



Forsknings- og undervisnings- overenskomsten 2022–2024

Parat
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

Næringslivets Hovedorganisasjon
Abelia



Overenskomst

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon/
Abelia

og

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund/
Parat

Innholdsfortegnelse

Felleserklæring	4
Del I Hovedavtalen	5
Del II Overenskomsten.....	5
§ 1 Overenskomstens omfang	5
§ 2 Lokale særavtaler	5
§ 3 Ansettelser, oppsigelse og avskjed m.m.....	5
§ 4 Innleie av arbeidstakere	6
§ 5 Arbeidstidsbestemmelser	6
§ 6 Kommunikasjonsteknologi	7
§ 7 Overtid	7
§ 8 Beredskapsvakt	8
§ 9 Hjemmekontor.....	8
§ 10 Lønn under sykdom	8
§ 11 Permisjon i forbindelse med svangerskap og fødsel	9
§ 12 Rett til fri ved barns sykdom.....	9
§ 13 Velferdspermisjoner	9
§ 14 Avtalefestet pensjon (AFP)	9
§ 15 Ferie og feriegodtgjøring	9
§ 16 Lønn under militærtjeneste.....	10
§ 17 Stedfortredergodtgjørelse.....	10
§ 18 Pensjon.....	10
§ 19 Forsikringsordninger	11
§ 20 Faglig utvikling	11
§ 21 Likestilling	11
§ 22 Livsfasepolitikk.....	12
§ 23 Personvern i arbeidslivet	12
§ 24 Opplysnings- og utviklingsfondet.....	12
§ 25 Reise- og diettgodtgjørelse.....	12
§ 26 Lønns- og forhandlingsbestemmelser	12
§ 26-1 Lønnspolitikk.....	12
§ 26-2 Lønnsbestemmelser	12
§ 26-3 Lokale forhandlinger	13
§ 26-4 Etter de lokale forhandlingene	14

§ 26-5	Organisasjonsmessig behandling	14
§ 26-6	Stillingsendringer	14
§ 27	Tvister	14
§ 28	Varighet	14
Bilag		14
Bilag 1	Avtale om ny AFP-ordning.....	16
Bilag 2	Opplysnings- og utviklingsfond	20
Bilag 3	Sliterordningen	22
Bilag 4	Ferie mv.	26
Bilag 5	Aktivitetsprogram mellom YS og NHO – med mål om å fremme likestilling og hindre diskriminering	29

Felleserklæring

Næringslivets Hovedorganisasjon/Abelia og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund/Parat har inngått disse hovedavtale- og tariffbestemmelser med det formål for øyet å skape et godt grunnlag for forholdet mellom partene i denne viktige sektor av arbeidslivet.

Partene er enige om at bestemmelsene skal gi grunnlag for best mulig samarbeid mellom arbeidstakere og arbeidsgivere, slik at det kan gi den samhørigheten som er en forutsetning for effektivitet og trivsel i arbeidet.

Partene er enige om at avtalene skal praktiseres slik at den administrative effektiviteten ikke blir hemmet og at det kan bli skapt et godt forhold til dem virksomhetene skal tjene og til allmennheten ellers.

Partene er enige om at avtalene også skal praktiseres slik at de fremmer et godt arbeidsmiljø og at det åpnes muligheter for den enkelte arbeidstakers faglige og personlige utvikling.

Partene er enige om at arbeidstakernes rett til medinnflytelse når det gjelder lønnsvilkår, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø innen dette tariffområdet ivaretas ved organisasjonenes tillitsvalgte. Partene er videre enige om at en forutsetning for at bestemmelsenes formål skal bli realisert, er at partene møter med vilje til å finne løsninger på problemene og at deres representanter har de kvalifikasjoner som er nødvendige i et samvirke.

Partene er enige om at det er av avgjørende betydning for gode forhold på arbeidsplassen at samarbeidet mellom virksomhetens representanter og de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og betryggende former. Videre at de tillitsvalgte settes i stand til, på en effektiv måte, å ivareta sine oppgaver etter Hovedavtalen, overenskomsten, og arbeidsmiljøloven, samt som tillitsvalgte på bedriften. Vervet kan gi kompetanse for videre tjeneste og karriere.

