

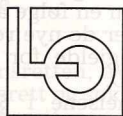


**HOVEDAVTALEN  
1994-97**

**LO-NHO**

**Med tilleggsavtaler**

**UTGITT AV  
LANDSORGANISASJONEN I NORGE**



# HOVEDAVTALE

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon

og

Landsorganisasjonen i Norge

av 1994

Med Tilleggsavtaler

Landsorganisasjonen i Norge	20
Yngre Hørgersen	22
Særavtaler	20
Opplysningssentralen	20
Bedriftsutvalg	12
Tiltsvalgsuttall	22
Retts og plikt til tiltsvalg	22
Antall tiltsvalgte	23
Gruppevalg	24
Arbeidsutvalg	24

## FORORD

Hovedavtalen er revidert for perioden 1.1.94-31.12.97. Forhandlingsresultatet ble godkjent i LOs representantskap 18.1.94.

Det er gjort en del endringer i kap. III, dels gjennom forhandlingene og dels som en følge av saker LO har kjørt i avtaleperioden. Vi håper de nye reglene gir bedre orden når tariffavtaler skal gjelde for nye bedrifter og når bedrifter trer ut av NHO.

Ansiennitetsbestemmelsene i § 9 og § 8 bruker nå begrepet saklig grunn i stedet for like vilkår. Hovedregelen er som før: Ansienniteten skal følges. Fravik må være saklig begrunnet.

Vi viser også til reglene om permisjon for utdanning i § 10-11.

Hovedavtalen gjelder nå også for Bygg/Anlegg/Offshore. Særlige regler for disse områder er inntatt i de enkelte paragrafer.

Som ledd i forhandlingene om revisjon av Hovedavtalen er det foretatt en vesentlig forenkling av teksten. Siktemålet er å gjøre avtalen lettere tilgjengelig. Forenklingen tar i seg selv ikke sikte på realitetsendringer. Oppstår det uenighet om den forenklede ordlyd skal derfor tvisten løses på grunnlag av den tidligere ordlyd.

Oslo, februar 1994

*Landsorganisasjonen i Norge  
Yngve Hågensen*

*Bjørn Kolby*

## INNHOLDSFORTEGNELSE

	DEL A	Side
KAP. I	Partsforhold, virkeområde og varighet .....	9
§ 1- 1	Partsforhold .....	9
§ 1- 2	Virkeområde .....	9
§ 1- 3	Varighet .....	9
KAP. II	Organisasjonsretten, fredsplikt, forhandlingsrett og søksmål .....	10
§ 2- 1	Organisasjonsretten .....	10
§ 2- 2	Fredsplikt .....	10
§ 2- 3	Forhandlinger .....	10
§ 2- 4	Søksmål .....	11
KAP. III	Konflikter .....	11
§ 3- 1	Kollektive oppsigelser .....	11
§ 3- 2	Lærlingers stilling ved konflikt .....	12
§ 3- 3	Arbeid i forbindelse med konflikt .....	12
§ 3- 4	Arbeidstakernes avstemningsregler .....	13
§ 3- 5	Arbeidsgivernes avstemningsregler .....	14
§ 3- 6	Sympatiaksjoner .....	15
§ 3- 7	Ny tariffavtale i tariffperioden .....	16
§ 3- 8	Overgang til ny tariffavtale på grunn av endrede forhold .....	17
§ 3- 9	Behandling av krav om ny tariffavtale .....	17
§ 3-10	Den faste tvistenemnd .....	18
§ 3-11	Bedrifter som trer ut av NHO .....	20
KAP. IV	Særavtaler .....	20
§ 4- 1	Særavtalers gyldighet .....	20
§ 4- 2	Oppsigelse av særavtaler .....	20
§ 4- 3	Virkingen av at særavtale utløper .....	21
KAP. V	Tillitsvalgte, antall og valg .....	22
§ 5- 1	Rett og plikt til å velge tillitsvalgt .....	22
§ 5- 2	Antall tillitsvalgte .....	23
§ 5- 3	Gruppevise valg .....	24
§ 5- 4	Arbeidsutvalg .....	24



	Side
§ 5- 5	Tillitsvalgte med spesielle oppgaver ..... 24
§ 5- 6	Utvalg av tillitsvalgte ..... 25
§ 5- 7	Konsernutvalg ..... 25
§ 5- 8	Koordineringsutvalg ved oppføring av store anlegg m.v. .... 25
§ 5- 9	Valgregler ..... 26
§ 5-10	Valgperioden ..... 26
§ 5-11	Melding om valg ..... 26
<b>KAP. VI</b>	<b>Arbeidsgivers og tillitsvalgtes</b>
	<b>rettigheter og plikter ..... 26</b>
§ 6- 1	Hovedorganisasjonenes felleserklæring om tillitsvalgte ..... 26
§ 6- 2	Arbeidstakernes representanter ..... 27
§ 6- 3	Arbeidsgivers representant ..... 27
§ 6- 4	Partenes representanter ved forhandlinger .. 28
§ 6- 5	Partenes opptreden ..... 28
§ 6- 6	De tillitsvalgtes arbeidsforhold ..... 28
§ 6- 7	Møter i arbeidstiden ..... 29
§ 6- 8	Godtgjørelse ..... 30
§ 6- 9	Tjenestefri for tillitsvalgte ..... 31
§ 6-10	Krav om at tillitsvalgt eller representant for arbeidsgiver skal fratre ..... 31
§ 6-11	Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte ..... 32
§ 6-12	Adgang til bedriften ..... 33
<b>KAP. VII</b>	<b>Vernearbeid og bedriftshelsetjeneste ..... 33</b>
§ 7- 1	Verneombud ..... 33
§ 7- 2	Arbeidsmiljøutvalg ..... 34
§ 7- 3	Bedriftshelsetjeneste ..... 34
<b>KAP. VIII</b>	<b>Permittering ..... 34</b>
§ 8- 1	Vilkårene for permittering ..... 34
§ 8- 2	Plikt til å konferere før varsel gis ..... 34
§ 8- 3	Varsel om permittering ..... 35
§ 8- 4	Varslets form og innhold ..... 35
§ 8- 5	Betinget varsel ..... 36
§ 8- 6	Oppsigelse under permittering ..... 36

	Side
§ 8- 7	Spesielle bestemmelser ..... 36
<b>KAP. IX</b>	<b>Informasjon, samarbeid og</b>
	<b>medbestemmesle ..... 37</b>
§ 9- 1	Målsetting ..... 37
§ 9- 2	Organisering og gjennomføring ..... 37
§ 9- 3	Drøftelser om bedriftens ordinære drift ..... 38
§ 9- 4	Drøftelser vedrørende omlegging av driften . 38
§ 9- 5	Drøftelser om selskapsrettslige forhold ..... 39
§ 9- 6	Innleie av arbeidskraft m.v. .... 39
§ 9- 7	Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold . 40
§ 9- 8	Eksterne rådgivere ..... 40
§ 9- 9	Bedriftsavdelinger med egen ledelse ..... 40
§ 9-10	Kombinerte møter ..... 40
§ 9-11	Virkning av manglende informasjon ..... 41
§ 9-12	Ansiennitet ved oppsigelse pga innskrenkning ..... 41
§ 9-13	Personalarkiv og kontrolltiltak ..... 41
§ 9-14	Allmannamøte og oppslag ..... 42
§ 9-15	Ansettelse m.v. .... 42
§ 9-16	Eierskifte i aksjeselskap ..... 43
§ 9-17	Drøftelser innen et konsern ..... 43
§ 9-18	Kontaktmøte i bedrift som eies av selskap ... 44
<b>KAP. X</b>	<b>Bestemmelser vedrørende individuelle</b>
	<b>ansettelsesforhold ..... 44</b>
§ 10- 1	Rett til å nekte å arbeide sammen med person som har vist utilbørlig opptreden ..... 44
§ 10- 2	Drøftelser før oppsigelse eller avskjed ..... 44
§ 10- 3	Tiltak for yrkeshemmede ..... 45
§ 10- 4	Fortrinnsrett til ny stilling ..... 45
§ 10- 5	Tjenestefrihet for ivaretagelse av offentlige verv ..... 45
§ 10- 6	Tjenestefri for arbeidstakere ..... 45
§ 10- 7	Sluttattest ..... 46
§ 10- 8	Forskyvning av arbeidstid ved almin- nelig svikt i levering av elektrisk kraft ..... 46
§ 10- 9	1. og 17. mai ..... 47



	Side
§ 10-10 Opparbeidelse av fridager .....	47
§ 10-11 Permisjon for utdanning .....	47
<b>KAP. XI</b> 14-daglig utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent ...	48
§ 11- 1 14-daglig utlønning .....	48
§ 11- 2 Utlønning over bank .....	48
§ 11- 3 Trekk av fagforeningskontingent .....	49

### DEL B Samarbeidsavtale

#### Innledning

<b>KAP. XII</b> Bedriftsutvalg, felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg .....	50
§ 12- 1 Opprettelse .....	50
§ 12- 2 Sammensetning .....	51
§ 12- 3 Valg og stemmerett .....	52
§ 12- 4 Funksjonstid .....	52
§ 12- 5 Utvalgets medlemmer .....	52
§ 12- 6 Utvalgets ledelse .....	52
§ 12- 7 Utvalgets møter .....	53
§ 12- 8 Bedriftsutvalgets arbeidsområde .....	53
§ 12- 9 Protokoller .....	55
§ 12-10 Lønns- og arbeidstidsspørsmål .....	55
§ 12-11 Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg – sammensetning, valg og funksjonstid .....	55
§ 12-12 Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgets ledelse ..	55
§ 12-13 Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgsmøter .....	56
<b>KAP XIII</b> Avdelingsutvalg .....	56
§ 13- 1 Opprettelse .....	56
§ 13- 2 Sammensetning, valg og stemmerett m.v. ...	56
§ 13- 3 Arbeidsområde .....	56
§ 13- 4 Møter .....	57
<b>KAP. XIV</b> Konsernutvalg .....	57

