 6.2 Matpenger

Når en arbeidstaker blir tilsagt til overtidarbeid samme dag, og overtiden varer minst 2 timer sørger bedriften for forpleining. Hvis dette ikke lar seg gjennomføre betales i stedet kr 96,- i matpenger. Ved overtidarbeid som vil vare utover 5 timer forutsettes at bedriften sørger for ytterligere forpleining, eventuelt at det avtales et beløp til dekning av matutgifter.

## § 6.3 Skifttillegg

For første skift (dagskift) betales ikke tillegg, forøvrig avtales skifttillegget lokalt. Det skal avtales egne tillegg for skift etter kl. 14.00 på dager før søn- og helligdager og for jul-, nyttårs-, påske- og pinseften.

# Kapittel 7

---

## § 7 Reiser i bedriftens tjeneste

Fastsettelse av bedriftens reiseregulativ skjer etter drøftelser med de tillitsvalgte.

### § 7.1 Reisegodtgjørelse

#### § 7.1.1

Reiser i bedriftens tjeneste godtgjøres etter bedriftens reiseregulativ. Eventuelle endringer av reiseregulativet skal drøftes med de tillitsvalgte.

### § 7.1.2

Hvis bedriften ikke har reiseregulativ skal det før arbeidstakeren reiser ut på tjenestereise treffes avtale om en av følgende tre ordninger:

- en fast diett og losjigodtgjørelse pr. dag, uke eller måned
- bedriften holder kost og losji uten utgift for vedkommende
- utgifter til kost og losji betales etter regning.

Benyttes egen bil i tjeneste skal det fastlegges en godtgjørelse for dette. Hvis ikke annet er avtalt benyttes Statens satser.

Benyttes firmaets bil i tjeneste skjer tjenestekjøringen vederlagsfritt for arbeidstaker. Når det gjelder arbeidstakers mulige erstatningsansvar er dette regulert i skadeerstatningsloven § 2-3.

## § 7.2 Kompensasjon for reisetiden utenom den enkeltes ordinære arbeidstid

Kompensasjon for reiser utenom arbeidstid gis etter bedriftens retningslinjer for slik kompensasjon.

# Kapittel 8

---

## § 8 Andre bestemmelser

### § 8.1 Partenes gjensidige plikter

De bedrifter som denne overenskomst omfatter kan ikke ansette noen arbeidstakere i de stillingsgrupper EL og IT Forbundet har medlemmer på andre vilkår enn fastsatt i overenskomsten.

Partene er enige om at bedriften bør føre en personalpolitikk som ut ifra bedriftens og den enkelte gruppes situasjon, tar utgangspunkt i at permisjonsordninger, velferdsordninger og sosiale ordninger er like, uavhengig av hvilken tariffavtale den enkelte ansatte er omfattet av.

### § 8.2 Utlønning og trekk av fagforeningskontingent

Det vises til Hovedavtalens bestemmelser om dette.

### § 8.3 Verktøy og arbeidstøy

Verktøy og annet utstyr som er nødvendig for utførelse av arbeidet skal stilles vederlagsfritt til arbeidstakers disposisjon i arbeidstiden, dersom annet ikke er avtalt.

Ved behov skaffer arbeidsgiver til veie tilpasset ordinært arbeidstøy til kvinner og menn der unisex-modell ikke er tilfredsstillende. Der hvor arbeidstaker utfører arbeid hvor arbeidet krever vernebriller, skal bedriften tilby vernebriller med styrke til arbeidstaker som har et dokumentert behov for dette og hvor vernebriller som benyttes utenpå ordinære briller ikke gir hensiktsmessig vern.

## § 8.4 Rett til valg av verneombud

Det vises til arbeidsmiljøloven kapittel 6 med forskrifter.

## § 8.5 Kompetanseutvikling

Den enkelte bedrift skal i samarbeid med de tillitsvalgte regelmessig kartlegge og analysere bedriftens kompetansebehov med bakgrunn i bedriftens forretningsidé og strategi.