Partene er enige om at arbeidsgiveren skal gi de tillitsvalgte tilfredsstillende arbeidsvilkår for at de skal kunne skjøtte sine verv, og at organisasjonene og de tillitsvalgte på sin side skal virke på en slik måte at arbeidets gang og virksomhetens effektivitet ikke hemmes.

Del I Hovedavtalen

Som en del av denne overenskomst inngår [hovedavtalen](#) mellom Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO).

Del II Overenskomsten

§ 1 Overenskomstens omfang

Denne overenskomst er inngått mellom NHO/Abelia og YS/Parat og omfatter ansatte i forsknings- og/eller undervisningsinstitusjoner. I tillegg omfattes medlemmer i Parat som er ansatt i bedrifter som er en del av det offentlige virkemiddel- eller forvaltningsapparat.

Andre medlemmer i Parat/Abelia kan bli bundet av overenskomsten når Parat og Abelia er enige om det.

Fra overenskomsten unntas bedriftens øverste ledelse og ledere som er bedriftens representanter ved fastlegging av generelle lønns- og arbeidsvilkår.

§ 2 Lokale særavtaler

Partene er enige om at denne overenskomsten er en rammeavtale. Det er partenes intensjon at avtalen utfylles ved bruk av særavtaler.

§ 3 Ansettelser, oppsigelse og avskjed m.m.

Hovedregelen er at kvalifikasjonene avgjør hvem som skal ansettes i en ledig stilling.

I tilfelle arbeidstaker hevder at det ikke er samsvar mellom avtalt stillingsandel og faktisk omfang, skal virksomheten og den ansatte drøfte dette.

Ved ansettelse i stillinger hvor det forekommer underrepresentasjon av et kjønn, skal søkere av det kjønn som er underrepresentert ansettes fremfor søkere av det annet kjønn, dersom søkerne har like kvalifikasjoner.

Ved fast ansettelse etter engasjement skal de tillitsvalgte informeres før ansettelsen gjennomføres.

Etter utløpet av prøvetiden gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder fra nærmest følgende månedsskifte.

Ved oppsigelser på grunn av omlegging, innskrenking eller rasjonalisering vises til hovedavtalens bestemmelser.

§ 4 Innleie av arbeidstakere

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere iht. gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 ([§§ 14-12 og 14-13](#)), skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jf. hovedavtalen [§§ 9-3 – 9-6](#). Dette gjelder ikke innleie av vikarer som skal erstatte enkeltpersoner.

På anmodning fra de tillitsvalgte skal virksomheten dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen denne avtales tariffområde, jf. arbeidsmiljøloven [§ 14-12 b](#)) fjerde ledd.

Innleide skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften.

§ 5 Arbeidstidsbestemmelser

For alle ansatte gjelder:

Ordinær effektiv arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke.

Inndelingen av arbeidstiden over året og døgnet, regler for spisepauser og arbeidstid i forbindelse med helger, sommertids- og fleksitidsordninger o.l. avtales mellom de lokale parter, med mindre det gjelder avtale som skal være lik for samtlige ansatte. I dette siste tilfelle fastsettes reglene av arbeidsgiver etter drøftelser med samtlige berørte grupper.

For øvrig vises til arbeidsmiljølovens bestemmelser angående arbeidstid og fritid.

Ved innføring eller endring av skift/uregelmessig arbeidstid for ansatte, skal det forhandles med de tillitsvalgte om godtgjørelse for dette.

Godtgjøringen skal være minst like god som det bedriften yter øvrige ansatte med samme arbeidstidsordning.

Det kan lokalt avtales andre arbeidstidsordninger, se bilag 4, punkt A. Når det foreligger lokal enighet om løsninger som nevnt i arbeidsmiljøloven [§ 10-12](#) fjerde ledd, vil Parat på en forsvarlig måte vurdere om slike ordninger kan etableres.

