

RIKSMEKLINGSMANNENS MØTEBOK

i sak 2006-052 mellom

FELLESFORBUNDET
på den ene side

og

MEDIEBEDRIFTENES LANDSFORENING
på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2006 - Overenskomst for Aviser og avistrykkerier

Den 1., 2. og 3. juni 2006 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklingsmannens lokaler i Grensen 3, Oslo under ledelse av meklingsmann Dag Stousland.

Til stede for partene:

Fellesforbundet:

Anders Skattkjær, Gunn D. Hansen, Jone Laursen, Arthur Knudsen, Steinar Kristiansen, Terje Johansen, Aud Andersen, Knut Øygård, Svein Spilling.

Mediebedriftenes Landsforening:

Ola Finseth, Tore Cappelen, Olav Mugaas, Grete S. Ruud, Torstein Bjelland, Arne Hansen, Steinar Bakken, Arvid Sand, Trine Hage, Lars Erik Torjussen.

Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppsigelse fra Fellesforbundet, mottatt 12. mai 2006.
2. Riksmeklingsmannens forbud mot arbeidsstans, datert 12. mai 2006.
3. Krav om avsluttet mekling datert 26. mai 2006.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Meklingsmannen fremla forslag i overensstemmelse med vedlegg til møteboken. Begge partenes representanter meddelte at de anbefalte forslaget.

Svarfrist satt til 23. juni kl. 12:00

Meklingen ble deretter avsluttet kl 02:35

Dag Stousland

MEKLINGSMANNENS FORSLAG

i sak 2006-052 mellom

FELLESFORBUNDET
på den ene siden

og

MEDIEBEDRIFTENES LANDSFORENING
på den annen side

vedrørende tariffrevisjonen 2006 – Overenskomst for Aviser og avistrykkerier

Del II av overenskomsten

Økonomi:

Det generelle tillegget utgjør kr. 1,- pr. time (1950,- pr. år)

Det avsettes kr. 2200,- pr. årsverk for arbeidstakere omfattet av avisoverenskomsten som et utjevningstillegg til lokal fordeling. Midlene anvendes til det/de formål de lokale parter måtte bli enige om. Hvis partene ikke blir enige om anvendelsen av midlene fordeles summen likt.

Minstelønnen for faglærte økes med 6 % og for ufaglærte med 4 % (§ 6.1)

Satsene for skifttillegg økes med 6 % (§7.1)

Nye lærlingsatser:

Lærling etter tidligere ordning og lærlinger med full opplæring i bedrift (§ 6.5):

1. halvår	8.963,- pr. måned
2. halvår	9.224,- pr. måned
3. halvår	9.616,- pr. måned
4. halvår	10.181,- pr. måned
5. halvår	10.747,- pr.måned
6. halvår	11.682,- pr. måned
7. halvår	12.856,- pr. måned
8. halvår	14.031,- pr. måned

Lønnsbestemmelser for lærlinger etter Reform '94 (§ 6.6)

1. halvår	6.856,- pr. måned
2. halvår	9.879,- pr. måned
3. halvår	11.943,- pr. måned
4. halvår	14.944,- pr. måned

Matpengesatsen er kr 67,- (§ 7.2 nr.7)

Det gjøres følgende endringer/tillegg til overenskomsten del II:

§ 7

Merknad til 7.1 endres til:

Satsene i punkt 1 og 2, samt ukesatsene for tidligere ATF-bedrifter, reguleres hvert år pr. 1. april i henhold til endringene i industriens gjennomsnittlige timefortjeneste (ekskl. tillegg) foregående år. SSBs lønnsstatistikk legges til grunn.

§ 10

Pkt. 2.1, første setning endres til:

Rett til permisjon med lønn er basert på ordningen i Lov om Folketrygd med rett til permisjon i henholdsvis 44/54 uker.

§ 14

Pkt. 2, første setning endres til:

Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlegespesialist og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir støtte til behandling.

§ 15

Bestemmelsen endres til:

Bedriften holder arbeidstakerne med arbeidstøy og vernesko når dette er nødvendig.

Protokolltilførsel:

Ved oppsigelse av administrativ praksis eller lokale avtaler vedrørende arbeidstøy, skal den økonomiske verdien av klesgodtgjørelsen i sin helhet legges til den enkeltes lønn og ikke inngå som element i lokale lønnsforhandlinger.

(Ny § 15 gjelder hele MBL området, inklusiv tidligere ATF-bedrifter. Særbestemmelsen i §15 for tidligere ATF-bedrifter utgår.)

§ 33

Paragrafen endres til å hete "Regler for tilleggsutdanning, perfeksjonering – avleggelse av eksamen"

Merknadens nr. 2 utgår.

