



# Tariffordbok

Ord og uttrykk i tariffsammenheng



ergoterapeutene

## Innhold

Tariffordbok .....	5
Arbeidsfri.....	5
Arbeidstid.....	5
Ansiennitetstillegg .....	5
Arbeidsavtale .....	5
Arbeidskamp.....	5
Arbeidsretten .....	5
Arbeidstvist .....	5
Avtalefestet pensjon.....	5
Datotillegg/datovirkning.....	6
Disponibel realinntekt.....	6
Disponibel økonomisk ramme .....	6
Etterslep.....	6
Forbundsvisse oppgjør .....	6
Fredsplikt .....	6
Frivillig lønnsnemnd .....	6
Frontfag .....	6
Frontfagsmodellen .....	7
Generelle tillegg .....	7
Glidning.....	7
Grunnlønnsmasse/nettolønnsmasse.....	7
Hovedavtale .....	7
Hovedoppgjør .....	7
Hovedorganisasjon .....	7
Hovedtariffavtale/overenskomst .....	8
Indeksregulering .....	8
Inflasjon .....	8
Interessetvist.....	8
Kjøpekraft .....	8
Konfliktberedskap/ Streikeberedskap.....	8
Konsumprisindeks (KPI).....	8
Lavtlønn.....	8



Likelønn .....	9
Lockout .....	9
Lokale forhandlinger .....	9
Lønnsdannelse .....	9
Lønnsmasse .....	9
Lønnsnemnd.....	9
Medbestemmelse.....	9
Mekling .....	9
Mellomoppgjør .....	10
Minstelønn .....	10
Nominell lønn .....	10
Nominelt tillegg .....	10
Obligatorisk tjenstepensjon (OTP).....	10
Offentlig tjenstepensjon (OfTP) .....	10
Overføringsavtalen.....	10
Overheng.....	10
Parter.....	11
Pensjon/Tjenstepensjon .....	11
Pensjonsgrunnlag .....	11
Permisjon.....	11
Permittering .....	11
Plassfratredelse .....	11
Plassoppsigelse .....	11
Politisk streik.....	12
Pott .....	12
Primærforbund/Primærforening.....	12
Prolongering .....	12
Pro rata .....	12
Reallønn .....	12
Reallønnsvekst .....	12
Regulativlønn.....	12
Rettstvist.....	12
Riksmekleren .....	13
Rikslønnsnemnda/Tvunget lønnsnemnd .....	13



Samordnet oppgjør .....	13
Stillingskode.....	13
Streik .....	13
Streikebryteri.....	13
Styringsrett.....	13
Sympatiaksjoner .....	13
Særaldersgrense .....	14
Særavtale .....	14
Tariffavtale .....	14
Tariffoppgjør .....	14
Teknisk beregningsutvalg (TBU) .....	15
Tjenestetvistloven .....	15
Totallønnsmasse/bruttolønnsmasse.....	15
Uravstemning.....	15
Økonomisk ramme .....	15
Årslønnsvekst .....	15



# Tariffordbok

## Arbeidsfri

Med arbeidsfri menes den tid arbeidstaker ikke står til disposisjon for arbeidsgiver, jf. arbeidsmiljøloven §10-1 (2).

## Arbeidstid

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver, jf. arbeidsmiljøloven § 10-1 (1).

## Ansiennitetstillegg

Lønnstillegg som gis i henhold til tariffavtalens satser basert på praksis og tjenestetid. Ansiennitet kan beregnes på flere måter, avhengig av tariffavtale.

## Arbeidsavtale

En avtale mellom arbeidsgiver og en enkelt arbeidstaker om at arbeidstaker stiller sin arbeidskraft til disposisjon mot et bestemt vederlag. Arbeidsmiljøloven § 14-5 og § 14-6 har nærmere regler om arbeidsavtalens form og innhold.

## Arbeidskamp

Fellesbetegnelse og et annet ord for streik (arbeidsnedleggelse) og lockout (arbeidsstengning). Det kan også forekomme andre former for arbeidskamp, for eksempel organisert overtidsnekt, gå sakte-aksjoner m.m.

## Arbeidsretten

Spesialdomstol som i hovedsak har i oppgave å avgjøre tolkningstvister samt saker om ulovlige og tariffstridige aksjoner.