§ 6 Kommunikasjonsteknologi

Partene er enige om at bruk av kommunikasjonsteknologi kan skape store muligheter for fleksibilitet for både arbeidsgiver og arbeidstaker, og samtidig kan det bidra til utfordringer knyttet til skillet mellom jobb og fritid. De lokale parter oppfordres til å drøfte disse forholdene, basert på partenes ulike interesser, forventninger og behov.

§ 7 Overtid

Bruk av overtidssarbeid og utbetaling av overtidsgodtgjøring er bl.a. regulert i arbeidsmiljøloven. Innenfor rammen av gjeldende bestemmelser har arbeidstakeren plikt til å arbeide utover den normale fastsatte arbeidstiden.

Arbeidsmiljølovens kapittel om arbeidstid gjelder ikke for arbeidstakere som innehar stilling av ledende art eller som har en særlig uavhengig stilling. Slike arbeidstakere anses ikke å ha avgrenset arbeidstid. De tillitsvalgte kan anmode bedriften om en oversikt over hvilke av forbundets medlemmer som er unntatt fra arbeidsmiljøloven [§ 10-12 nr. 2](#).

Godtgjørelse for overtidssarbeid for ansatte som har krav på overtidssbetaling

For pålagt overtidssarbeid gis et tillegg til timelønn på 50 %. Tillegget økes til 100 % for overtidssarbeid mellom kl. 20.00 og 06.00, samt på lørdag, søn.- og helligdager, 1. og 17. mai, samt jul- og nyttårsaften etter kl. 12.00. Timelønn som danner utgangspunkt for overtidsgodtgjøringen fastsettes ved å dividere årslønn med 19.00.

I den utstrekning tjenstlige hensyn tillater det, skal arbeidstakerne få fri fra kl. 13.00 onsdag før skjærtorsdag. Så fremt dette av hensyn til tjenesten ikke lar seg gjøre, utbetales arbeidstakeren timelønn tillagt 100 %.

Deltidsansatte har rett til overtidsgodtgjørelse etter de samme prinsippene som for ansatte på heltid. For merarbeid innenfor alminnelig arbeidstid, utbetales timelønn.

Når arbeidstakere blir pålagt overtidssarbeid av mer enn to timers varighet (eksklusiv spisepause) i tilknytning til den ordinære arbeidstidens avslutning, skal arbeidstakeren først gis en pause på minst en halv time som skal regnes med i arbeidstiden.

Dersom både arbeidsgiver og arbeidstaker er enige i det, kan opparbeidet overtid avspaseres med tilsvarende antall timer. I tillegg til slik fritid utbetales arbeidstakere et prosenttillegg som svarer til det overtidstillegget vedkommende arbeidstaker ville hatt krav på om overtidsarbeidet ble kompensert i penger.

Utfyllende overtidsbestemmelser avtales mellom partene ved den enkelte virksomhet.

§ 8 Beredskapsvakt

Hvis en ansatt blir pålagt beredskapsvakt, jf. arbeidsmiljøloven [§ 10-4](#) tredje ledd, eller annen disponibel vaktteneste utenom ordinær arbeidstid, skal det treffes avtale. Avtalen bør inneholde:

- Omregningsfaktor for arbeidstiden ved beredskapsvakt. Etter loven er hovedregelen at minst 1/7 del av vakten regnes med i den alminnelige arbeidstiden. De lokale parter kan imidlertid avtale en annen omregningsfaktor eller at beredskapsvakten ikke skal regnes med i den alminnelige arbeidstiden.
- Kompensasjon for å ha beredskapsvakt
- Kompensasjon for faktisk utført arbeid

§ 9 Hjemmekontor

Dersom bedriften åpner for bruk av hjemmekontor skal rammene drøftes med de tillitsvalgte.

§ 10 Lønn under sykdom

Arbeidstaker har rett til full lønn under sykdom i inntil 12 måneder. En forutsetning for full lønn under sykdom er at arbeidstaker har tiltrådt, og har rett til sykepenger i henhold til den til enhver tid gjeldende lov om folketrygd.

En arbeidstaker som i løpet av de siste to årene har hatt til sammen 15 måneders sykefravær med lønn, har ikke krav på lønn under sykdom før han/hun igjen har tjenestegjort sammenhengende i minst 6 måneder.