På bakgrunn av kartleggingen, planlegges og gjennomføres det kompetansehevende tiltak for at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for nye oppgaver og oppfylle bedriftens fremtidige krav. Dette kan f.eks. skje gjennom det daglige arbeid, gjennom bruk av interne og eksterne kurs, digital opplæring, selvstudier og konferanser. Bedriften har i utgangspunktet hovedansvaret for bedriftens kompetanseutvikling. Den enkelte ansatte skal sammen med bedriften medvirke for å ivareta bedriftens kompetansebehov.

Partene er enige om at en systematisk etterutdanningsplan skal gjennomføres og holdes ved like. Det er intensjonen at denne skal stimulere både til utvikling av spesialkompetanse og til bedre og mer allsidig faglig kunnskap. Opplæring skal derfor gis både som generelle kurs for alle eller til større grupper av ansatte eller som individuelle kurs.

De individuelle kursene, som tar sikte på å utvikle særskilt kompetanse på enkelte områder for å sikre bedriftens utvikling blir tilbudt individuelt og etter bedriftens og de ansattes behov. Dette opplæringstilbudet skal også legges opp slik at de ufaglærte på sikt kan utvikle seg innen sitt arbeidsfelt.

Det bør være en målsetning at det drives fagopplæring i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være opplæringsbedrift. I den grad det ikke er til hinder for bedriftens forsvarlige planlegging av drift- og personaldisponeringer, bør det legges til rette for kompetansehevende

tiltak gjennom fagskole eller andre relevante etter- og videreutdanningsløp.

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

I forbindelse med avleggelse av eksamen fra videregående skole, universitet eller høyskole, gis permisjon med lønn for en eksamensdag hvert semester. Forutsetningen er at virksomheten vurderer at utdanningen er relevant.

For at den enkelte skal motiveres og gis mulighet til etter- og videreutdanning, kan det etter enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker gis anledning til å gjennomføre kompetansehevende tiltak som nevnt over av inntil 7,5 timers varighet pr. år. betalt med ordinær lønn. Innvilgelse av dette krever en målsetting om fullføring og at arbeidstaker selv bidrar med nødvendig egeninnsats i fritiden. Øvrige kriterier avtales lokalt.

## § 8.6 Likestilling og ikke-diskriminering

### § 8.6.1

Partene er enige om at arbeid som utføres under denne overenskomst skal vurderes etter samme prinsipper for menn og kvinner.

### § 8.6.2

Partene er enige om både sentralt og lokalt å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene, slik at kvinner og menn gis like muligheter til å ta del i de forskjellige arbeidsoppgaver innenfor overenskomstens virkeområde.

Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Arbeidsgiver har ansvar for bedriftens lovpålagte likestillingsarbeid, men begge parter har ansvar for å ta initiativ i likestillings spørsmål. Der det ikke inngås lokal avtale skal likestillingsarbeidet gå inn i det etablerte systemet for samarbeid, informasjon og drøftelser i bedriftene.

Det vises til Fellesbilag 5 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II – Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

### § 8.6.3

Bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser, forfremmelser, lønnsfastsettelse og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

### § 8.7 Omsorgspermisjon

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

### § 8.8 Velferdspermisjon

Det skal i tolkningen av overenskomstens bilag 9 nr. 1 og 7 tas hensyn til ulike familieformer.

### § 8.9 Personvern i arbeidslivet

Utviklingen av digital teknologi kan gi utfordringer for personvern i arbeidslivet. Det er derfor viktig å sikre tilfredsstillende kunnskap om personvern i bedriften. De lokale partene vil i fellesskap søke å iverksette hensiktsmessige tiltak for å sikre at bruk av teknologien er i tråd med gjeldende lov- og avtaleverk.

### § 8.10 Tilgjengelighetsteknologi

Partene er enige om viktigheten av å sikre balanse mellom arbeid og fritid. Partene lokalt oppfordres derfor til å drøfte rammene for bruk av teknologi som kan påvirke denne balansen.