## Arbeidstvist

Tvister mellom arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Det skilles mellom rettvister (tvist om tolkning eller gyldighet av tariffavtale) og interessetvister (tvister i forbindelse med oppretting eller reforhandling av tariffavtale).

## Avtalefestet pensjon

Tariffestet pensjonsordning som gir arbeidstakere rett til å fratrukke med tjenestepensjon fra fylte 62 år. Også kalt tidligpensjon.

## Datotillegg/datovirkning

Brukes for å markere at et lønnstillegg gis fra en bestemt dato. Datotillegg angir hvor mye den nominelle lønnen øker.

## Disponibel realinntekt

Inntekt minus skatt og prisstigning. Kalles også kjøpekraft.

## Disponibel økonomisk ramme

Økonomisk ramme for et tariffoppgjør, fratrukket overheng (fra fjoråret) og forventet lønnsglidning (for inneværende kalenderår). Se også økonomisk ramme.

## Etterslep

Manglende lønnsutvikling for grupper som ikke har lønnsglidning eller resultat av ulik lønnsglidning, mellom sammenlignbare grupper. Kan for eksempel gjelde sammenligning mellom offentlig og privat ansatte.

## Forbundsvis oppgjør

Det enkelte fagforbund fremmer selv krav og forhandler selv med respektive bransjesammenslutninger på arbeidsgiversiden. Skjer gjerne under en viss samordning fordi veiledende rammer oftest settes ved forutgående forhandlinger mellom hovedorganisasjonene.

## Fredsplikt

Plikt til å avstå fra arbeidskamp i tariffperioden, jf. arbeidstvistloven § 6 nr. 1. Det er kun i forbindelse med tariffoppgjør man kan benytte virkemiddelet streik eller arbeidskamp.

## Frivillig lønnsnemnd

Tariffpartene kan avtale bruk av Rikslønnsnemnda for å løse en interessedvist. Partene kan også bli enige om å sette sammen en annen nemnd for å løse tvisten.

## Frontfag

Under tariffoppgjør får visse fag/områder innen konkurranseutsatt sektor forhandle først og dermed legge normen for andre avtaleområder. Ved samordnede oppgjør er det forhandlingene mellom LO og NHO som fungerer som frontfag. Ved forbundsvis oppgjør er det Industriooverenskomsten mellom Fellesforbundet og Norsk Industri som danner frontfaget.

## Frontfagsmodellen

Frontfagsmodellen skal blant annet sikre en lønnsvekst i økonomien som ivaretar konkurranseutsatt næringsliv sin konkurransekraft med utlandet. Dette skjer ved at frontfaget (avtaleområder i industrien med stort innslag av konkurranseutsatte virksomheter) forhandler før andre tariffområder. Resultatet herfra skal danne en norm over tid for lønnsveksten i påfølgende tariffoppgjør. Det er den samlede lønnsveksten som avtales sentralt og lokalt i industrien som er normgivende for de øvrige oppgjørene.

## Generelle tillegg

Tariffmessig lønnstillegg som kan gis til hele grupper av arbeidstakere som er omfattet av et tariffoppgjør.

## Glidning

Lønnsutvikling som skyldes andre tillegg enn de som blir avtalt/forhandlet frem som en del av et tariffoppgjør, det vil si differansen mellom avtalte tillegg og målt lønnsvekst i ettertid. Eksempel på glidning kan være lønnstillegg gitt for å beholde ansatte, ansiennitetsopprykk og lønnsendringer som følge av nyansettelser/turnover.

## Grunnlønnsmasse/nettolønnsmasse

All lønn eksklusiv faste, variable og overtidstillegg.

## Hovedavtale

En tariffavtale som regulerer de ansattes rett til medbestemmelse gjennom tillitsvalgte. Avtalen beskriver rettigheter og plikter for partene, og former for samhandling.

## Hovedoppgjør

Hele hovedtariffavtalen revideres ved inngåelse av ny tariffperiode. Det betyr at alt som står i hovedtariffavtalen kan endres av partene.