	Side
<b>Kap. XV</b> Informasjonsmøter og bedriftskonferanser .	59
<b>KAP. XVI</b> Kompetanseutvikling .....	59
§ 16- 1 Innledning .....	59
§ 16- 2 Etter- og videreutdanning .....	60
§ 16- 3 Tiltak/virkemidler .....	60
<b>Kap. XVII</b> Partenes ansvar for oppfølging av samarbeidsavtalen .....	61
<b>Kap. XVIII</b> Organisasjonenes fellestiltak – samarbeid og utvikling .....	61

### DEL C Tilleggsavtaler

<b>Tilleggsavtale I</b> Avtale om bedriftsutvikling .....	64
<b>Tilleggsavtale II</b> Rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer .....	64
<b>Tilleggsavtale III</b> Retningslinjer for bruk av arbeidsstudier .....	72
<b>Tilleggsavtale IV</b> Rammeavtale om systematisk arbeidsvurdering som grunnlag for fastsettelse av differensierte lønninger .....	79
<b>Tilleggsavtale V</b> Avtale om kontrolltiltak i bedriften .....	84
<b>Tilleggsavtale VI</b> Rammeavtale mellom Nærings- livets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet .....	86
<b>Tilleggsavtale VII</b> .....	88
<b>Tilleggsavtale VIII</b> Avtale om opplæring i verne- og miljøarbeid mellom Lands- organisasjonen i Norge og Næringslivets Hovedorganisasjon .	89
<b>Tilleggsavtale IX</b> Felleserklæring om deltidsarbeid ..	93

88	Næringslivet Hovedorganisasjon
87	Organisasjonen i Norge
85	Sammenheng mellom parter
83	Organisasjonen i Norge
82	Organisasjonen i Norge
81	Organisasjonen i Norge
80	Organisasjonen i Norge
79	Organisasjonen i Norge
78	Organisasjonen i Norge
77	Organisasjonen i Norge
76	Organisasjonen i Norge
75	Organisasjonen i Norge
74	Organisasjonen i Norge
73	Organisasjonen i Norge
72	Organisasjonen i Norge
71	Organisasjonen i Norge
70	Organisasjonen i Norge
69	Organisasjonen i Norge
68	Organisasjonen i Norge
67	Organisasjonen i Norge
66	Organisasjonen i Norge
65	Organisasjonen i Norge
64	Organisasjonen i Norge
63	Organisasjonen i Norge
62	Organisasjonen i Norge
61	Organisasjonen i Norge
60	Organisasjonen i Norge
59	Organisasjonen i Norge
58	Organisasjonen i Norge
57	Organisasjonen i Norge
56	Organisasjonen i Norge
55	Organisasjonen i Norge
54	Organisasjonen i Norge
53	Organisasjonen i Norge
52	Organisasjonen i Norge
51	Organisasjonen i Norge
50	Organisasjonen i Norge
49	Organisasjonen i Norge
48	Organisasjonen i Norge
47	Organisasjonen i Norge
46	Organisasjonen i Norge
45	Organisasjonen i Norge
44	Organisasjonen i Norge
43	Organisasjonen i Norge
42	Organisasjonen i Norge
41	Organisasjonen i Norge
40	Organisasjonen i Norge
39	Organisasjonen i Norge
38	Organisasjonen i Norge
37	Organisasjonen i Norge
36	Organisasjonen i Norge
35	Organisasjonen i Norge
34	Organisasjonen i Norge
33	Organisasjonen i Norge
32	Organisasjonen i Norge
31	Organisasjonen i Norge
30	Organisasjonen i Norge
29	Organisasjonen i Norge
28	Organisasjonen i Norge
27	Organisasjonen i Norge
26	Organisasjonen i Norge
25	Organisasjonen i Norge
24	Organisasjonen i Norge
23	Organisasjonen i Norge
22	Organisasjonen i Norge
21	Organisasjonen i Norge
20	Organisasjonen i Norge
19	Organisasjonen i Norge
18	Organisasjonen i Norge
17	Organisasjonen i Norge
16	Organisasjonen i Norge
15	Organisasjonen i Norge
14	Organisasjonen i Norge
13	Organisasjonen i Norge
12	Organisasjonen i Norge
11	Organisasjonen i Norge
10	Organisasjonen i Norge
9	Organisasjonen i Norge
8	Organisasjonen i Norge
7	Organisasjonen i Norge
6	Organisasjonen i Norge
5	Organisasjonen i Norge
4	Organisasjonen i Norge
3	Organisasjonen i Norge
2	Organisasjonen i Norge
1	Organisasjonen i Norge

88	Næringslivet Hovedorganisasjon
87	Organisasjonen i Norge
85	Sammenheng mellom parter
83	Organisasjonen i Norge
82	Organisasjonen i Norge
81	Organisasjonen i Norge
80	Organisasjonen i Norge
79	Organisasjonen i Norge
78	Organisasjonen i Norge
77	Organisasjonen i Norge
76	Organisasjonen i Norge
75	Organisasjonen i Norge
74	Organisasjonen i Norge
73	Organisasjonen i Norge
72	Organisasjonen i Norge
71	Organisasjonen i Norge
70	Organisasjonen i Norge
69	Organisasjonen i Norge
68	Organisasjonen i Norge
67	Organisasjonen i Norge
66	Organisasjonen i Norge
65	Organisasjonen i Norge
64	Organisasjonen i Norge
63	Organisasjonen i Norge
62	Organisasjonen i Norge
61	Organisasjonen i Norge
60	Organisasjonen i Norge
59	Organisasjonen i Norge
58	Organisasjonen i Norge
57	Organisasjonen i Norge
56	Organisasjonen i Norge
55	Organisasjonen i Norge
54	Organisasjonen i Norge
53	Organisasjonen i Norge
52	Organisasjonen i Norge
51	Organisasjonen i Norge
50	Organisasjonen i Norge
49	Organisasjonen i Norge
48	Organisasjonen i Norge
47	Organisasjonen i Norge
46	Organisasjonen i Norge
45	Organisasjonen i Norge
44	Organisasjonen i Norge
43	Organisasjonen i Norge
42	Organisasjonen i Norge
41	Organisasjonen i Norge
40	Organisasjonen i Norge
39	Organisasjonen i Norge
38	Organisasjonen i Norge
37	Organisasjonen i Norge
36	Organisasjonen i Norge
35	Organisasjonen i Norge
34	Organisasjonen i Norge
33	Organisasjonen i Norge
32	Organisasjonen i Norge
31	Organisasjonen i Norge
30	Organisasjonen i Norge
29	Organisasjonen i Norge
28	Organisasjonen i Norge
27	Organisasjonen i Norge
26	Organisasjonen i Norge
25	Organisasjonen i Norge
24	Organisasjonen i Norge
23	Organisasjonen i Norge
22	Organisasjonen i Norge
21	Organisasjonen i Norge
20	Organisasjonen i Norge
19	Organisasjonen i Norge
18	Organisasjonen i Norge
17	Organisasjonen i Norge
16	Organisasjonen i Norge
15	Organisasjonen i Norge
14	Organisasjonen i Norge
13	Organisasjonen i Norge
12	Organisasjonen i Norge
11	Organisasjonen i Norge
10	Organisasjonen i Norge
9	Organisasjonen i Norge
8	Organisasjonen i Norge
7	Organisasjonen i Norge
6	Organisasjonen i Norge
5	Organisasjonen i Norge
4	Organisasjonen i Norge
3	Organisasjonen i Norge
2	Organisasjonen i Norge
1	Organisasjonen i Norge

## HOVEDAVTALEN AV 1994

### DEL A

#### Kap. I

#### Partsforhold, virkeområde og varighet

##### § 1-1 Partsforhold

Hovedavtalen gjelder mellom Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) med samtlige landsforeninger, lokale foreninger og enkeltbedrifter og Landsorganisasjonen i Norge (LO) med samtlige forbund og foreninger (avdelinger).

Partsforholdet i de enkelte tariffavtalene blir ikke berørt eller endret på noen måte ved Hovedavtalen.

##### § 1-2 Virkeområde

Hovedavtalen er første del av alle tariffavtaler for arbeidere som er eller blir opprettet mellom de organisasjoner som er nevnt i overskriften og/eller deres medlemmer, og som ikke omfattes av andre hovedavtaler.

Hovedavtalens Del B gjelder for industri- og håndverksbedrifter på samme måte som den tidligere produksjonsutvalgsavtale. Det er forutsetningen at NHO og LO og de interesserte arbeidsgiverforeninger og forbund når som helst kan oppta forhandlinger om å gjøre Hovedavtalens Del B gjeldende eller å tilpasse reglene i Del B for andre deler av næringslivet enn håndverk og industri.

##### § 1-3 Varighet

Denne avtale, som trer i kraft 1. januar 1994, gjelder til 31. desember 1997 og videre 2 år av gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 6-seks-måneders varsel.



## KAP. II

### Organisasjonsretten, fredsplikt, forhandlingsrett og søksmål

#### § 2-1 Organisasjonsretten

Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og arbeidstakernes frie foreningsrett.

#### § 2-2 Fredsplikt

Hvor det er tariffavtale, må arbeidsstans eller annen arbeidskamp ikke finne sted.

Oppstår det tvist om forståelsen av en tariffavtale eller krav som bygger på en tariffavtale, blir saken å avgjøre av Arbeidsretten, hvis partene ikke blir enige etter reglene i § 2-3.

#### § 2-3 Forhandlinger

1. Tvist mellom bedrift og arbeidstakere skal søkes løst ved forhandling mellom bedrift og tillitsvalgte. Fra forhandlingene skal settes opp protokoll. *Partenes syn skal fremgå av protokollen som skal undertegnes av begge parter.*

#### Bygg/anlegg/offshore

Blir disse ikke enige, opptas forhandlinger mellom bedriften og de i kap.V nevnte organisasjonstillitsvalgte. I så fall har bedriften også adgang til å tilkalle en representant eller tillitsvalgt.