§ 11 Permisjon i forbindelse med svangerskap og fødsel

Lønn i forbindelse med permisjon ved svangerskap og fødsel, adopsjon og amming, avtales i lokal særavtale.

Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med arbeidsmiljøloven [§ 12-3](#).

§ 12 Rett til fri ved barns sykdom

Fravær ved barns sykdom gir rett til permisjon med lønn i henhold til reglene i den til enhver tid gjeldende folketrygdlov (nå folketrygdloven [§ 9-6](#)).

Legeerklæring og egenmelding kan kreves etter samme regler som ved arbeidstakerens egen sykdom.

En arbeidstaker som skifter arbeidsgiver i løpet av kalenderåret, kan ikke kreve permisjon pga. barns eller barnepassers sykdom før vedkommende har levert melding fra forrige arbeidsgiver om antall dager permisjon som allerede er tatt ut etter foranstående bestemmelser. Arbeidsgivere har tilsvarende plikt til å gi slik skriftlig melding når en arbeidstaker slutter. Arbeidstakere som går ut i arbeidslivet i midten av et kalenderår, får retten til permisjon avkortet forholdsmessig etter ansettelsesdato.

Utfyllende bestemmelser kan avtales mellom partene ved den enkelte virksomhet.

§ 13 Velferdspermisjoner

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan det innen kalenderåret gis velferdspermisjon i inntil 2 uker med lønn, eller 1 mnd. med ½ lønn.

§ 14 Avtalefestet pensjon (AFP)

Den til enhver tid gjeldende AFP-ordning i arbeidslivet gjøres gjeldende for arbeidstakerne som omfattes av denne avtale.

De generelle bestemmelsene er inntatt som bilag til overenskomsten.

§ 15 Ferie og feriegodtgjøring

Ferie og feriegodtgjøring gis i samsvar med [ferielovens](#) bestemmelser. For øvrig vises til avtale om ferie gjengitt i bilag til denne overenskomst.

§ 16 Lønn under militærtjeneste

Lønn under militærtjeneste utbetales ikke under den obligatoriske førstegangstjenesten. Lønn utbetales heller ikke under avtjening av eventuell sivilarbeidertjeneste som svarer til førstegangstjeneste.

Ved senere pliktig tjeneste (repetisjonsøvelser, heimevernsøvelser, øvelser i sivilforsvaret o.l.) utbetales arbeidstakere full lønn i inntil 3 mnd. sammenlagt i løpet av 12 måneder, regnet fra den første innkallingsdagen arbeidsgiveren har betalt lønn for. Er tjenesten frivillig, faller lønnen bort for tiden utover det som arbeidstakeren normalt ville ha vært beordret til.

I den lønn arbeidsgiveren utbetaler under militærtjeneste, gjøres fradrag for militær lønn, forsørgertillegg etc. etter de til enhver tid gjeldende regler for arbeidstakere i Staten.

Arbeidstakere som er tilsatt på tidsbegrenset kontrakt (prosjektbevilgninger o.l.) har ikke krav på lønn under slik tjeneste utover kontraktens varighet.

§ 17 Stedfortredergodtgjørelse

Ved pålagt vikariat i en annen stillingskategori med mer kvalifisert og ansvarsfullt arbeid som varer utover 3 uker i sammenheng (ikke ferievikariat) skal bedriften gi vedkommende en godtgjørelse basert på denne stillingens krav. Slik godtgjørelse betales fra første dag.

§ 18 Pensjon

Det vises til den til enhver tid gjeldende pensjonsordning ved den enkelte virksomhet. Gjeldende pensjonsbestemmelser forutsettes nedfelt i en særavtale ved den enkelte virksomhet.

Dersom partene ser behov for å ta opp spørsmålet om endring av tjenestepensjon i den enkelte virksomhet i tariffperioden, skal det etableres en lokal arbeidsgruppe. Det må avsettes tilstrekkelig tid til arbeidet. Eventuelle endringer skal drøftes mellom partene der hvor ikke annet er avtalt lokalt.