## Hovedorganisasjon

En hovedorganisasjon er en sammenslutning av organisasjoner på arbeidstaker- eller arbeidsgiversiden. En hovedorganisasjon består av flere medlemsforbund eller foreninger. I Norge har vi fire hovedorganisasjoner på arbeidstakersiden (LO, Unio, Akademikerne og YS), og fire på arbeidsgiversiden (NHO, Virke, Spekter og KS). I staten er det Kommunal- og distriktsdepartementet som forhandler med hovedorganisasjonene.

Norsk Ergoterapeutforbund er medlem i Unio.

## Hovedtariffavtale/overenskomst

En hovedtariffavtale (HTA) eller overenskomst regulerer lønns- og arbeidsvilkår innenfor sitt tariffområde. Hovedtariffavtalen er bindende for avtalepartene.

## Indeksregulering

Regulering av lønninger etter utviklingen av konsumprisindeksen i henhold til bestemmelser fastsatt ved en tariffrevisjon.

## Inflasjon

Stigning i gjennomsnittlig prisnivå målt med for eksempel konsumprisindeksen.

## Interessetvist

Twist mellom en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening, og en fagforening om opprettelse eller reforhandling av en tariffavtale, jf. arbeidstvistloven § 6.

## Kjøpekraft

Inntekt fratrukket skatter, avgifter og prisstigning.

## Konfliktberedskap/ Streikeberedskap

Konfliktberedskap/streikeberedskap dreier seg om å forberede en eventuell streik/konflikt dersom tariff-forhandlingene ikke fører til enighet. Slik beredskap gjennomføres i alle sektorer/tariffområder (stat, kommune, Oslo kommune m.fl.) i forbindelse med hvert tariffoppgjør. Ansvarlig for konfliktberedskapsarbeidet i hver sektor er sentrale konfliktberedskapsutvalg i Unio som er tilknyttet forhandlingsutvalgene. Det er de sentrale konfliktberedskapsutvalgene som legger frem forslag for forhandlingsutvalget i det enkelte tariffområdet om hvilke uttaksteder/arbeidsplasser og personer som skal tas ut i streik.

## Konsumprisindeks (KPI)

Statistisk sentralbyrås indeks for å måle prisstigning på forbruksvarer. Er viktig for å beregne lønnstillegg som opprettholder reallønn.

## Lavtlønn

Lønn som er spesielt lav i forhold til gjennomsnittslønnen for alle lønnstakere eller i en bransje. Grensen regnes ofte som 85 % av gjennomsnittet.





## Likelønn

Lik lønn for kvinner og menn i arbeidslivet, lik lønn for arbeid av lik verdi, lik lønn for likt arbeid eller lik lønn for alle arbeidstakere.

## Lockout

Utestengning eller arbeidsstengning er arbeidsgivernes lovlige kampmiddel for å tvinge frem løsning av en interesseløst. Se arbeidstvistloven § 1 nr. 6.

## Lokale forhandlinger

Forhandlinger om lønns- og arbeidsvilkår som finner sted mellom partene i den enkelte bedrift/virksomhet med hjemmel i den sentrale tariffavtalen.

## Lønnsdannelse

System for hvordan lønn fastsettes og hvordan lønnsutvikling skjer. Lønnsdannelse skjer både ved sentrale og lokale forhandlinger eller drøftelser, og det kan foregå både på kollektivt (ved en tillitsvalgt) og individuelt (den enkelte ansatte) nivå.

## Lønnsmasse

Summen av fastlønn/grunnlønn (all lønn inklusiv faste og variable tillegg, men eksklusive overtidstillegg) for en gitt gruppe av ansatte.

## Lønnsnemnd

En offentlig institusjon eller voldgiftsordning, som er etablert gjennom lønnsnemndloven for å løse tvister mellom arbeidsgiver- og fagorganisasjoner i forbindelse med tariffoppgjør. Lønnsnemndsavgjørelsen har samme virkning som en tariffavtale.

## Medbestemmelse

Formelt samarbeid mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver i saker som omhandler de ansatte eller virksomhetens forhold. Former for medbestemmelse er omtalt i hovedavtalene.

## Mekling

Når forhandlinger om opprettelse eller revisjon av tariffavtaler ikke fører til enighet skal det gjennomføres mekling før en eventuell streik iverksettes. Meklingen foretas av Riksmekleren.