Fra disse møtene skal det, hvis en av partene forlanger det, settes opp protokoll som undertegnes av begge parter.

Organisasjonene på begge sider har rett til å gripe inn hvis avtaler etter forannevnte forhandlinger er i strid med gjeldende tariffavtaler.

2. Oppnås ikke enighet mellom bedrift og tillitsvalgte kan forbund og landsforening, eventuelt LO og NHO, bli

enige om å fortsette forhandlingene etter at en ansvarlig representant fra hver av organisasjonene er tilkalt.

3. Det er ikke adgang for organisasjonene eller deres underorganisasjoner til å tre i direkte forbindelse med den annen organisasjons medlemmer uten i forståelse med denne.
4. Oppnås ikke enighet ved forhandlinger etter pkt. 1 og 2 har hver av partene plikt til å bringe tvisten inn for vedkommende forbund og landsforening eller LO og NHO eller de underorganisasjoner de bemyndiger.
5. Forhandlingsmøte skal holdes senest 8 dager etter at det er fremsatt skriftlig krav om det.

#### § 2-4 Søksmål

Tvist om forståelsen av denne Hovedavtale kan innbringes for Arbeidsretten. Søksmålsrett etter avtalen har bare NHO og LO.

*Tilsvarende gjelder søksmål i anledning av annen tariffavtale, med mindre søksmålsretten er overdradd iht. arbeidstvistloven § 8.*

*LO og NHO skal varsle den annen part om søksmål mot/fra annen tariffpart om likelydende tariffbestemmelser.*

## Kap. III

### Konflikter

#### § 3-1 Kollektive oppsigelser

1. NHO og LO vil ved tariffrevisjonene eller ved varsel om arbeidsstans etter arbeidstvistloven godta som gyldig plassoppsigelse for arbeidstakerne et varsel utvekslet mellom begge organisasjoner eller mellom de tilsluttede landsforeninger og forbund, når hovedorganisasjonen har fått melding om oppsigelsen. Begge parter forplikter seg til å gi disse opplysninger med minst 14 dagers varsel.

Plassoppsigelsen skal i form og innhold være i samsvar med arbeidstvistloven § 28.



2. *Varsel om plassfratredelse (plassoppsigelsens endelige omfang) skal gis med minst 4 dagers frist, og senest i forbindelse med krav om avslutning av meklingen etter arbeidstvistloven § 36.*

*Varsel om utvidelse av konflikten skal likeledes av hver av partene gis med minst 4 dagers frist.*

### **§ 3-2 Lærlingers stilling ved konflikt**

1. Lærlinger på kontrakt omfattes ikke av kollektiv oppsigelse iht § 3-1, 1. ledd, med mindre de uttrykkelig er nevnt i det varsel som skal utveksles mellom organisasjonene.
2. Lærlinger skal, når de ikke er tatt med i plassoppsigelsen, fortsette sin opplæring under arbeidsstansen. Bedriften skal så vidt mulig drive opplæringen på vanlig måte.

Hvis stansen medfører at det ikke lenger er mulig å drive opplæringen på rasjonell måte, kan lærlingene med minst 7 dagers varsel permitteres for det tidsrom stansen varer.

For lærlinger som blir permittert i henhold til foregående avsnitt, skal spørsmålet om eventuell forlengelse av læretiden på grunn av arbeidsstansen, avgjøres overensstemmende med Lov om fagopplæring i arbeidslivet, § 15, alternativ 1 og 2, eller tilsvarende bestemmelser i annen lovgivning.

### **§ 3-3 Arbeid i forbindelse med konflikt**

1. Hovedorganisasjonene forutsetter, hvor det er behov, at det på den enkelte bedrift, eventuelt innenfor det enkelte overenskomstområde, i god tid før tariffutløp, sluttet avtaler som regulerer forhold som er knyttet til driftens avslutning og gjenopptakelse på teknisk og vernemessig forsvarlig måte, samt arbeid som er nødvendig for å avverge fare for liv og helse eller betydelig materiell skade.
2. Stedlige avtaler om dette skal godkjennes av de direkte overenskomstparter. Hvis det ikke oppnås enighet ved

lokale forhandlinger, kan saken bringes inn for overenskomstpartene. Hvis det ikke oppnås enighet i disse forhandlinger, eller hvis en av overenskomstpartene ikke godkjenner den stedlige avtale, kan saken bringes inn for hovedorganisasjonene.

3. Avtaler som nevnt under punkt 2 gjelder inntil ny tariffavtale trer i kraft.

### **§ 3-4 Arbeidstakernes avstemningsregler**

1. Ved avstemninger over tarifforslag innkalles de stemmeberettigede til møte, hvor tarifforslaget blir lagt frem og hvor en foretar skriftlig hemmelig avstemning. Stemmesedlene blir samlet inn enten av styret i foreningen eller av en særskilt oppnevnt komité. Stemmesedlene forsegles og oppbevares av styret i foreningen eller av komitèen inntil avstemningen innen vedkommende distrikt er avsluttet for alle som skal delta i den. Styret eller komitèen foretar deretter optelling og fører resultatet inn i en protokoll. Stemmeresultatet skal sendes vedkommende forbund, og må ikke i noen form offentliggjøres før hovedorganisasjonene har gjort vedtak om det. Stemmesedlene skal, om det kreves, sendes til vedkommende forbund.

Forbundene sender foreningene en oversikt over det samlede stemmeresultat og stemmegivningen i avdelingene.

- Avstemning kan også gjennomføres ved at hver arbeidstaker som skal delta i avgjørelsen, blir gjort kjent med tarifforslaget og tilstilet stemmeseddel med plikt til å returnere denne påført sin stemmegivning.
2. a) Rett til å delta i avstemninger om tarifforslag har alle organiserte arbeidstakere ved bedrifter som tarifforslaget gjelder.
  - b) I fagforeninger hvor medlemmene stadig skifter arbeidssted (byggningsarbeidere, transportarbeidere, skog- og landarbeidere, arbeidstakere i sesongbedrifter o.l.), har alle medlemmer rett til å delta i avstemningen.



c) Når en fagforening får seg forelagt en hovedtariff, som faktisk bestemmer lønns- og arbeidsvilkårene for hele faget, har alle medlemmer rett til å delta i avstemningen.

d) Alle stemmeberettigede medlemmer har stemmeplikt.

3. a) Hvis det er så få som stemmer at avstemningen ikke gir et fullgyldig uttrykk for hva flertallet av de stemmeberettigede medlemmer mener, kan vedkommende forbundsstyre pålegge ny avstemning.

Den nye avstemning skal omfatte alle interesserte foreninger og stemmeberettigede medlemmer.

b) Ved bedrifter hvor det arbeides på skift, og hvor det ikke er konflikt, skal møtet eller møtene holdes slik at alle medlemmer får anledning til å stemme.

4. Medlemmer som uten gyldig grunn lar være å stemme over tarifforslag når de får stønad, mister retten til fortsatt bidrag. Tvister mellom forening og medlemmer om denne bestemmelse avgjøres av forbundsstyret.

5. Disse regler for avstemninger om tarifforslag skal følges av alle organisasjoner tilsluttet LO.

6. Bli det tvist om bruken av avstemningsreglene, avgjør Sekretariatet tvisten.

7. Disse regler endrer ikke den retten forbundene og Sekretariatet har til å lede og avslutte tariffoppgjør og konflikter etter de lover som gjelder til enhver tid, jfr. lovene for LO.

### § 3-5 Arbeidsgivernes avstemningsregler

Når forslag til tariffavtale blir sendt til uravstemning, deltar de medlemmer av NHO som forslaget gjelder. Avstemningen skal være hemmelig og skriftlig. For at et forslag som blir sendt til uravstemning skal være forkastet, kreves at minst halvparten av de stemmeberettigede stemmer har stemt for forkastelse.

Inneholder et tarifforslag for et enkelt eller enkelte medlemmer av en landsforenings bestemmelser som kan ha innflytelse på arbeidsforholdene for de andre medlemmer av landsforeningen, har alle medlemmer av denne rett

til å delta i avstemningen med mindre landsforeningen bestemmer at bare tariffbundne medlemmer skal ha stemmerett.

Disse reglene endrer ikke den retten Hovedstyret og landsforeningene har til å lede og avslutte tariffoppgjør og konflikter etter de lover som gjelder til enhver tid i organisasjonene.

### § 3-6 Sympatiaksjoner

1. Bestemmelsene om fredsplikt i tariffavtalene innskrenker ikke bedriftenes eller arbeidstakernes rett til å delta i en arbeidsstans som blir satt i verk til støtte for annen lovlig konflikt, når samtykke er gitt av NHO eller LO. Før samtykke blir gitt, skal det forhandles mellom disse organisasjonene om utvidelse av hovedkonflikten. Forhandlingsmøte skal være holdt innen 4 dager etter at det er reist krav om det.

2. Varslet for arbeidsstans skal være som bestemt i § 3-1. Ved sympatistreik hos medlemmer av NHO til støtte for arbeidstakere ved bedrifter som ikke står tilsluttet noen arbeidsgiverorganisasjon, skal varselsfristen være 3 uker.

3. Hvis LO erklærer sympatistreik blant NHOs medlemmer på grunn av konflikt ved en bedrift som ikke står som medlem av NHO, skal LO samtidig erklære sympatistreik ved tilsvarende uorganiserte bedrifter, hvis slike finnes; dog skal antallet arbeidstakere som medtas i sympatistreiken ved de uorganiserte bedrifter omtrentlig motsvare arbeiderantallet ved de organiserte bedrifter. Hovedorganisasjonene kan bli enige om unntak fra denne regel. LO kan unnta stat, kommuner, kooperasjonen og arbeiderforetak.