Ny § 33.3 Realkompetanse:

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse. Dette innebærer en beskrivelse av hvilke arbeidsoppgaver den enkelte arbeidstaker har utført gjennom sitt arbeidsforhold samt en oversikt over gjennomført utdanning/etterutdanning.

Ny § 33.4 Kompetansegivende tiltak i forbindelse med nedbemanning og oppsigelser:

Ved nedbemanning/oppsigelser skal bedriften etter økonomisk evne avsette midler og iverksette kompetansegivende tiltak for berørte arbeidstakere som ledd i å bevare deres muligheter til nytt arbeid. De tillitsvalgte skal sikres bred medvirkning i utforming av tiltakene.

§ 34

Nytt siste ledd under nr. 1:

Fondet kan dessuten støtte tiltak som faglige råd tar initiativ til eller setter i verk.
(Faglige råd som omfatter de grafiske fagene, oppnevnt av Utdanningsdirektoratet)

§ 35

Bestemmelsen endres til:

Faglærte som har avlagt svenne-/fagprøve innenfor et av fagområdene formframstilling eller trykk, kan etter tilleggspraksis avlegge en annen svenne-/fagprøve etter gjeldende regler i Opplæringslova med forskrift.

§ 38

Paragrafen endres til å hete: Likestilling – likeverd

Ny tekst:

38.1 Likestilling mellom kvinner og menn

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

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

Overflytting av gravide arbeidstakere

Der overflytting er mulig, har gravide arbeidstakere krav på overflytting til annet arbeid i bedriften under graviditet, dersom arbeidet kan være skadelig for fosteret eller arbeidstakeren. Slik overflytting skal, om mulig, også skje dersom graviditeten vanskeliggjør arbeidet. Ved midlertidig overflytting til annet arbeid skal lønns- og arbeidsbetingelsene opprettholdes, jfr. § 6.4 Lønn for grafiske arbeidstakere som blir omplassert.

38.2 Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse.

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

Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift diskuterer arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse. Det bør særlig tas hensyn til forhold som kan være belastende for disse arbeidstakerne. I slike tilfeller bør eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse så vidt som mulig, utfra en helsevurdering og eget ønske, fritas for slike arbeidsoppgaver såfremt det er bedriftsmessig mulig å tilrettelegge for dette.

38.3 Etniske minoriteter

Partene er enige om at det både sentralt og lokalt må arbeides for å tilrettelegge forholdene slik at etniske minoritetsgrupper i større grad velger å ta arbeid innenfor avisbransjen. På denne bakgrunn bør partene lokalt diskutere bedriftsaktuelle problemstillinger knyttet til rekruttering av minoritetsgrupper.

§ 40

Bestemmelsen flyttes fram som ny paragraf under kap. II.

§ 41 Pensjoner

Bestemmelsen endres til:

1. Bedriftene skal tilstrebe gode og forutsigbare pensjonsordninger for de ansatte.

Protokolltilførsel:

En god ordning bør gi om lag 2/3 av sluttlønn ved full opptjening. Ordningene kan være ytelses- og/eller innskuddsbasert.

MBL presiserer at dagens lov om folketrygd og tjenstepensjonslovgivning ligger til grunn for denne målformulering.

2. Forhandlinger om tjenstepensjon skal føres på den enkelte bedrift og være reelle. Alle pensjonsordninger skal forankres i en skriftlig avtale. Ved forhandlinger om inngåelse - eller endringer av – tjenstepensjonsordninger, skal konsekvensene både for bedriften og den enkelte utredes av et partssammensatt utvalg. Partene lokalt skal forhandle om kompensasjon for eventuelt pensjonstap ved overgang/ending.

3. Pensjonsavtaler kan ikke endres eller sies opp før forhandlinger er ført, og konsekvensutredninger gjennomført. Dersom partene lokalt ikke kommer til enighet, kan de søke bistand i sine sentrale organisasjoner. Oppsigelsesfristen er 15 måneder. Oppsigelse skal skje skriftlig. Ved skriftlig enighet mellom partene kan avtaler endres/sies opp med kortere varsel.

4. Med lokale parter menes i denne bestemmelsen bedriftens ledelse og bedriftstillitsvalgte fra forbund med landsomfattende tariffavtale med tilsvarende bestemmelser. På arbeidstakersiden velges et felles forhandlingsutvalg som representerer alle arbeidstakere organisert i forbund med tariffavtale på bedriften.

5. Bestemmelsene gjelder også for eksisterende pensjonsordninger.

§ 44

Denne overenskomst trer i kraft fra 1. april 2006 og gjelder til 31. mars 2008 og videre 1 år om gangen hvis den ikke sies opp skriftlig av en av partene med 2 – to – måneders varsel.