## Mellomoppgjør

Forhandlinger om lønnsregulering for annet avtaleår (eventuelt tredje avtaleår dersom det er treårig tariffavtale). Ved mellomoppgjør forhandles i utgangspunktet kun om lønn.

## Minstelønn

En nedre lønnsgrænse som garanteres i tariffavtalen. Ingen som omfattes av avtalen, kan lønnes lavere enn minstelønn.

## Nominell lønn

Bruttolønn før skatt målt i kroner og ører. Nominelt tillegg er det krone-/øre-tillegg som avtales i et tariffoppgjør.

## Nominelt tillegg

Det lønnstillegg som gis ved et tariffoppgjør, målt i kroner eller prosent.

## Obligatorisk tjenstepensjon (OTP)

Lov om obligatorisk tjenstepensjon forplikter alle arbeidsgivere til å etablere en tjenstepensjonsordning for sine ansatte. For offentlige ansatte, har vi i tillegg Lov om offentlig tjenstepensjon en tilsvarende plikt til å opprette tjenstepensjonsordning (Oftp)

## Offentlig tjenstepensjon (OfTP)

I statssektoren er tjenstepensjonen lovfestet og i kommunesektoren forplikter tariffavtalen arbeidsgiverne til å ha en tjenstepensjonsordning for sine ansatte. I begge sektorer samt i helseforetakene har de ansatte frem til i dag som hovedregel vært garantert en samlet pensjon på 66 prosent av pensjonsgivende inntekt (inntil 12 ganger grunnbeløpet i folketrygden) på avgangstidspunktet. I 2018 ble det forhandlet frem en ny offentlig tjenstepensjon som er en påslagsordning.

## Overføringsavtalen

Avtale mellom de offentlige tjenstepensjonskassene som sikrer at arbeidstaker som har vært medlem av flere offentlige pensjonskasser får utbetalt all tjenstepensjon fra den kassen vedkommende sist var medlem av.

## Overheng

Betegnelsen på forskjellen mellom gjennomsnittslønn i et kalenderår og lønnsnivået ved utgangen av året. Overhengen er en av komponentene som inngår i den økonomiske rammen for lønnsoppgjøret. Hvis alle lønnstillegg ble gitt med virkning fra 1. januar,

ville lønnsoverhenget per definisjon være null. Lønnstillegg som gis sent på året, fører til større overheng enn tillegg som gis tidlig på året. Størrelsen på overhenget kan variere betydelig, både fra sektor til sektor og fra år til år.

## Parter

Representant for arbeidsgiver og arbeidstaker kalles for parter. Det kan være sentrale parter, som i de sentrale lønnsoppgjørene, eller lokale parter, som gjerne er arbeidsgiver og tillitsvalgte.

## Pensjon/Tjenestepensjon

Pensjonsordning som er knyttet til arbeidsplassen og som sikrer de ansatte en tilleggspensjon utover ytelsene (pensjon) fra folketrygden. Ordningen kan være fullt ut betalt av arbeidsgiveren eller være et spleiselag der også de ansatte betaler en del av premien.

## Pensjonsgrunnlag

Fast lønn og pensjongivende lønnstillegg (nattillegg, helligdagstillegg o.l.). Inntekt må være godtgjøring for arbeidsytelse for å være med i pensjonsgrunnlaget.

## Permisjon

Arbeidstakers adgang til å få fri med eller uten lønn. Det innebærer et midlertidig opphold i arbeidsforholdet med den presisering at arbeidstakeren ved permisjonen er ansatt og har rett og plikt til å komme tilbake til sin stilling når permisjonen opphører.

## Permittering

En adgang arbeidsgiver i bestemte situasjoner har til midlertidig å oppheve lønns- og arbeidsplikt uten at arbeidsavtalen opphører.

## Plassfratredelse

En plassfratredelse sendes fire dager før man iverksetter streik, og inneholder en detaljert liste over hvilke virksomheter og ansatte som tas ut i streik. Se også punktet om plassoppsigelse.