4. Den adgang LO har til å erklære sympatistreik ved bedrifter tilsluttet NHO til støtte for krav overfor uorganiserte bedrifter, er avhengig av at kravene ikke går videre enn NHOs tariffavtaler for tilsvarende bedrifter.

5. Plassoppgivelse etter reglene i denne paragraf skal være ubetinget, hvis ikke hovedkonflikten gjelder retten til å få arbeidsvilkårene fastsatt i tariffavtales form ved



bedrifter hvor minst halvdel av arbeidstakerne er organisert i forbund tilsluttet LO. Har konflikten til mål å verne organisasjonsretten, har LO eller forbund tilsluttet LO rett til å nytte betinget plassoppsigelse uansett medlemstall.

#### *Protokolltilførsel:*

N.A.F.s forhandlere foreslo i 1947 at uttrykket «stat, kommuner» i paragrafens 6.ledd (nå nr. 3 nest siste og siste punktum) skulle endres til «den offentlige virksomhet». LOs forhandlere bemerket at det uttrykk som nå står, ikke berettiger LO til å unnta offentlige produksjonsforetagender som ikke vesentlig produseres for statens forsvarsmessige behov.

Under henvisning hertil frafalt N.A.F.s forhandlere sitt forslag.

Bestemmelsen i § 3-6 nr. 5, siste punktum, sikter til de tilfelle hvor arbeidsgiveren sier opp dem som organiserer seg, slik at antallet organiserte arbeidere aldri når opp i 50 prosent av arbeidsstokken. LO vil nemlig som hovedregel følge det som har vært praksis gjennom mange år, ikke å gå til arbeidskamp for å få opprettet tariffavtale når bare et mindretall av arbeiderne ved en bedrift er organisert. Tilsvarende regler vil også bli fulgt når det gjelder funksjonærene.

LO er villig til å slutte avtaler med tilsvarende innhold som i § 3-6 med andre arbeidsgiverorganisasjoner og for øvrig også innta bestemmelser i disse avtaler tilsvarende Hovedavtalen § 2-1.

#### **§ 3-7 Ny tariffavtale i tariffperioden**

1. LO og NHO kan - i tariffperioden - kreve at tariffavtale skal gjelde i medlemsbedrift som ikke har vært bundet av tariffavtale mellom organisasjonene. Tilsvarende gjelder dersom tariffbundet bedrift igangsetter virksomhet som ikke er omfattet av gjeldende tariffavtale for bedriften.

2. *Vilkåret for å kreve tariffavtale gjennomført er at bedriften er medlem av NHO/landsforening og at LO/forbundet har organiserte arbeidstakere i bedriften.*

3. Kravet skal gjelde den bestående tariffavtale mellom LO og NHO som gjelder for bedrifter av samme art.

*Det tilligger LO og NHO å ta standpunkt til hvilken tariffavtale som skal gjøres gjeldende. Forbund og landsforening er ikke legitimert til å binde hovedorganisasjonene.*

*Intern organisasjonstilhørighet avgjøres av LO og NHO, men har ikke betydning for avtalevalget.*

*Denne bestemmelse er ikke til hinder for å gjennomføre vertikale avtale- og organisasjonsforhold.*

4. *Tariffavtalen skal gjelde fra det tidspunkt kravet er mottatt.*

Dersom bedriften er bundet av annen tariffavtale ved innmeldelse i NHO, gjelder denne til den er brakt til utløp. Medfører overgang til ny tariffavtale en betydelig reduksjon i lønns- og arbeidsvilkårene, eller betydelig forskjeller i vilkårene blant dem som utfører samme arbeid, må det forhandles om en overgangsordning.

#### **§ 3-8 Overgang til ny tariffavtale på grunn av endrede forhold**

Medfører endringer i produksjonens art, arten av utførelsen av arbeidet eller arbeidsforholdene at den tariffavtale som er gjeldende ikke lenger er den som passer best på bedriften, kan hver av partene oppta forhandlinger om å gjøre den tariffavtale gjeldende som det er naturligst å nytte etter bestemmelsene i § 3-10 pkt. 3. Tvist om hvilken av to eller flere tariffavtaler som kan gjøres gjeldende avgjøres av tvistenemnda.

#### **§ 3-9 Behandling av krav om ny tariffavtale**

1. *Krav om gjennomføring av tariffavtale etter § 3-7 fremsettes skriftlig av LO eller NHO, eventuelt gjennom forbund eller landsforening, - overfor henholdsvis NHO/landsforening eller LO/forbund.*



2. *Bekreftelse på gjennomføring av tariffavtale på vegne av NHO eller LO, skal gis motparten snarest mulig, og innen 1 måned fra kravet er mottatt.*
3. *Dersom kravet bestrides, jfr. § 3-7 pkt. 2 og 3, skal det føres forhandlinger mellom LO og NHO for å få løst tvisten. Den part som bestrider kravet, må samtidig be om forhandlingsmøte. Med mindre partene blir enige om noe annet, skal møtet avholdes innen 1 måned.*
4. *Oppnås ikke enighet, har hver av partene rett til å bringe tvisten inn for Den faste tvistenemnd LO/NHO, jfr. § 3-10. Stevning må i tilfelle være uttatt innen 2 måneder fra forhandlingenes avslutning. Med mindre partene i den enkelte sak blir enige om noe annet, medfører oversittelse av søksmålsfristen at tariffavtale skal gjennomføres i samsvar med det krav som er fremsatt.*

### § 3-10 Den faste tvistenemnd

1. Den faste tvistenemnd skal bestå av en representant fra henholdsvis LO og NHO og en nøytral oppmann utpekt av partene i fellesskap. Blir partene ikke enige, utpeker Riksmeklingsmannen oppmannen. *Nemndas funksjonstid skal følge Hovedavtalens varighetsperiode.*
2. Nemnda skal treffe sin avgjørelse på grunnlag av de retningslinjer som fremgår av pkt. 3.  
*Ved valg mellom flere anvendbare tariffavtaler, skal nemnda foreta en realitetsavgjørelse.  
Finner nemnda at ingen av de påberopte tariffavtaler er anvendbare, blir tvisten å behandle etter arbeids-tvistloven § 6 nr. 3.*
3. Ved vurderingen av bedriftens art, skal det tas hensyn til dens drift og arbeidsforhold og til arten og utførelsen av arbeidet. Bedriftens betegnelse skal ikke være avgjørende, idet nemnda først og fremst skal ta sikte på å gjennomføre den tariffavtale som produksjons- og bransjemessig er naturligst for bedriften.
4. Der vedkommende tariffavtales lønnssetninger (time-, dag-, måneds- eller prosentlønn eller akkordsatser) ikke naturlig kan anvendes umiddelbart, forhandles i

- samsvar med § 2-3. Blir partene ikke enige, avgjøres tvisten av en nemnd sammensatt som fastsatt i pkt. 1 foran. Det samme gjelder hvor tariffavtalen mangler lønnssetninger for enkelte kategorier ved bedriften, eller hvor særegne forhold gjør det påkrevet å ta med bestemmelser som ikke finnes i den tariffavtale som gjøres gjeldende.
5. Foreligger det ved innmelding av en bedrift plassoppsigelse til støtte for krav om å få opprettet tariffavtale ved bedriften eller er mekling besluttet, kan det ved nemnd fastsettes at det for utført arbeid i det forløpne tidsrom helt eller delvis skal etterbetales i samsvar med de lønnssetninger som gjøres gjeldende for bedriften. Når det dreier seg om nyoppsettelse av tariffavtale ved bedriften, skal lønnssetninger etterbetales fra den dag kravet ble skriftlig fremsatt. Hvis det dreier seg om revisjon av tidligere tariffavtale for bedriften, kan etterbetaling ikke gjøres gjeldende før fra det tidspunkt den tidligere avtale utløp.
  6. Hvis arbeidstakere ved bedriften tidligere har hatt visse fordeler som etter vanlig praksis ikke reguleres ved tariffavtale, og som det ikke har vært tatt hensyn til ved fastsettelsen av de tariffestede lønns- og arbeidsvilkår, kan slike fordeler fortsatt bestå for de enkelte arbeidstakere så lenge de er knyttet til bedriften. NHO kan imidlertid kreve at også slike fordeler kan sløyfes, hvis det foreligger særegne forhold. Oppstår det i denne forbindelse tvist som ikke løses ved forhandlinger i samsvar med § 2-3, skal den avgjøres ved nemnd i henhold til pkt. 1 foran.  
Hvis den tariffavtale som gjøres gjeldende for nyinnmeldt bedrift har bestemmelser om bibehold av fordelene i tillegg til de tariffestede, gir slik bestemmelse ikke arbeidstakerne rett til å kreve at fordelene skal bestå i større utstrekning enn ovenfor nevnt, idet en tvist i tilfelle avgjøres ved nemnd.
- Merknad:*  
Fordeler som etter vanlig praksis ikke reguleres ved tariffavtale kan eksempelvis være fri medisin, fri skole-

gang for barn til arbeidstakere eller tjenestefri med lønn i forbindelse med offentlig ombud, *eller låneordninger.*

### § 3-11 Bedrifter som trer ut av NHO

Dersom en tariffbundet bedrift trer ut av NHO i tariffperioden, skal NHO varsle angjeldende forbund om uttreddelsen og tidspunktet for den så snart som mulig. En bedrift som trer ut av NHO i tariffperioden er fortsatt bundet av de tariffavtaler som gjaldt ved uttreddelsen. (Jfr. arbeidstvistloven § 3 nr. 4).