Det kan i den forbindelse utredes alternative ordninger med utgangspunkt i pensjonslovene. De tillitsvalgte skal få inngående opplysninger om virksomhetens økonomiske stilling og kostnader ved eksisterende pensjonsordning. Arbeidsgiver skal sørge for at det utarbeides beregninger som synliggjør de økonomiske konsekvensene for virksomheten og de ansatte.

Det skal benyttes realistiske forutsetninger vedrørende lønnsutviklingen.

§ 19 Forsikringsordninger

Det vises til gjeldende forsikringsavtaler ved den enkelte virksomhet.

§ 20 Faglig utvikling

Partene er enige om at kompetanseutvikling gjennom det daglige arbeid er viktig. Forholdene skal legges til rette for at de ansatte får arbeid som er av interesse og som kan medvirke til at de får utnyttet og utviklet sine evner og kunnskaper, dersom dette er forenlig med virksomhetens behov.

Så langt det er mulig skal de ansatte også gis mulighet for hel eller delvis permisjon uten lønn for å arbeide i andre virksomheter, det private næringsliv o.l. for å bygge opp sin faglige kompetanse når dette vurderes som nyttig for virksomheten.

Ansatte bør kunne innvilges hel eller delvis permisjon i et rimelig tidsrom for å utvikle kompetanse som er relevant i forhold til nåværende eller fremtidige oppgaver. Arbeidsgiver bør vurdere å støtte arbeidstaker økonomisk dersom kompetansen er spesielt relevant for virksomheten.

Permisjon med lønn gis for å avlegge selve eksamen ved videregående skole, høgskole eller universitet for ansatte som har gjennomgått nevnte skoler.

I tillegg til eksamensdagene gis fri med lønn 2 lesedager for hver eksamensdag, uansett om eksamen foregår på fritid eller ikke og uansett om eksamensdag faller på dag etter søn- og helgedag. Det forutsettes at de to lesedagene avvikles i forbindelse med selve eksamen. Lønn under slik permisjon skal gis selv om utdanning/eksamen ikke er direkte til nytte for stillingen.

Partene viser ellers til hovedavtalen kap. [18](#) om kompetanseutvikling.

§ 21 Likestilling

Hva angår likestilling, se [bilag](#).

Dersom en av partene krever det skal partene i den enkelte bedrift drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på evaluering og utvikling av eksisterende tiltak og virkemidler.

§ 22 Livsfasepolitikk

Livsfasepolitikk er en naturlig del av personalpolitikken. Partene fremhever betydningen av et arbeidsliv som ivaretar ansatte i ulike livsfaser, inkludert eldre arbeidstakere og arbeidstakere med omsorgsansvar.

Partene vi fremheve betydningen av at eldre arbeidstakere står i arbeid. Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift diskuterer arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere.

§ 23 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. Det vises for øvrig til hovedavtalens tilleggsavtale IV og til personopplysningsloven.

§ 24 Opplysnings- og utviklingsfondet

Hva angår opplysnings- og utviklingsfondet, se [bilag](#).

§ 25 Reise- og diettgodtgjørelse

Retningslinjer for reise og diettgodtgjørelse avtales mellom tillitsvalgte og virksomheten. Finnes ingen slik avtale, benyttes Statens reiseregulativ.

I bedrifter der Statens reiseregulativ benyttes, regulerer dette reiseregulativet kompensasjon for reisetid. I andre virksomheter kan det forhandles lokalt om kompensasjon for reisetid utenom ordinær arbeidstid.

§ 26 Lønns- og forhandlingsbestemmelser

§ 26-1 Lønnspolitikk

Virksomheten bør ha en skriftlig lønnspolitikk som er drøftet med de tillitsvalgte og gjort kjent for alle ansatte.

§ 26-2 Lønnsbestemmelser

Virksomheten skal vurdere de individuelle lønninger en gang pr. år, herunder medarbeidere som er fraværende på grunn av svangerskaps-/adopsjonspermisjon. Den regulering som måtte bli en følge av vurderingen skal hvert år gjøres gjeldende fra en på forhånd fastlagt dato.

Virksomheten skal fastsette den enkelte ansattes lønn individuelt etter en saklig vurdering av den ansattes kompetanse, dyktighet, stillingens ansvars- og arbeidsområde og arbeidsinnsats.