Det generelle tillegget, utjevningstillegget, økning i lærlingesatsene og økningene i skiftsatsene gjøres gjeldende fra 1. april 2006.

Omregning av skifttillegg og overtidstillegg foretas fra vedtakelsen.

Ansatte som slutter før vedtakelsen etterbetales ikke.

Protokolltilførsler

Nr. 6: Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår.

Før utløpet av første avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO, eller det organ LO bemyndiger, om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at

forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringen 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 2007)

Nr. 7: Utdanning av trykkere

Utgår.

Nr. 8: Endring i partsforhold

Utgår.

Ny protokolltilførsel 7: Utvalgsarbeid – overenskomstforhold for IT-medarbeidere

Under henvisning til protokoll mellom LO og NHO av 12. januar 2005 vedrørende overenskomstforhold for IT-medarbeidere, nedsettes et utvalg med representanter fra MBL, HK og Fellesforbundet med sikte på å finne fram til en felles løsning, eventuelt i form av en egen overenskomst med LO, HK og Fellesforbundet som part på den ene side og NHO, MBL på den annen side. Utvalgsarbeidet skal være ferdig innen 1. desember 2007.

Ny protokolltilførsel 8: Tjenestepensjon

Det vises til brev av 02.06.2006 fra Mediebedriftenes Landsforening til Fellesforbundet, se vedlegg 1.

Protokoll:

Under henvisning til brevet fra MBL er partene inneforstått med at det i alle bedriftene som omfattes av overenskomstene – uten pensjonsordning, eller med ordninger på et lavere nivå enn det som beskrives nedenfor - vil bli etablert pensjonsordning med et årlig innskuddsnivå fra arbeidsgiver på minimum 4 % av pensjonsgrunnlaget mellom 1 G og 6 G, og minimum 7 % av pensjonsgrunnlaget mellom 6 G og 12 G, samt etablert ordning som gir alle ansatte som i henhold til regelverket kan omfattes, dekning og premiefritak ved uførhet. Dette minimumsnivået skal være oppfylt innen 31. mars 2010 med mindre noe annet avtales mellom de lokale parter. De lokale parter oppfordres til å prioritere ordning ved uførhet i første del av perioden.

Bilag 10: Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m. m

Endres til:

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 ordnende 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 arbeidsmiljølovens kap. 14 (se §§14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen §§ 9-3 – 9-6. Dette gjelder ikke innleie av vikarer som skal erstatte navngitte enkeltpersoner. 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 avisoverenskomstens virkeområde.

1.2 Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)

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

Bedriften skal fremlegge tilgjengelig informasjon, slik at de tillitsvalgte ser at innleien er i tråd med lov- og avtaleverk.

1.3 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 etter drøftelser 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 avisoverenskomstens virkeområde.

2. Utsetting av arbeid

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 skal på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos underleverandør når underleverandørs ansatte arbeider innen avisoverenskomstens virkeområde.

Dersom underleverandør som bedriften har inngått avtale med, benytter seg av underleverandører må denne/disse underleverandører påta seg tilsvarende forpliktelse overfor sine ansatte.

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 informasjonen 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. Bruk av vikarer

Vikarer, jfr. arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 1 b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom

5. 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.

Ny protokolltilførsel: Uttalerett ved ansettelse

Ved ansettelser i redaksjonen/redaksjonell produksjonslinje, der arbeidsoppgaver dekket i avisoverenskomsten inngår, skal tillitsvalgte gis anledning til å uttale seg i rimelig tid før endelig avgjørelse fattes.

Uttalelse avgis skriftlig. De tillitsvalgte skal ha adgang til alle søknader og relevante opplysninger om søkerne. Ved behandling av konfidensielle opplysninger har de tillitsvalgte taushetsplikt.

Når søkerlisten er gjennomgått av redaktøren/utgiver og de tillitsvalgte, skal de tillitsvalgte bli orientert om hvilke søkere som skal innkalles til konferanse, og til hvilke tidspunkter. De tillitsvalgte skal i samråd med redaktør/utgiver gis anledning til å møte søkerne.

Ny protokolltilførsel: Utvalgsarbeid

Den teknologiske og flermediale utviklingen har ført til nye utfordringer for papiravisene. Partene er enige om å sette ned et utvalg med 5 representanter fra hver av partene. Utvalget skal gjennomgå avisenes rammevilkår, konkurransesituasjon, rekruttering, bemannings- og kompetansespørsmål. Partene viser også til pågående Fafo-prosjekt i regi av Grafisk Utdanningsfond og Utdanningsfondet for grafisk emballasje som også omhandler disse spørsmål.

Nærmere mandat fastsettes av utvalget.

Dersom utvalgsarbeidet skulle resultere i forslag som vil berøre gjeldende overenskomst skal dette fremlegges organisasjonene for videre behandling.