## KAP. IV Særavtaler

### § 4-1 Særavtalers gyldighet

Skriftlige særavtaler om lønns- eller arbeidsvilkår inngått mellom bedriftsledelsen og arbeidstakernes representanter, binder partene inntil de ved skriftlig oppsigelse er brakt til utløp. Dette gjelder dog ikke hvis særavtalen er i strid med den tariffavtale som på organisasjonsmessig måte er opprettet for bedriften.

### § 4-2 Oppsigelse av særavtaler

#### 1. *Forhandlinger før oppsigelse*

De lokale parter skal føre forhandlinger om særavtaler før oppsigelse finner sted. Oppsigelse kan likevel finne sted hvis forhandlinger er krevd og ikke kommet i stand innen 8 dager.

#### 2. *Særavtaler med bestemt løpetid*

Særavtaler med bestemt løpetid kan sies opp med minst 1 måneds varsel før utløpstiden med mindre annet er avtalt. Bli avtalen ikke sagt opp til utløpstiden, gjelder den samme oppsigelsesfristen videre 1 måned av gangen.

### 3. *Særavtaler som gjelder inntil videre*

Særavtale som det er bestemt eller forutsatt skal gjelde inntil videre kan når som helst sies opp med minst 1 måneds varsel med mindre annet er avtalt.

### 4. *Særavtaler som følger bedriftens tariffavtale*

Særavtaler som det er avtalt eller forutsatt skal gjelde så lenge bedriftens tariffavtale løper, gjelder videre for neste tariffperiode, dersom man ved en tariffrevisjon ikke er blitt enig om at særavtalen skal falle bort eller endres.

Har særavtale samme varighet som bedriftens tariffavtale, kan det i tariffperioden kreves lokale forhandlinger om revisjon av særavtalen.

Oppnås ikke enighet kan saken bringes inn for organisasjonene etter Hovedavtalen § 2-3. Oppnås fortsatt ikke enighet kan hver av de lokale parter med samme oppsigelsestid som for tariffavtalen bringe særavtalen til opphør ved tariffavtalens utløpstid.

### 5. *Rett til forhandling og voldgift*

Foregående bestemmelser kommer i tillegg til den rett partene i henhold til gjeldende tariffbestemmelser måtte ha til å kreve forhandlinger og eventuelt voldgiftsbehandling ved revisjon av særavtaler.

### § 4-3 Virkningen av at særavtale utløper

Når en særavtale utløper etter oppsigelse mens tariffavtalen ennå består mellom partene, skal de forhold som særavtalen omfattet, ordnes på grunnlag av tariffavtalens bestemmelser.

*Arbeidstvistloven § 6 nr. 3, siste ledd gjelder tilsvarende ved oppsigelse av særavtaler som følger bedriftens tariffavtale. De lønns- og arbeidsvilkår som følger av særavtalen gjelder derfor så lenge forhandling og mekling om ny tariffavtale pågår.*



## KAP. V

### Tillitsvalgte, antall og valg

#### § 5-1 Rett og plikt til å velge tillitsvalgt

Hvis bedriften eller arbeidstakerne krever det, skal det velges tillitsvalgte for de organiserte arbeidstakere.

Blir en bedrift splittet i mindre enheter og de tidligere eiere fortsatt har vesentlige eierinteresser, kan arbeidstakerne innenfor samme forbundsområde kreve at det i en overgangsperiode på inntil 6 måneder opprettes et felles arbeidsutvalg av tillitsvalgte, jfr. § 5-4.

#### Bygg/anlegg/offshore

Ved hver bedrift skal det velges bedriftstillitsvalgt, eventuelt plassstillitsvalgt for de organiserte arbeidstakere hvis bedriften eller arbeiderne forlanger det. I hovedbyggefagene og anleggsgfagene bør det i så fall velges plassstillitsvalgt.

Hvis det av kommunikasjonsmessige årsaker viser seg å være behov for så vel bedriftstillitsvalgte som plassstillitsvalgte, kan partene på den enkelte bedrift inngå avtale om at det skal velges tillitsvalgte av begge kategorier.

Blir partene ikke enige ved lokale forhandlinger, kan saken bringes inn til organisasjonsmessig avgjørelse.

#### Definisjoner.

Plasstillitsvalgte er de tillitsvalgte som i hovedbyggefagene (murerfaget, tømrerfaget og stein-, jord- og sementfaget) og i anleggsgfaget velges av og blant de arbeidstakere som arbeider i den enkelte bedrifts tjeneste på vedkommende arbeidsplass. Sentralverksted, opplags- og lager-tomt anses i denne forbindelse som egne arbeidsplasser.

Bedriftstillitsvalgte er de tillitsvalgte som velges av og blant arbeidstakerne i bedriften som helhet (f.eks. «Klubbstyret»).

Organisasjonstillitsvalgte er de tillitsvalgte som er ansatt eller valgt innen Fellesforbundet, seksjon Bygning

eller Norsk Arbeidsmandsforbund, eller deres underavdelinger og grupper. For disse tillitsvalgte gjelder ikke «Hovedorganisasjonenes Felleserklæring om tillitsvalgtsinstitusjonen» i kap. VI, § 6-2 pkt. 2, § 6-4 pkt. 2, § 6-11, og § 9, Del B Samarbeidsavtale. Heller ikke gjelder § 2-3 pkt. 1 for hovedbyggefagenes sentralverksteder.

Spesielle tillitsvalgte, valgt blant arbeidstakere for å ta seg av akkordavtaler, anses ikke som tillitsvalgte i Hovedavtalens forstand.

#### § 5-2 Antall tillitsvalgte

Ved hver bedrift som har inntil 25 arbeidstakere kan det velges 2 tillitsvalgte.

#### Ved bedrift med

fra 26– 50 arbeidstakere	3 tillitsvalgte
" 51–150 "	4 "
" 151–300 "	6 "
" 301–500 "	8 "
" 501–750 "	10 "
over 750 "	12 "

Arbeidstakere tilsluttet organisasjoner utenfor LO teller ikke med ved beregningen.

Partene på den enkelte bedrift kan skriftlig avtale et større antall tillitsvalgte, særlig i tilfeller hvor bedriftens struktur og organisasjonsform tilsier dette.

#### Bygg/anlegg/offshore

Valg av tillitsvalgte kan foretas ved at bedriften enten ses som en enhet, eller ved at den enkelte byggeplass/anleggsområde ses for seg.

I hovedbyggefagene og anleggsgfaget kan det ved hver arbeidsplass som har inntil 25 arbeidstakere velges 2 plassstillitsvalgte.



Ved arbeidsplasser som har:

fra	26- 50 arbeidstakere	3	plasstillitsvalgte
"	51-150	4	"
"	151-300	6	"
over	300	8	"

En av disse tillitsvalgte kan velges som studietillitsvalgt som skal ta seg av yrkesopplæring i forståelse med bedriftsledelsen samt faglig opplysningsvirksomhet. Ved arbeidsplasser med mer enn 301 arbeidstakere kan det dog velges en studietillitsvalgt i tillegg til nevnte antall.

Der det ikke velges bedriftstillitsvalgte med tilhørende arbeidsutvalg, kan det blant plasstillitsvalgte på den enkelte byggeplass/anlegg hvor det er valgt tre eller flere tillitsvalgte, velges arbeidsutvalg.

Er flere hovedbyggefag innen samme bedrift representert på arbeidsplassen, har dog hvert fag rett til minst 1 tillitsvalgt. Blir et nytt hovedbyggefag representert etter at valg allerede er foretatt, er det forutsetningen at en av de valgte om nødvendig viker sete.

### § 5-3 Gruppevis valg

Valg av tillitsvalgte kan om ønskes i stedet foregå gruppevis. Enhver arbeidstakergruppe, som av *de lokale parter* anerkjennes som sådan, og som har gjennomsnittlig minst 25 arbeidstakere, har da rett til 1 tillitsvalgt i utvalget for tillitsvalgte. Dette gjelder selv om antallet tillitsvalgte derved blir høyere enn etter § 5-2.

### § 5-4 Arbeidsutvalg

Blant de tillitsvalgte velges et arbeidsutvalg som består av leder, nestleder og sekretær. Arbeidsutvalget har ansvar for ledelsen av de tillitsvalgtes arbeid.

### § 5-5 Tillitsvalgte med spesielle oppgaver

Blant de tillitsvalgte kan enkelte velges til spesielle oppgaver, f.eks. studie/opplæringstillitsvalgt og *likestillings-*

*tillitsvalgt*, jfr. § 10-11 og kap. XVI. Før opplæringstiltak settes i gang, skal studietillitsvalgte tas med på råd.

Tillitsvalgte etter Tilleggsavtale II og III kan velges i tillegg utover rammene angitt i § 5-2.

Hvis arbeidstakerne er tilsluttet ulike LO-forbund med egen hovedavtale, kan det opptas drøftelser med bedriftsledelsen for å oppnå en rasjonell behandling av spørsmål vedrørende Tilleggsavtale II, herunder antallet datatillitsvalgte.

### § 5-6 Utvalg av tillitsvalgte

Hvis de ansatte ved bedriften er medlemmer i ulike fagforeninger tilsluttet LO, kan de i felles møter velge leder for de tillitsvalgte. Lederen av LO-utvalget kan velges utenom de øvrige tillitsvalgte og uavhengig av hvilken hovedavtale som gjelder.

Lederen kan delta i alle avtalte forhandlingsmøter etter § 2-3.

### § 5-7 Konsernutvalg

I konserner skal det etableres konsernutvalg i henhold til reglene i avtalens kap. XIV.

### § 5-8 Koordineringsutvalg ved oppføring av store anlegg mv

Når flere bedrifter er engasjert samtidig i forbindelse med oppføring av store anlegg, kan det etableres et koordineringsutvalg med 1 tillitsvalgt fra hver av de berørte bedrifter. Det samme gjelder ved store tidsbegrensede arbeider, så som ombygginger/opprustinger av slike anlegg. Om nødvendig kan møter i koordineringsutvalget holdes i arbeidstiden.