### § 8.11 Seniorpolitikk

Med bakgrunn i stigende andel av eldre arbeidstakere er det viktig å legge forholdene til rette for at eldre arbeidstakere skal stå lengre i arbeid. Partene lokalt bør drøfte aktuelle virkemidler som kan bidra i denne forbindelsen.

## Kapittel 9

---

### § 9 Varighet, oppsigelse, bilag og omfang

#### § 9.1 Varighet, oppsigelse

Denne overenskomst trer i kraft pr 1. april 2022 og gjelder til 31. mars 2024 og videre 1 - ett - år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel.

#### § 9.2 Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Før utløpet av første avtaleår, skal det optas 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 2023).

#### § 9.3. Bilag til overenskomsten

Som egne bilag til denne overenskomsten følger:

Bilag 1 Sliterordningen

Bilag 2 Avtale om Opplysnings- og utviklingsfond

Bilag 3 Avtale om ny AFP-ordning

Bilag 4 Nedsettelse av arbeidstiden

Bilag 5 Aktivitetsprogram mellom LO og NHO – med mål om å fremme likestilling og hindre diskriminering

Bilag 6 Ferie m.v.

Bilag 7 Uorganisert bedrifter

Bilag 8 Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.

Bilag 8A Ansatte i vikarbyråer

Bilag 9 Korte velferdspermisjoner

Oslo 12. mai 2022

**Birgit Abrahamsen /sign.**

*Abelia*

**Torbjørn Sundal /sign.**

*EL og IT Forbundet*

**Ole Erik Almlid /sign.**  
**/sign.**

*Næringslivets Hovedorganisasjon*

**Peggy Hessen Følsvik**

*Landsorganisasjonen i Norge*

# Bilag 1 Sliterordningen

Bilag til overenskomstene 2022-2024

## SLITERORDNINGEN

mellom

Landsorganisasjonen i Norge

og

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

### § 1 Bakgrunn og formål

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

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

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018

### § 2 Etablering

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

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

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

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

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



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

### § 3 Tariffavtaler med Sliterbilag

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

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

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

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

### § 4 Individuelle krav

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

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

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

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

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

## § 5 Ytelsen

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

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

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

Personer født i 1957 får 1/7 av ytelsene nevnt i første avsnitt og de som er født

senere får ytterligere 1/7 av ytelsene for hvert årskull inntil 1963-årgangen.

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

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

## § 6 Finansiering

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

Bedriftene skal betale premie fra 01.01.2019 til og med 31.12.2023. Premiesatsene skal være lik satsene som gjaldt for Sluttvederlagsordningen pr. 31.12.2018. Fra og med 01.01.2019 påløper det ikke lenger premie til Sluttvederlagsordningen.

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

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

- Mer enn 30 timer                      Kr 20

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

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

## § 7 Endring og avvikling

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

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

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

Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitertillegg.

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

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

Oslo, 1. april 2019

Hans-Christian Gabrielsen  
LO

Ole Erik Almlid  
NHO

Vegard Einan  
YS

# Bilag 2 Avtale om Opplysnings- og utviklingsfond

Bilag til overenskomst 2022

## AVTALE

om et Opplysnings- og utviklingsfond opprettet av

Næringslivets Hovedorganisasjon og

Landsorganisasjonen i Norge

(Endret siste gang i 2022)

### § 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 oppgitt via A-meldingen til Aa-registeret med følgende gruppeinndeling:

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

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

Fra og med 3. kvartal 2011 gjelder følgende premiesatser per måned for O/U-fondet:

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

Arbeidsgiver kan, som en del av finansieringsordningen, trekke arbeidstakere som kommer inn under Hovedavtalen for arbeidere mellom LO og NHO kr. 3,25 pr. uke.

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

#### § 4 Innkreving av premie

Fondet omfattes av OU-samordningen. Den premie som er nevnt i § 3 skal derfor innbetales kvartalsvis til OU-samordningen.