Utvalget starter sitt arbeid 01.10.06 og vil legge frem en innstilling innen 01.10.07

Annet:

Avtalefestet pensjon:

Det vises til brev fra statsminister Jens Stoltenberg av 31.3.2006 til partene, se vedlegg 2.

Protokoll

Under henvisning til statsministerens brev er partene inneforstått med at prosessen med å komme fram til en tilpasning av AFP-ordningen må være slutført så tidlig at arbeidstakerne innen rimelig tid kan forberede seg på et tilpasset system, og slik at det er tid til lovmessige og

systemmessige tilpasninger før ny folketrygd innføres i 2010. Dette tilsier at partene bør drøfte de praktiske tilpasninger i 2008.

Øvrige krav tas ikke til følge.



MEDIEBEDRIFTENE

Fellesforbundet

Oslo, 2. juni 2006

LOKAL UTVIKLING AV PENSJON OG UFØREDEKNING

Mediebedriftenes Landsforening (MBL) og Fellesforbundet er enige om at bedriftene skal utvikle gode og forutsigbare pensjonsordninger for de ansatte. Derfor blir det i tariffavtalen tatt inn bestemmelser om hvilken prosedyre de lokale partene skal benytte for å behandle slike ordninger.

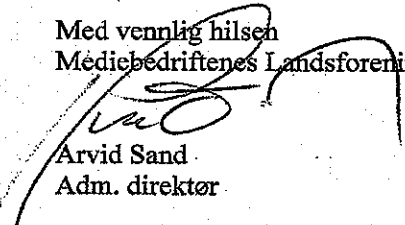
Spørsmålet om utvikling av pensjons- og forsikringsordninger i bedriftene ut over minimumskravene i OTP-loven tas opp i de årlige lokale lønnsforhandlinger.

En del tariffbundne medlemsbedrifter i MBL har i dag ingen pensjonsordning, eller ordninger på et lavere nivå enn det som beskrives nedenfor. MBL har mottatt bindende erklæringer fra bedriftene – enten direkte eller fra det konsern som har eierkontroll over bedriften – om at de vil etablere en pensjonsordning med et årlig innskuddsnivå på minimum 4% av pensjonsgrunnlaget mellom 1G og 6G, og minimum 7% av pensjonsgrunnlaget mellom 6G og 12G. De samme bedriftene vil også etablere ordning som gir alle ansatte som i henhold til regelverket kan omfattes, dekning og fullt premiefritak ved uførhet.

Den beskrevne oppbyggingen skal være gjennomført innen 31.03.2010, med mindre noe annet avtales mellom de lokale parter.

MBL vil påse at den avtalte utviklingen skjer. MBL vil også sørge for at medlemsbedrifter som tariffbindes etter 01.06.06 oppfyller de minimumsordninger som her etableres.

Med vennlig hilsen
Mediebedriftenes Landsforening


Arvid Sand
Adm. direktør

Oslo, 31. mars 2006

Fellesforbundet
v/forhandlingsleder Kjell Bjørndalen

Tariffoppgjøret

Jeg viser til henvendelse fra riksmeklingsmannen om tariffoppgjøret.

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

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

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

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

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

Jeg viser til at daværende statsminister Jagland i brev til Landsorganisasjonen i Norge og Næringslivets Hovedorganisasjon den 5. april 1997 bl.a. uttalte at regjeringen ville gå inn for at skattebegrensingsregelen skulle omfatte tidligpensjonister mellom 62 og 64 år, og at AFP-tillegget skulle være skattefritt for 62- og 63-åringer. Det ble samtidig uttalt at

lovbestemmelsene om dette ville bli utformet slik at de for nye pensjonstilfeller fases ut med virkning fra 1. januar 2007. I tillegg ble det varslet at ordningen med at personer som tar ut tidligpensjon får poengår i folketrygden som tidligpensjonist, skulle bli vurdert utfaset fra samme tidspunkt.

Endringer av ordningene med særskilte skattefordeler må ses i sammenheng med andre endringer i tidligpensjonssystemet. Jeg forutsetter at organisasjonene i arbeidslivet vil delta i en bred prosess for tilpasning av AFP i tråd med de prinsippene som ligger til grunn for pensjonsforliket, og som er gjengitt ovenfor. Regjeringen vil da for sin del være innstilt på å fremme en proposisjon for Stortinget om videreføring av de særskilte skattefordelene til 1. januar 2010, samt å videreføre dagens regler for poengopptjening i samme periode. Regjeringen forutsetter samtidig at det gjennomføres et moderat lønnsoppgjør, med en lønnsvekst mer på linje med våre handelspartnere, slik at arbeidsplassene trygges.

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

Med vennlig hilsen

Jens Stoltenberg