Utvalget skal arbeide med informasjon om fellesanliggender og sosiale/kulturelle aktiviteter. Ett av medlemmene i utvalget kan spesielt ta seg av kulturelle, velferdsmessige og sosiale forhold.

### § 5-9 Valgeregler

Tillitsvalgte skal velges blant anerkjent dyktige arbeidstakere med erfaring og innsikt i bedriftens arbeidsforhold. De skal så vidt mulig ha arbeidet i bedriften de 2 siste år. Tillitsvalgte bør være over 20 år, men også arbeidstakere over 18 kan velges hvis de har arbeidet i bedriften de siste 2 år.

Arbeidstakere som i særlig grad skal være arbeidsgiverens representant - så som arbeidstakere i særlig betrodd stilling som overordnet leder innenfor bedriften, som personlig sekretær for bedriftsledelsen eller som representere arbeidsgiveren i forhandlinger om eller ved avgjørelsen av lønns- og arbeidsvilkår for underordnet personale, kan ikke velges som tillitsvalgte.

### § 5-10 Valgperioden

Valget gjelder for ett kalenderår. Leder, nestleder og sekretær kan velges for 2 år.

Hvis en tillitsvalgt slutter ved bedriften, opphører vedkommende i vervet.

### § 5-11 Melding om valg

Bedriften skal innen 8 dager ha skriftlig melding med navn på de valgte i henhold til § 5-2 og § 5-9, med angivelse av hvem som er leder, nestleder og sekretær. En arbeidstaker kan ikke kreves anerkjent som tillitsvalgt før slik melding er gitt. Inntil bedriften har mottatt melding om nyvalg, fungerer de tidligere valgte.

## KAP. VI

### Arbeidsgivers og tillitsvalgtes rettigheter og plikter

#### § 6-1 Hovedorganisasjonenes felleserklæring om tillitsvalgte

Det er av avgjørende betydning at samarbeidet mellom bedriftens representanter og de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og betryggende former, og at de tillitsvalgte set-

tes i stand til å ivareta sine oppgaver etter Hovedavtalen og arbeidsmiljøloven og som tillitsvalgte på en effektiv måte.

Hovedorganisasjonene vil understreke betydningen av at så vel arbeidstakerne som bedriften har representanter med best mulige forutsetninger for behandling av samarbeidsspørsmål.

*Partene understreker også de tillitsvalgtes spesielle stilling ved innskrenkninger, omorganiseringer og permitteringer.*

Hovedorganisasjonene vil gjennom opplysnings- og kursvirksomhet søke å dyktiggjøre partenes representanter for de oppgaver som påhviler dem.

#### § 6-2 Arbeidstakernes representanter

1. De tillitsvalgte godkjennes som representanter og talsmenn for de organiserte arbeidstakere.
2. De tillitsvalgte har rett til å forplikte arbeidstakerne i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av arbeidstakere, når tariffavtale ikke er til hinder for dette. Det forutsettes at de tillitsvalgte, hvis de anser det nødvendig, legger saken frem for sine arbeidskammerater før de tar standpunkt til spørsmålet.

Bedriften skal ha svar uten ugrunnet opphold.

3. De tillitsvalgte har rett til å ta seg av og søke ordnet i minnelighet klagemål som de enkelte arbeidstakere har overfor bedriften, eller som bedriften har overfor de enkelte arbeidstakere.
4. Når de tillitsvalgte har noe å fremføre, skal de henvende seg direkte til arbeidsgiveren eller dennes representant på arbeidstedet.

#### § 6-3 Arbeidsgivers representant

Arbeidsgiver skal daglig ha en ansvarlig representant til stede som de tillitsvalgte kan henvende seg til. Arbeidsgiveren skal gi arbeidsutvalget skriftlig melding om navnet på representanten og dennes stedfortreder.



Kan representanten ikke ta stilling umiddelbart, men vil foreta nærmere undersøkelser, skal det gis svar uten ugrunnet opphold.

#### § 6-4 Partenes representanter ved forhandlinger

1. Bedriftens og arbeidstakernes representanter skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger, jfr. § 6-2 nr. 2 og § 6-3.
2. Ved forhandlinger kan arbeidsgiver møte selv eller ved stedfortreder for bedriftsledelsen. Arbeidsgiveren eller dennes stedfortreder kan tilkalle andre fra bedriftsledelsen.

De tillitsvalgte kan tilkalle representanter fra de berørte arbeidstakere.

3. I tvistesaker møter vanligvis ikke flere enn 3 representanter fra hver av partene. Er bare 1 tillitsvalgt til stede, kan vedkommende ta med en annen arbeidstaker.

#### § 6-5 Partenes opptreden

1. De tillitsvalgte og bedriftens representanter har plikt til å gjøre sitt beste for å opprettholde et rolig og godt samarbeidsforhold.
2. Arbeidsgiver og de tillitsvalgte skal påse at de plikter som påhviler partene etter tariffavtale, arbeidsreglement og arbeidsmiljølov blir fulgt, med mindre disse oppgaver spesielt er tillagt andre organer.
3. Det er uforenlig med arbeidsgivers og de tillitsvalgtes plikter å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt. De tillitsvalgte har heller ikke anledning til å nedlegge sine verv i forbindelse med slik konflikt.
4. De tillitsvalgte må ta tilbørlig hensyn til at produksjonen skal lide minst mulig skade og at spesialmaskiner ikke blir stoppet i sin regulære drift.

#### § 6-6 De tillitsvalgtes arbeidsforhold

1. Hovedorganisasjonene er enige om at de tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å utføre sine oppgaver i henhold til Hovedavtalen.

Dersom en av partene ønsker det, føres lokale forhandlinger om en avtale om tid som tillitsvalgt trenger for å utføre arbeidet innenfor ordinær arbeidstid. Samlet tid avpasses etter arbeidets omfang. Det kan opptas lokale drøftelser om det for å lette tillitsvalgtes arbeid, skal stilles nødvendig utstyrt arbeidsrom til disposisjon. Drøftelsene skal ta hensyn til bedriftens størrelse, struktur, driftsform, tekniske karakter, tariffavtalens lønnsform e.l.

Tillitsvalgte skal i alle fall ha rett til låsbart skap og adgang til telefon.

De stedlige parter kan søke veiledning hos sine organisasjoner.

#### Bygg/anlegg/offshore

I forbindelse med nedtrapping av et bygg- eller anleggsoppdrag, skal bedriften legge forholdene til rette for at tillitsvalgte kan beholde på stedet så lenge som mulig i avslutningsperioden.

Ved overføring til annet oppdrag, skal vedkommende ha rett til nytt arbeid i henhold til sine rettigheter etter lov og tariffavtale.

2. Arbeidsutvalgets og tillitsvalgte etter § 5-5 skal ha uhindret adgang til bedriftens avdelinger i den utstrekning det er nødvendig for å utføre tillitsvervet. De skal på forhånd sørge for at nærmeste overordnede får melding om årsaken til at de må forlate sin arbeidsplass, og skal så vidt mulig gi arbeidsleder i den avdeling de kommer til beskjed om hvem de ønsker å snakke med.

De øvrige tillitsvalgte skal også uhindret kunne utføre sitt verv. Med tillatelse fra nærmeste overordnede kan de i denne forbindelse forlate sin arbeidsplass.

#### § 6-7 Møter i arbeidstiden

##### 1. Utvalgsmøter

Utvalget av tillitsvalgte kan i forståelse med bedriftsledelsen holde møter i arbeidstiden uten trekk i lønn.

Ved planer om fusjoner, fusjoner og større omorgani-



seringer, kan de tillitsvalgte ved berørte bedrifter i forståelse med bedriftsledelsen holde fellesmøter uten trekk i lønn.

## 2. Medlemsmøter

Medlemsmøter for valg av tillitsvalgte og avstemning over tarifforslag kan holdes i arbeidstiden uten trekk i lønn såfremt dette ikke medfører vesentlige driftsmessige ulemper.

Når utvalget av tillitsvalgte i forståelse med bedriftsledelsen er av den oppfatning at avgjørelse i saker må fattes omgående eller at saker av særlig viktighet skal behandles, kan det holdes klubbmøter i arbeidstiden uten trekk i lønn.

Dersom virksomhetens driftstid strekker seg ut over 8 timer, kan medlemsmøte i forståelse med bedriftsledelsen holdes i arbeidstiden uten trekk i lønn.

Dersom ikke saken krever omgående avgjørelse, skal bedriften gis minst 8 dagers varsel.

## § 6-8 Godtgjørelse

Når lokalt avtalt forhandlingsmøte etter § 2-3 avholdes i den enkelte tillitsvalgtes ordinære arbeidstid, godtgjøres tapt arbeidsfortjeneste. Møte som holdes i fritid skal godtgjøres med timelønn beregnet etter reglene for helligdager og 1. og 17. mai.

Medgått tid til tillitsvalgtes arbeid etter § 6-6 nr. 1 betales tilsvarende. Det samme gjelder møter etter kap. IX, møter i bedriftsutvalg, avdelingsutvalg og arbeidsmiljøutvalg, ved bedriftskonferanser og samarbeidsutvalg etter Del B, og når det er nødvendig å gi bedriftsutvalgets leder og/eller sekretær fri for å utføre sine oppgaver.

Tid som verneombud anvender til vernearbeid betales på samme måte. Partene på bedriften eller det enkelte overenskomstområde kan avtale en annen beregningsmåte for godtgjørelsen.

### Bygg/anlegg/offshore

Fagområder som har B-ordningen i helligdagsgodtgjørelse:

Tillitsvalgte godtgjøres med den til enhver tid gjeldende sats for korte velferdspermisjoner for henholdsvis bygge- og anleggsgagene.