Premieinnbetalingen skal dekke foretakets samlede forpliktelser til alle OU-fond. Avtalen om OU-samordningen supplerer denne Avtale.

#### § 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.

\*\*\*\*\*

Oslo, september 2021

Rolf A. Negård

Knut Boddning

---

NHO

---

LO



# Bilag 3 Avtale om ny AFP-ordning

Bilag til overenskomst av 2022

## Avtale om ny AFP-ordning

### I Innledning

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

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

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

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

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

### II Vedtekter

Denne avtalen regulerer ikke i detalj alle betingelser, rettigheter og plikter knyttet til AFP. Dette fastsettes gjennom ordningens vedtekter, som fastsettes av Styret for Fellesordningen for avtalefestet pensjon



(AFP) og som godkjennes av Arbeidsdepartementet i medhold av AFP-tilskottsloven av 2010.

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

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

### III Opprinnelig AFP- ordning

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

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

### IV Ny AFP- ordning

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

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

### V Vilkår for å få ny AFP (Hovedpunkter, se forøvrig vedtektene)

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

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

Videre må arbeidstaker født i 1955 eller senere i minst 7 av de siste 9 årene før fylte 62 år (ansienitetsperioden) ha vært omfattet av

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

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

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

## VI Pensjonsnivået i den nye AFP-ordningen

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

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

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

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

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

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

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

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

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

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

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

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

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

## VIII

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

# Bilag 4 Nedsettelse av arbeidstiden

Bilag til overenskomst av 2022

## NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN PER 1. JANUAR 1987

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

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

## B – Gjennomføringen av kompensasjon for nedsettelse av arbeidstiden

- a. Rene uke-, måneds- og årslønninger beholdes uforandret. Dersom det i tillegg ytes bonus, produksjonspremie el som er avhengig av arbeidstiden, reguleres den bevegelige del i henhold til pkt. d. nedenfor.
- b. Timelønninger (minstelønnsseter, normallønnsseter, 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 lønnsseter som er uttrykt i kroner og øre per time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i pkt. b når det er på det rene at arbeidstakerens ukentlige fortjeneste ellers ville synke ved nedsettelsen av arbeidstiden hvis satsene ikke ble regulert.
- d. Akkordtariffer, faste akkorder og prislister, produksjonspremieordninger, bonusordninger og andre lønnsordninger med varierende fortjeneste, reguleres slik at timefortjenesten økes med prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt. b.

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

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

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

- f. Det skal etter avtale mellom partene innenfor det enkelte overenskomstområde være adgang til å avtale at kompensasjon i henhold til pkt. a-e gis i form av et øretillegg i stedet for i prosenter.
- 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 størst mulig grad å effektivisere arbeidstiden, skal det foretas en gjennomgang av pauser, vasketider mv. Hvis det etter en av partenes oppfatning ikke er grunn til å opprettholde ordningene, forholdes på vanlig tariffmessig måte.
- 4. I arbeidsmiljølovens § 10-12 (4), er det under visse betingelser åpnet adgang for tariffpartene til å treffe avtale om en annen ordning av arbeidstiden enn den loven fastsetter som den vanlige. Skulle det innenfor enkelte bransjer eller bedrifter være spesielt behov for å opprettholde den nugjeldende arbeidstid, kan tariffpartene treffe avtale om det i henhold til §

10 i loven.

5. I forbindelse med arbeidstidsforkortelsen kan det vise seg ønskelig av hensyn til den økonomiske utnyttelse av produksjonsutstyret å praktisere forskjellig ordinær arbeidstid, innen arbeidsmiljølovens rammer, for forskjellige grupper av arbeidstakere. Innenfor en arbeidstidsordning kan det videre være ønskelig å legge pausene til forskjellige tider for arbeidstakerne. Det forutsettes at dette nærmere reguleres i den enkelte tariffavtale.
6. I tilfelle arbeidstidsordningen medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeide på disse dager av arbeidstakere som skulle vært fri, betales med 50% tillegg. I de tilfelle hvor tariffavtalen inneholder bestemmelse om 100% tillegg for overtidsarbeid på søn- og helligdager og dager før disse, skal det dog betales 100% etter kl. 12.00 på lørdager og etter kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.
7. Når saklige grunner gjør det nødvendig, skal det være adgang for bedriften til å foreta bytte av fridager. I de tilfeller hvor det ikke foreligger avtale bransjevis eller på bedriften om vilkårene for dette, skal følgende gjelde:

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

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

Når vilkårene for bytte av fridag foreligger, ytes ikke 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 § 10-4 (4), kommer til anvendelse skal reduksjonen av den ukentlige arbeidstid i seg selv ikke føre til en videre adgang til kompensasjon i fridager enn det som er praktisert under en ordning av ukentlig arbeidstid med 40 timer

i gjennomsnitt.

9. Hvor skiftarbeid innenfor arbeidsmiljølovens ramme ønskes opprettholdt, innført eller utvidet og hvor man ikke allerede har tariffhjemmel for dette, skal partene oppta forhandlinger i tariffperioden om skiftbestemmelser.

## D – Dagarbeid

Hovedorganisasjonene anbefaler at arbeidstiden fordeles på 5 dager i uken såfremt saklige grunner ikke tilsier en annen ordning, og at arbeidstidsforkortelsen gjennomføres med en ½ times forkortelse av den daglige arbeidstid.

Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

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

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

Blir bedriften og arbeidstakerne - eventuelt med bistand fra organisasjonene – ikke enige, skal den daglige arbeidstid forkortes med ½ time på 5 av ukens virkedager eller med 25 minutter hver dag hvis det arbeides 6 dagers uke.

Bedriften skal drøfte med tillitsvalgte om forkortelsen skal skje ved arbeidstidens begynnelse eller slutt eller begge deler. Ved valg av alternativ bør det legges vekt på det som bedriftens ansatte ønsker og at arbeidstidsordningen så 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 så vidt angår tariffavtaler som inneholder eksakte bestemmelser om inndelingen av arbeidstiden.

## E – Overgang til ny skiftplan

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

## F – Opprettholdelse av produksjon, produktivitet og effektiv arbeidstid

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

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

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

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

Hovedorganisasjonene viser til det samarbeid som har vært gjennomført i forbindelse med tidligere arbeidstidsreduksjoner. Resultatet av dette samarbeidet har vært positivt og er av stor

betydning for å sikre bedriftenes konkurranseevne og skape sikre arbeidsplasser.

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

## G – Nærmere om arbeidsmiljølovens § 10

### 1. § 10-4

- a. Med 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 per uke.

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

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

## 2. § 10-4:

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

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

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

kl. 22.00 (tiden for helgeskift).

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

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

## H – Overgangsordning

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

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

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

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

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



# Bilag 5 Likestilling mellom kvinner og menn

Bilag til overenskomst av 2022

## AKTIVITETSPROGRAM MELLOM LO OG NHO

### MED MÅL OM Å FREMME LIKESTILLING OG HINDRE DISKRIMINERING

#### Innledning

Hovedavtalen mellom LO og NHO, tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet, fastsetter at partene deler felles mål om et likestilt arbeidsliv og har en felles forpliktelse til å arbeide for likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

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

#### Aktivitetsprogram

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

#### Et arbeidsliv med likestilling og mangfold – uten diskriminering

- Partene vil arbeide aktivt for likestilling og mangfold i arbeidslivet, og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av disse grunnlagene.
- Partene vil arbeide for at tillitsvalgte og arbeidsgivere har kunnskap om lov- og avtaleverk som gjelder vern mot diskriminering, trakassering og seksuell trakassering.
- Partene vil arbeide for at tillitsvalgte og arbeidsgivere har kunnskap om lov- og avtaleverk som gjelder tilrettelegging for ansatte som har krav på det.