## Plassoppsigelse

Ved uenighet og brudd i tariff-forhandlinger, varsler arbeidstakersiden kollektiv plassoppsigelse for sine medlemmer. Dette betyr at man i praksis sier opp arbeidsavtalene i en periode – dvs. tar ut medlemmer i streik (arbeidskamp/konflikt). Før det kan streikes, må partene imidlertid gjennomføre mekling. Det er Arbeidstvistloven og Tjenestetvistloven som regulerer prosedyren knyttet til

plassoppsigelse og mekling. Plassoppsigelsen følges etter hvert opp med en plassfratredelse. Plassfratredelsen er et varsel om streikens omfang, og inneholder detaljert liste over hvilke bedrifter/virksomheter- og navn på de som tas ut i en streik. Ønsker man å trappe opp streiken må man komme med nytt varsel om plassfratredelse fire dager før denne opptrappingen kan skje.

## Politisk streik

Protestaksjon av kort varighet som ikke skal angå de streikendes lønns- og arbeidsvilkår. Aksjonen må ha et klart politisk siktemål for å være lovlig og ikke rammes av den tariffrettslige fredsplikten.

## Pott

Et konkret beløp som partene ved tariffoppgjøret setter av til bestemte formål.

## Primærforbund/Primærforening

Den enkelte fagforening, som er del av en hovedsammenslutning. Norsk Ergoterapeutforbund er et primærforbund.

## Prolongering

En automatisk eller avtalt forlengelse av varigheten av en tariffavtale.

## Pro rata

Pro rata betyr *forholdsmessig* eller *for en bestemt del*. Pro rata er et begrep vi bruker i forhandlinger, for å beregne vår andel av lønnsmassen. Se vårt forhandlingshefte for å se et regneeksempel.

## Reallønn

Den inntekt man har igjen når prisstigning er trukket fra.

## Reallønnsvekst

Den lønnsøkningen man sitter igjen med når prisstigning er trukket fra.

## Regulativlønn

Lønnsatser som fastsatt i et regulativ/tabell.

## Rettstvist

En tvist om en tariffavtales gyldighet, forståelse eller bestående. Se arbeidstvistlovens § 6 nr. 1.

## Riksmekleren

Riksmekleren er en meklingsordning for interessetvister mellom arbeidstaker- og arbeidsgiversiden som er etablert gjennom arbeidstvistloven § 11.

## Rikslønnsnemnda/Tvunget lønnsnemnd

En nemnd oppnevnt som et permanent organ for å behandle interessetvister i arbeidslivet. For å avslutte en streik kan for eksempel myndighetene vedta at en tvist skal løses ved tvungen lønnsnemnd. Da blir streiken avsluttet og tvisten bringes inn for Rikslønnsnemnda til avgjørelse.

## Samordnet oppgjør

Forbundene forhandler samlet under sin hovedorganisasjon. Denne oppgjørsformen brukes vanligvis i mellomoppgjør. Begrepet relaterer seg som oftest til oppgjør i NHO-området/ privat sektor.

## Stillingskode

Stillingskoder finnes i tariffavtalene, og er ment å angi noe om en stillings innhold og lønnsnivå. Det vil fremgå av tariffavtalene om en bestemt stillingskode er tilknyttet et bestemt lønnsnivå og/eller lønnsutvikling.

## Streik

Kampmiddel rettet mot arbeidsgiverne. Innebærer hel eller delvis arbeidsstans som arbeidstakere i fellesskap eller i forståelse med hverandre iverksetter for å tvinge frem en løsning av en tvist mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening. Se arbeidstvistloven § 1 nr. 5.

## Streikebryteri

For den som er i streik er det en plikt til å ikke arbeide. Under streik kan ikke arbeidsgiver la andre arbeidstakere overta de streikendes arbeidsoppgaver. Brudd på dette anses som streikebryteri.

## Styringsrett

Arbeidsgivers rett til å lede, fordele og kontrollere arbeidet, samt retten til å ansette og si opp ansatte. Styringsretten begrenses av blant annet lover og avtaler, som tariffavtaler og arbeidsavtaler.

## Sympatiaksjoner

Arbeidsnedleggelse til støtte for andre arbeidstakers lovlige aksjoner uten at resultatet får virkning for de sympatistreikendes egne lønns- eller arbeidsvilkår.



## Særaldersgrense

Lov- eller tariffestet rett for enkelte yrkesgrupper til å fratruke med fulle pensjonsrettigheter før fylte 70 år. Særaldersgrensene varierer fra yrkesgruppe til yrkesgruppe.