## § 6-9 Tjenestefri for tillitsvalgte

1. Tillitsvalgte på bedriften skal ikke nektes tjenestefri uten tvingende grunn når de innkalles til møter og forhandlinger av sin organisasjon, skal delta i fagkurs, faglig opplysningsvirksomhet, i faglige delegasjoner, eller nyttes som foreleser/kursleder i organisasjonens faglige kurs for tillitsvalgte.

### Protokolltilførsel:

Ifølge LO er de aktuelle møter og forhandlinger i forhold til § 6-9 og § 10-6 første ledd følgende:

Landsstyremøter, forbundsstyremøter, representantskapsmøter, landsmøter, kongresser, styremøter i samorganisasjonen, styremøter i fagforeningen, tarifforhandlinger og forhandlingsmøter etter Hovedavtalen § 2-3.

Arbeidstakere som skal utdannes til tillitsverv innen fagorganisasjonen skal også i rimelig utstrekning gis tjenestefrihet når de skal delta i fagkurs eller faglig opplysningsvirksomhet.

2. Forespørsler om tjenestefrihet skal rettes til bedriftsledelsen så tidlig som mulig, jfr. § 6-5 nr. 3.

## § 6-10 Krav om at tillitsvalgt eller representant for arbeidsgiver skal fratre

Hvis en tillitsvalgt gjør seg skyldig i grovt brudd på sine plikter etter Hovedavtalen, kan NHO overfor LO kreve at vedkommende fratrer som tillitsvalgt. Tas kravet til følge har arbeidstakerne plikt til straks å velge ny tillitsvalgt.

Hvis arbeidsgivers representant gjør seg skyldig i grovt brudd på Hovedavtalen, kan LO kreve at vedkommende skal fratre som representant overfor arbeidstakerne. Tas kravet til følge har arbeidsgiver plikt til straks å utpeke en ny representant.

Ved uenighet om fratreden avgjøres tvisten av Arbeidsretten. Det betraktes som grovt brudd på Hovedavtalen å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt.

Tillitsvalgt eller arbeidsgiverrepresentant som må fra tre kan ikke velges eller utpekes før det er gått 2 år.

### § 6-11 Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte

Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt kan ikke skje uten saklig grunn. I tillegg til ansiennitet og andre grunner det er rimelig å ta hensyn til, skal det legges vekt på den spesielle stilling tillitsvalgte har i bedriften.

Ved individuell oppsigelse av tillitsvalgt skal det gis 12 ukers frist hvis ikke arbeidsmiljølov eller arbeidsavtale gir rett til lengre frist. Denne spesielle frist gjelder ikke hvis oppsigelsen skyldes *den tillitsvalgtes eget forhold*.

Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven §§ 57-67 får tilsvarende anvendelse, dog slik at hvis LO gjør gjeldende at oppsigelse eller avskjed er usaklig, skal fratreden ikke finne sted før Arbeidsrettens dom foreligger. Stevning må i så fall være uttatt senest 8 uker etter at oppsigelsen er mottatt.

Hvis virksomheten nedlegges er det viktig at berørte arbeidstakere beholder en tillitsvalgt så lenge som mulig. Det samme gjelder når en konkursrammet bedrift drives videre av bostyret med sikte på avvikling.

Før oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt foretas skal spørsmålet drøftes med arbeidsutvalget, hvis ikke vedkommende motsetter seg det, eller det vil virke krenkende overfor andre.

Er tillitsvalgte eller andre arbeidstakere sagt opp eller avskjediget de siste 3 måneder før innmeldelse i NHO, og det hevdes at det skyldes krav om tariffavtale, skal tvisten behandles etter Hovedavtalens regler.

Det samme gjelder tvist om oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt i forbindelse med overdragelse eller selskapsrettslig nyorganisering av bedrift når LO hevder at oppsigelse eller avskjed strider mot Hovedavtalen § 2-1.

Ovennevnte bestemmelser gjelder tilsvarende for verneombud, medlemmer av arbeidsmiljøutvalg, styre og bedriftsforsamling.

### § 6-12 Adgang til bedriften

Når tillitsvalgte i LO eller i fagforbund samt ledere i deres underavdelinger som har tariffavtale med bedriften, ønsker adgang til denne for å ivareta tariffmessige gjøremål, skal de gis slik adgang etter å ha meldt fra til bedriftsledelsen. Dette endrer ikke bestemmelsene i § 2-3, nr. 2, 2. avsnitt.

### Bygg/anlegg/offshore

Organisasjonstillitsvalgte.

Disse skal være over 21 år. Når de opptrer som tillitsvalgte skal de ha fri adgang til arbeidsplassene og på forlangende oppgi navn og fremvise legitimasjon.

Hvor det gjelder adgang til ibrukaværende leiligheter, kontorer og forretningslokale må tillitsvalgte på forhånd ha konferert med vedkommende arbeidsgiver.

Forbundene skal holde NHO skriftlig underrettet om vedkommende tillitsvalgtes navn og hvilke grupper de representerer.

## KAP. VII

### Vernearbeid og bedriftshelsetjeneste

#### § 7-1 Verneombud

Verneombudet har uhindret adgang til sitt verneområde. Må vedkommende forlate arbeidsplassen, skal den nærmeste overordnede underrettes på forhånd eller snarest mulig.

Dersom partene i en virksomhet med færre enn 5 arbeidstakere blir enige om at det ikke skal være verneombud, kan verneombudets funksjon utføres av den tillitsvalgte.

*Ansiennitet og lønn skal beregnes som om verneombud/hovedverneombud var i stilling i hele den perioden de virket i disse funksjoner.*



### § 7-2 Arbeidsmiljøutvalg

Hvor det er opprettet arbeidsmiljøutvalg, kan bedriftsledelsen innenfor en fastsatt budsjettramme gi utvalget fullmakt til å iverksette vernetiltak som utvalgets medlemmer er enige om. Dette begrenser ikke utvalgets beslutningsmyndighet etter loven.

### § 7-3 Bedriftshelsetjeneste

Bedriften skal når den er pliktig til å ha bedriftshelsetjeneste etter arbeidsmiljøloven, tilslutte seg en bedriftshelsetjenesteordning. Dersom et slikt tilbud ikke finnes, skal bedriften og tillitsvalgte i fellesskap arbeide aktivt med andre bedrifter for å søke opprettet ordninger som tilfredsstillende lovens krav til bedriftshelsetjeneste.

Bedrifter som er av en slik størrelse at de ønsker egen ordning, skal drive denne i henhold til arbeidsmiljølovens forskrifter om bedriftshelsetjenesten.

Partene understreker den store betydning av det forebyggende arbeid som ligger i denne ordningen.

## KAP. VIII Permittering

### § 8-1 Vilkårene for permittering

1. Permittering kan foretas når saklig grunn gjør det nødvendig for bedriften.
2. Permittering i henhold til nr. 1 kan ikke finne sted utover 6 måneder med mindre partene er enige om at det fortsatt foreligger saklig grunn.
3. Ved permittering kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn.
4. Ved vurdering av hvem som skal permitteres, skal det legges vekt på de spesielle oppgaver *arbeidsutvalget* har i bedriften.

### § 8-2 Plikt til å konferere før varsel gis

Før varsel gis skal det konfereres med tillitsvalgte i samsvar med kap. IX. Fra konferansen settes opp protokoll

som undertegnes av partene. Varselsfristen i § 8-3 nr. 1 og nr. 2 løper først etter at konferansen er holdt. Krav om forhandlingsmøte fordi ansienniteten er fraveket eller fordi bedriften ved gjeninntakelse følger andre regler enn ved iverksettelsen, medfører ikke at permittering eller gjeninntakelse utsettes.

### § 8-3 Varsel om permittering

1. Permittering gis med 14 dagers varsel.
2. Ved permittering på grunn av slike uforutsette hendinger som nevnt i arbeidsmiljøloven § 59, nr. 1 er varslet 2 dager, ved brann 14 dager.
3. Varslet løper fra arbeidstidens slutt den dagen det gis.
4. Fristene gjelder ikke når konflikt i annen bedrift eller tariffstridig konflikt i egen bedrift eller ulegitimert fravær fører til at arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte. Bedriften plikter dog å gi det varsel som er mulig.
5. Fristene gjelder ikke hvis tariffavtale eller arbeidsreglement gir adgang til kortere varsel.
6. Hvis bedriften permitterer uten å overholde varselsfristen skal arbeidstakerne betales vanlig fortjeneste til fristens utløp. Ved permitteringer som nevnt i nr. 2 betales ordinær timelønn.

### § 8-4 Varslets form og innhold

1. Varslet gis skriftlig til den enkelte arbeidstaker med mindre de lokale partene blir enige om annet.
2. Ved betinget permittering etter § 8-5 kan varslet gis ved oppslag i bedriften. Ansatte som er midlertidig fraværende varsles på hensiktsmessig måte.
3. Varslet skal angi permitteringsens sannsynlige lengde. Er det ikke mulig, skal fortsatt permittering drøftes med de tillitsvalgte senest innen 1 måned og deretter hver måned hvis man ikke blir enige om noe annet. Det skal herunder fortløpende vurderes om vilkårene for permittering er til stede eller om det må gjennomføres oppsigelser.

- Arbeidstakere som blir permittert skal få skriftlig bevis fra arbeidsgiver. Beviset skal angi grunn til permitteringen og permitteringsens sannsynlige lengde.
- Dersom det er gitt ubetinget skriftlig varsel som oppfyller ovennevnte krav til innhold gjelder dette også som permitteringsbevis.

#### § 8-5 Betinget varsel

Ved konflikt i egen bedrift skal varslet så langt råd er angi hvilke arbeidstakere som eventuelt vil bli permittert, og den enkelte skal få bestemt underretning så lang tid forut som mulig.

#### § 8-6 Oppsigelse under permittering

Permitterte arbeidstakere er fortsatt knyttet til bedriften med rett og plikt til å begynne igjen så lenge de ikke er formelt oppsagt.