## Sammen mot seksuell trakassering

- Hovedorganisasjonene vil arbeide for at tiltak mot seksuell trakassering blir en del av det aktive, forebyggende arbeidet med arbeidsmiljø og likestilling i virksomhetene.
- Hovedorganisasjonene vil støtte opp om lokale eller bransjevise initiativer for å forebygge og hindre seksuell trakassering.

## Lokale avtaler og prosjekter om likestilling og ikke-diskriminering

- Hvis de lokale parter ønsker å utarbeide en avtale om arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering i bedriften eller ønsker å igangsette konkrete tiltak som skal fremme likestilling og motvirke diskriminering, kan hovedorganisasjonene bistå gjennom rådgivning.

## Arbeidsliv –familiepolitikk

- Hovedorganisasjonene vil arbeide for en foreldrepermisjonsordning som fremmer likestilling.
- Hovedorganisasjonene vil arbeide for en familiepolitikk som balanserer hensynet til familie- og arbeidsliv, og som har som mål å sikre likestilt tilknytning til arbeidslivet for begge foreldre.

## Likelønn

- Hovedorganisasjonene vil jobbe for å motvirke lønnsforskjeller knyttet til kjønn, følge opp eventuelle tiltak initiert i tariffoppgjørene, og yte informasjon og veiledning til medlemmer og tillitsvalgte om lønnskartlegging.

## Heltid/deltid

- Partene vil arbeide for heltidskultur, tilpasset partenes ønsker og behov lokalt.
- Partene vil jobbe for å øke bevissthet og holdninger om betydningen heltid har for produktivitet, kompetanseutvikling, og inntekt gjennom livsløpet.

## Likestilling i utdannings- og yrkesvalg

- Partene vil arbeide for å motvirke kjønnsforskjeller i utdannings- og yrkesvalg.
- Partene vil støtte opp under lokale eller bransjevise initiativer/prosjekter som vil fremme rekruttering og likestilling av det underrepresenterte kjønn.

Hovedorganisasjonene tar sikte på årlige samarbeidsmøter som drøfter status for samarbeidet og vurderer felles konkrete aktiviteter i det kommende året.

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





### FERIE M.V.

#### Innledning

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

#### A. Fleksibilitet

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

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

#### B. Avtalefestet ferie

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

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

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

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

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

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

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

Økningen foretas ved at prosentsatsen for opptjeningsåret endres slik:

2000 settes til 11,1

2001 settes til 12,0

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

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

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

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

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

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

#### Merknader:

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



## Bilag 7 Uorganisert bedrifter

### Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner

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

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

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

Når LO/forbundet sier opp overenskomsten, varsles de uorganiserte bedrifter om dette ved kopi av oppsigelsen. Dette varsel regnes som forutgående oppsigelse av tariffavtalen og 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 Hovedavtalens § 3-1 nr. 1, 2 og nr. 4, samtidig som det varsles plassoppsigelse/plassfratredelse i hovedoppgjøret. Eventuell arbeidskamp i uorganiserte bedrifter opphører samtidig med opphør av arbeidskampen i hovedkonflikten.

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

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

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



## Bilag 8 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 Verkstedsoverenskomsten virkeområde, jf. § 1.

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

##### 1.3.1

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer) gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12.

##### 1.3.2

Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med AML § 14-12 a, (forslag i Prop. 74L).



Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet. Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke IKT Overenskomstens bilag 1, 2, 3 og 5.

### 1.3.3

Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt. 1.3.2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

### 1.3.4

Hovedavtalen kap. 6 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

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

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

### **Merknad:**

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

## 2. Utsetting av arbeid og entrepriselignende ordninger

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

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

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

## Protokolltilførsel

### Tiltak mot et useriøst arbeidsliv

Fellesforbundet og Norsk Industri ser med uro på den økende tendens til useriøsitet og ulovligheter i arbeidslivet. Selv om de aller fleste bedrifter opptrer seriøst og lovlig, er det mange som ikke gjør det, særlig i den uorganiserte del av arbeidslivet. Dette rammer alle parter i samfunnet. Arbeidstakere som får dårlige og usikre lønns- og arbeidsforhold, seriøse bedrifter som taper i konkurransen med de useriøse og samfunnet i form av tapte skatte- og avgiftsinntekter. Partene har også registrert en utvikling der mange av de som begår ulovligheter gjør det på en kynisk og mer utspekulert måte enn før. Partene mener derfor at det må gjøres mer for å få et seriøst og lovlig arbeidsliv.