## Særavtale

En særavtale er en tariffavtale om lønns- og arbeidsvilkår som ikke omfattes av hovedtariffavtalen. Det skilles ofte mellom sentrale og lokale særavtaler. Sentrale særavtaler omfatter alle arbeidstakerne på et tariffområde. Lokale særavtaler gjelder kun enkelte arbeidsplasser, profesjoner eller grupper.

## Tariffavtale

En tariffavtale er en avtale inngått mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverorganisasjon. En tariffavtale er en kollektiv regulering av medbestemmelse, lønns- og arbeidsvilkår, og avtalen er bindende for avtalens parter og deres medlemmer. Tariffavtaler kan også inngås på ulike organisasjonsnivå – for eksempel hovedorganisasjonsnivå, mellom en hovedsammenslutning/forhandlingssammenslutning og arbeidsgiverforening.

Hovedavtale: Tariffavtaler som regulerer de ansattes rett til medbestemmelse via tillitsvalgte, kalles gjerne hovedavtaler.

Hovedtariffavtale/ Overenskomst: Tariffavtaler som regulerer lønns- og arbeidsvilkår, kalles gjerne hovedtariffavtaler eller overenskomster.

Særavtale: I tillegg kan det inngås tariffavtaler om ulike spesifikke temaer, og disse kalles gjerne særavtaler. Eksempler på en særavtale er avtale om kompensasjon for reise innenlands i statlig sektor eller bruk av egen bil i tjeneste i KS.

## Tariffoppgjør

Tariffoppgjøret er den revisjon som skjer parallelt eller fortløpende av samtlige tariffavtaler/overenskomster som regulerer kollektivt avtalte lønns- og arbeidsforhold.

Hovedoppgjør: I et hovedoppgjør er hele tariffavtalen oppe til revisjon, det forhandles både om økonomiske elementer/lønnstillegg i tillegg til endringer i øvrige bestemmelser i avtalen, som lønns- og forhandlingssystemet, fellesbestemmelser med mer. Hovedoppgjørene finner sted i partallsårene.

Mellomoppgjør: I årene mellom hovedoppgjørene (oddetallsårene) er det mellomoppgjør. I et mellomoppgjør er det kun forhandlinger om lønn som er tema mellom partene.



## Teknisk beregningsutvalg (TBU)

Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU) skal legge til rette for at partene i arbeidslivet og myndighetene har en best mulig felles forståelse av situasjonen i norsk økonomi. TBU lager vanligvis to rapporter hvert år. Én rapport blir laget før lønnsoppgjørene. Denne rapporten kommer i to utgaver – en foreløpig utgave i slutten av februar og en endelig utgave i slutten av mars/begynnelsen av april. Den andre rapporten kommer i juni og er en oppsummering av lønnsoppgjørene i inneværende år.

## Tjenestetvistloven

Tjenestetvistloven (lov om offentlige tjenestetvister) gjelder for statlig sektor. Loven pålegger partene å forsøke mekling før de setter i verk en eventuell streik eller lockout, og inneholder videre blant annet prosedyrer og tidsfrister for varsling og gjennomføring av streik og lockout. For øvrige tariffområder gjelder Arbeidstvistloven.

## Totallønnsmasse/bruttolønnsmasse

All lønn inkludert faste og variable tillegg, men eksklusiv lønn for variabel overtid inngår i totallønnsmassen.

## Uravstemning

Gjennom uravstemning inviteres alle medlemmene i et forbund til å stemme ja eller nei til et anbefalt eller ikke-anbefalt forhandlings- eller meklingsresultat. Forskjellige forbund har forskjellig praksis for bruk av uravstemning i forbindelse med tariffoppgjør.

## Økonomisk ramme

Den økonomiske ramma for oppgjøret viser hva som blir den totale økonomiske konsekvensen av et tariffoppgjør for arbeidsgiver. I tillegg til avtalt lønnstillegg, omfatter ramma blant annet kostnader til pensjon, arbeidsgiveravgift, sosiale kostnader osv.

## Årslønnsvekst

Økningen som en ansatt oppnår i løpet av ett år dersom vedkommende har jobbet et fullt årsverk, eller gjennomsnittlig vekst i årslønn for en nærmere definert arbeidstakergruppe fra et år til et annet.