Ved individuell lønnsfastsettelse skal lederen på forespørsel fra medarbeideren gi vedkommende en begrunnelse for lønnsvurderingen som er foretatt. Medarbeideren må gis anledning til å kommentere vurderingen.

Et annet lønnsfastsettelsessystem kan avtales ved den enkelte virksomhet.

I den utstrekning virksomheten i det enkelte år finner det nødvendig for å rette opp oppståtte skjevheter, skal den kunne foreta en tilleggsregulering til et annet tidspunkt enn ovenfor bestemt.

Hvis den enkelte mener urimelighet er til stede som gir grunnlag for omvurdering av vedkommendes lønn, kan tillitsvalgte på vedkommendes vegne ta opp saken. Normalt skal vedkommende først søke sin sak løst ved direkte henvendelse til sin nærmeste overordnede.

Tillitsvalgtarbeid bør vurderes positivt i forbindelse med lønns- og karriereutvikling.

§ 26-3 Lokale forhandlinger

Som en forberedelse til lønnsoppgjøret skal det avholdes et møte hvor bedriftens økonomi, framtidsutsikter, produktivitet og konkurranseevne drøftes, hvis ikke partene er enige om noe annet.

Som et ledd i forberedelsen skal de tillitsvalgte få utlevert liste over individuelle lønninger for egne medlemmer ved bedriften. Slike lister skal også kunne utleveres når de lokale forhandlingene er ferdigstilt.

Før virksomheten fastsetter den årlige lønnsregulering, skal det avholdes forhandlinger mellom virksomheten og de tillitsvalgte.

Begge parter bør være innstilte på å fremlegge sine synspunkter og få disse synspunktene "prøvet" av motparten. Relevante forhold som vil kunne tas opp i slike møter, vil bl.a. være forhold som knytter seg til medlemmenes situasjon generelt og gruppens eventuelle spesielle forhold.

Det skal settes opp protokoll fra møtene.

§ 26-4 Etter de lokale forhandlingene

Etter at forhandlingene er avsluttet skal den gjennomsnittlige reguleringen for øvrige arbeidstakerorganisasjoner og for de uorganiserte som gruppe gjøres kjent for de tillitsvalgte.

Før resultatet av lønnsvurderingene meddeles den enkelte, skal tillitsvalgte orienteres om reguleringene for gruppens medlemmer.

§ 26-5 Organisasjonsmessig behandling

Ved lokal uenighet om gjennomføringen av forhandlingsprosessen, rammen og/eller profilen på oppgjøret, kan hver av partene kreve organisasjonsmessig behandling.

§ 26-6 Stillingsendringer

Ved varige og vesentlige endringer i stillingens ansvars- og/eller arbeidsområde kan partene lokalt avtale høyere lønn for vedkommende arbeidstaker når som helst i tariffperioden.

§ 27 Tvister

Twist om forståelse av denne avtalen skal søkes løst ved forhandlinger iht. Hovedavtalens bestemmelser. Slike tvister kan innbringes for Arbeidsretten. Søksmålsrett etter denne avtale har NHO/Abelia og YS/Parat.

§ 28 Varighet

Denne overenskomsten gjelder til og med 30. juni 2024 og videre 1 - ett - år av gangen med mindre den blir sagt opp skriftlig av en av partene med minst 2 - to - måneders varsel.

Bilag

Overenskomsten omfatter følgende generelle bilag:

1. AFP-bilag 2022
2. OU-avtale YS-NHO 2022
3. Sliterbilag LO-YS 2022
4. Ferie 2022
5. Likestilling YS-NHO, nytt fellesbilag 2022

Oslo, 9. november 2022

Jon F. Claudi
Næringslivets Hovedorganisasjon

Tor André Sunde
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

Hanne Jahr Pedersen
Abelia

Turid Svendsen
Parat

Bilag 1 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.