Norsk Industri og Fellesforbundet er enige om å samarbeide om tiltak som tar sikte på at underleverandører som benyttes er seriøse. Eksempel på tiltak kan være å arrangere felles seminar/konferanse og å utarbeide materiell til bruk ved valg av underleverandører. Norsk Industri og Fellesforbundet vil avsette nødvendige ressurser til å utvikle og gjennomføre de aktuelle tiltak.

Utover de endringer som partene er enige om i Verkstedoverenskomsten bilag 9, slike tiltak som er nevnt ovenfor og den informasjons-, motivasjons- og opplæringskampanje som Norsk Industri skal gjennomføre i tariffperioden rettet mot bedriftsledere om nødvendige tiltak og forpliktelser for å hindre et useriøst arbeidsliv, er partene enige om følgende tiltak:

- a) Be myndighetene om å sikre de offentlige tilsyn ressurser til å utøve tilstrekkelig kontroll av de til enhver tid gjeldende lover og forskrifter som er etablert for å sikre et seriøst arbeidsliv i Norge.
- b) Be myndighetene om å gi de aktuelle tilsyn selvstendige fullmakter til å iverksette økonomiske sanksjoner, i tillegg til andre sanksjoner, mot bedrifter som bryter de lover og forskrifter for arbeidslivet som til enhver tid gjelder.

- c) Be myndighetene å sikre at politi- og påtalemyndigheter i nødvendig grad prioriterer oppfølging av sannsynliggjort brudd

Partene viser også til Regjeringens tiltredelseserklæring ("Soria Moria-erklæringen") under overskriften Sosial dumping.

Partene forutsetter at de tiltak som iverksettes ikke skal komme i konflikt med relevante problemstillinger knyttet til personvernet, og at de ligger innenfor rammene av Norges EØS-forpliktelser.



## Bilag 8A Ansatte i vikarbyråer

Bestemmelsen i dette bilaget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jfr. § 1.2.

1. Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/ vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde jfr. § 1.2.
2. Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.
3. Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.
4. Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.
5. Dersom arbeidstakere tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratre etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om annet.

I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.

6. Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, jfr. Bilag 8 pkt. 1.3.2.
7. Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.

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

#### Protokolltilførsel:

1. Partene legger til grunn at LO sier opp Bemanningsavtalen mellom LO og NHO.
2. Partene er i tariffperioden enige om å praktisere H 3-7 (2) andre ledd på samme måte som den har vært praktisert i forhold til nåværende Bemanningsavtale.

Dersom man ikke blir enige om å fortsette denne praktiseringen gjelder H 3-7 (2) andre ledd på vanlig måte fra tariffrevisjonen 2014.

## Bilag 9 Korte velferdspermisjoner

Bilag til overenskomst av 2022

### LO-NHO AVTALEN OM KORTE VELFERDSPERMISJONER MED TILLEGG AVTALT MELLOM NORSK INDUSTRI OG FELLEFORBUNDET

(Gjelder punktene 4, 5 og 10)

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

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

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

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

2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfeller vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. Forøvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykmeldt.
3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
4. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner i skolen.



5. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.
6. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet. Det siktes til akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes, og arbeidstagerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstageren skal kunne få ordnet seg på annen måte.
7. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
8. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.
9. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.
10. Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.
11. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.
12. Permisjon for oppmøte på sesjon.  
Med samboer menes person som har hatt samme bopel som den ansatte i minst 2 år, og har vært registrert i Folkeregisteret på samme bopel som den ansatte i samme tidsrom.

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

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

Produksjon: Oslo Kongressenter 2022