III Opprinnelig AFP- ordning

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

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

IV Ny AFP- ordning

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

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

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

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

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

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

Se for øvrig vedtektene (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 2 Opplysnings- og utviklingsfond

Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond mellom Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)

Opprettet 1. januar 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 blant annet 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 pkt. 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

Fondets midler bringes til veie ved at arbeidsgiverne hvert kvartal etterskuddsvis innbetaler kr 198,- (til sammen kr 792,- per år), for hvert av YS-forbundenes medlemmer som er omfattet av tariffavtale mellom YS og tilknyttet forbund og NHO.

I de kr 198,- er inkludert kr 42,25 (til sammen kr 169,- per år), som trekkes av arbeidstakerens lønn ved hvert trekk.

Innbetalingsordningen og trekkordningen gjelder for heltidsansatte samt for deltidsansatte med 50 % av tariffmessig bestemt gjennomsnittlig normal arbeidstid eller mer.

§ 4 Innkreving av premie

Bedrifter som er bundet av overenskomst med LO-forbund, innbetaler kvartalsvis bedriftens samlede forpliktelser for alle OU-fond til OU-samordningen.

Dersom bedriften ikke er bundet av overenskomst med LO, mottar bedriften hvert kvartal fra OU-samordningen samlet krav om premieinnbetaling for medlemmer av YS-forbund i bedriften.

§ 5 Administrasjon

Fondet ledes av et styre på 6 medlemmer, hvorav partene oppnevner tre hver. Vervet som styreleder alternerer mellom YS og NHO.

§ 6 Midlenes anvendelse og fordeling

Fondsstyret fastsetter hvert år de beløp som forskuddsvis skal avsettes til administrasjons- og revisjonskostnader samt fellesformål som en finner det ønskelig å støtte. Fondets øvrige midler disponeres - med en halvpart til hver - av forbundet og NHO, og med utgangspunkt i kriteriene nevnt i § 2.

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

§ 7 Regnskap og årsberetning

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

§ 8 Oppløsning

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

§ 9 Iverksettelse

Denne avtale erstatter med virkning fra 1. januar 2022 alle forbundsvis OU-avtaler mellom NHO/landsforeningen og YS-forbund. Ny avtale er ikke ment å innebære noen realitetsendringer mellom partene.

Eksisterende fondsstyrer knyttet til ovennevnte avtaler opphører fra samme dato. Partene er imidlertid opptatt av at samarbeidsaktiviteter som har funnet sted i regi av fondsstyrene kan videreføres på annen måte.

Oslo, 15. desember 2021

Jon F. Claudi (NHO)

Christopher Navelsaker (YS)

Bilag 3 Sliterordningen

Avtale 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 Eablering

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 tariffforpliktelse 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.

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.

§ 5 Ytelsen

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

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

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

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

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

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

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

§ 6 Finansiering

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

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

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

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

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

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for sliterordningens forpliktelser.

§ 7 Endring og avvikling

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

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

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

Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitertillegg.

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

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

Oslo, 1. april 2019

Hans-Christian Gabrielsen
LO

Ole Erik Almlid
NHO

Vegard Einan
YS

Bilag 4 Ferie mv.

Innledning

Det er en hovedoppgave for partene å forbedre bedriftenes konkurranseevne. Ved innføring av mer fritid er det derfor en klar forutsetning at bedriftene gis muligheter til å oppveie de konkurransemessige ulemper som dette medfører med større fleksibilitet. Arbeidstakerne vil også på sin side ha forskjellige behov for avvikende arbeidstidsordninger begrunnet i ulike livsfaser, arbeids- og bosituasjon mm. 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 arbeidsmiljøloven [§ 10-5](#). Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres."
- c) "Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker mv. 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. ferieloven [§ 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. ferieloven § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve 5 virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferieloven § 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 ferieloven [§ 10](#).

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

Økningen foretas ved at proSENTSATS 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. ferieloven [§ 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 ivarettatt, 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 ferieloven [§ 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 5 Aktivitetsprogram mellom YS og NHO – med mål om å fremme likestilling og hindre diskriminering

Innledning

Hovedavtalen mellom YS 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.

YS 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 bransjevisse 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 bransjevisse 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 YS 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 YS og NHOs hjemmesider; www.ys.no og www.nho.no.

parat

ORGANISERT 