Bringes arbeidsforholdet til opphør i permitteringstiden, plikter arbeidstakerne å utføre arbeid i oppsigelsestiden med mindre en ny arbeidsavtale er til hinder for det. Faller arbeidsplikten av denne grunn bort, bortfaller betaling for oppsigelsestiden.

Dersom arbeidstaker som er permittert utover 3 måneder og inntil videre, sier opp for å gå over i annet arbeid, kan vedkommende fratru uten oppsigelsesfrist.

Arbeidstaker som ikke er sagt opp og som ikke blir gjeninntatt ved permitteringstidens utløp, har rett til lønn i oppsigelsestiden.

#### § 8-7 Spesielle bestemmelser

- I typisk sesongindustri gjelder kap. VIII med mindre annet følger av tariffavtale eller fast praksis. Også i slike tilfelle gjelder § 8-6 tilsvarende.
- Når arbeidstaker er permittert løper plikten til sykestrygd så lenge den består etter loven, men bare så lenge arbeidstakeren ikke er i annet arbeid.
- § 8-3 medfører ingen endring i den sedvanemessige rett til å permittere på grunn av værhindringer.

## KAP. IX

### Informasjon, samarbeid og medbestemmelse

#### § 9-1 Målsetting

Landsorganisasjonen i Norge og Næringslivets Hovedorganisasjon er enige om nødvendigheten av et godt og tillitsfullt forhold mellom bedriften og arbeidstakerne.

Gjennom medinnflytelse og samarbeid skal de ansatte med sin erfaring og innsikt være med å skape de økonomiske forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling, og for trygge og gode arbeidsforhold til beste for så vel bedrift som arbeidstakere.

Målsettingen i denne paragraf er bindende når det gjelder samarbeid på bedriften og skal også være veiledende for partene på den enkelte bedrift ved organiseringen av samarbeidet.

#### § 9-2 Organisering og gjennomføring

Det er en felles plikt for bedriftens ledelse, de ansatte og deres tillitsvalgte, å ta initiativ til og aktivt støtte opp om og medvirke til samarbeid.

Forholdene må legges til rette slik at de enkelte medarbeidere, eventuelt gjennom deres tillitsvalgte, kan få reell innflytelse på bedriftens alminnelige arbeid med bl.a. å øke effektiviteten, nedsette produksjonsomkostningene, bedre bedriftens konkurransevne, utnytte ny teknologi og lette nødvendig omstilling.

Utviklingen av former for medbestemmelse og et bedre arbeidsmiljø i bedriften vil forutsette en utstrakt desentralisering og delegering av beslutningsmyndighet innen bedriftsorganisasjonen, slik at de som arbeider innenfor den enkelte avdeling eller arbeidsgruppe gis større adgang til selv å treffe beslutninger i det daglige arbeid. I det konkrete arbeid med dette er det viktig å tilpasse formene for samarbeid og deltakelse i beslutningsprosessen til bedriftens art og størrelse mv. Det forutsettes at de som deltar i beslutningsprosessen på de forskjellige nivåer i bedriften har ansvar, ikke bare overfor eiere eller arbeidskamerater, men også overfor bedriften som helhet.



Det er viktig å fremme forståelse for og innsikt i bedriftens økonomi.

Ved etablering av arbeids-, prosjekt- og styringsgrupper innen bedriften, som ikke er en fast del av bedriftsorganisasjonen, bør berørte ansatte sikres reell innflytelse. De tillitsvalgte skal uttale seg om gruppens sammensetning og mandat.

Representanter for de forskjellige deler av organisasjonen tas med i arbeidet med å utvikle jobbinnhold, organisasjons- og ledelsesformer.

For den enkelte bedrift er det av største betydning at partene finner frem til praktiske former for medbestemmelse og medinnflytelse i samsvar med intensjoner og bestemmelser i kap. IX. Hovedorganisasjonene vil anbefale at det på den enkelte bedrift søkes inngått egen avtale om dette. *Drøftelser om slike spørsmål skal gjennomføres når en av partene ber om det.* Partene på bedriften kan be om bistand fra organisasjonene.

### **§ 9-3 Drøftelser om bedriftens ordinære drift**

Bedriftens ledelse skal drøfte med de tillitsvalgte (arbeidsutvalget):

- bedriftens økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling,
- forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift,
- de alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved bedriften.

Drøftelser skal holdes så tidlig som mulig og minst en gang i måneden, hvis det ikke er enighet om noe annet, og for øvrig når de tillitsvalgte ber om det.

### **§ 9-4 Drøftelser vedrørende omlegging av driften**

Bedriftens ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte (arbeidsutvalget):

- omlegginger av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold, herunder viktige endringer i produktjonsopplegg og metoder,

- sysselsettingsspørsmål, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger.

Før bedriften treffer beslutninger i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold, skal de tillitsvalgte gis mulighet til å fremme sine synspunkter. Finner bedriftsledelsen ikke å kunne ta hensyn til deres anførsler skal den grunngi sitt syn. Fra drøftelsene settes opp protokoll som undertegnes av de lokale parter.

Dersom en bedrift ønsker å gjennomføre slike endringer i bestående arbeidsforhold og LO og forbundene hevder dette vil være tariffstridig, kan LO ta opp med NHO spørsmålet om å utsette iverksettelsen inntil forhandlingsmøte mellom hovedorganisasjonene er avholdt. Slikt møte skal i tilfelle avholdes innen 1 uke etter at det er fremsatt skriftlig krav om det.

### **§ 9-5 Drøftelser om selskapsrettslige forhold**

Bedriftens ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte (arbeidsutvalget):

- fusjon, fisjon, salg, hel eller delvis nedleggelse eller rettslig omorganisering av virksomheten.

De tillitsvalgte skal informeres om årsakene og de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvenser det antas å medføre for arbeidstakerne.

Det skal sørges for møte mellom de tillitsvalgte og de nye eiere om overdragelse og om tariffavtalen fortsatt skal gjelde.

Vurderer bedriften å nedlegge virksomheten, skal mulig videre drift, herunder om de ansatte vil overta virksomheten drøftes med de tillitsvalgte (arbeidsutvalget).

### **§ 9-6 Innleie av arbeidskraft mv.**

Partene understreker betydningen av at innleie av arbeidskraft, utsetting av arbeid og entrepriseliknende ordninger praktiseres innenfor rammen av gjeldende lov og avtaleverk.

Behov for praktiske reguleringer anbefales løst gjennom de enkelte overenskomster.

### § 9-7 Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold

Bedriftens regnskaper skal forelegges de tillitsvalgte på forespørsel.

Årsoppgjøret skal forelegges de tillitsvalgte straks det er fastsatt.

De tillitsvalgte skal videre gis innsyn i forhold som vedrører bedriftens økonomiske situasjon i den grad de tillitsvalgte har bruk for slik informasjon for å ivareta medlemmenes interesser, jfr. pkt 1 og 3.

Ved innføring av lønssystemer i bedrifter som forutsetter innsikt i økonomiske forhold som har betydning for systemet, skal de tillitsvalgte ha innsyn som muliggjør dette.

### § 9-8 Eksterne rådgivere

*Dersom de tillitsvalgte ønsker å benytte ekstern rådgiver, skal bedriftens ledelse informeres om dette.* Tillitsvalgte kan ta opp om bedriften helt eller delvis skal dekke utgiftene.

Benytter de tillitsvalgte *forståelse med bedriften* rådgiver ved gjennomgang av regnskaper, årsoppgjør mv., skal vedkommende ha adgang til nødvendig materiale og informasjon.

Får rådgiver adgang til konfidensielle opplysninger, skal de ikke anvendes utenom oppdraget.

### § 9-9 Bedriftsavdelinger med egen ledelse

Har bedriften avdelinger med egen ledelse og myndighet til å treffe avgjørelser vedrørende avdelingen, får §§ 9-3 til 9-5 og § 9-7 tilsvarende anvendelse på avdelingsnivå.

### § 9-10 Kombinerte møter

De drøftelser som skal finne sted i henhold til kap. IX kan kombineres med de møter som er nevnt i § 12-7 og § 13-4 i Del B, men dette kan ikke gripe inn i de tillitsvalgtes rettigheter etter Del A.

### § 9-11 Virkningen av manglende informasjon

Er informasjonsplikten etter § 9-4 ikke oppfylt, har arbeidstaker som sies opp rett til 2 måneders vanlig fortjeneste fra og med den dag de tillitsvalgte ble informert om oppsigelsen selv om fratreden skjer på et tidligere tidspunkt. Har arbeidstaker som sies opp lenger oppsigelsesfrist enn 1 måned til slutten av en kalendermåned, har vedkommende rett til minst 3 måneders lønn (vanlig fortjeneste).

### § 9-12 Ansiennitet ved oppsigelse på grunn av innskrenkning

*Ved oppsigelse på grunn av innskrenkning/omlegging kan ansiennitet fravikes når det foreligger saklig grunn.*

Hvis bedriften i forbindelse med innskrenkninger i arbeidsstyrken finner grunn til å fravike ansienniteten og de tillitsvalgte er av den oppfatning at dette ikke er saklig begrunnet, kan spørsmålet bringes inn til forhandlinger mellom organisasjonene. Hvis de tillitsvalgte innen 3 dager etter konferansen gir bedriften beskjed om at de ønsker slike forhandlinger, utstår de omtvistede oppsigelser inntil det har vært forhandlet mellom organisasjonene.

*Protokolltilførsel:*

*Tekstendringene innebærer ikke endring i gjeldende rettspraksis.*

*Bygg/anlegg/offshore*

I bygg/anlegg/offshore er fristen for å kreve forhandlinger 5 dager.

### § 9-13 Personalarkiv og kontrolltiltak

#### 1. Personalarkiv

Partene skal lokalt drøfte hvilke personalopplysninger bedriften kan registrere, og hvordan de skal oppbevares og brukes. Praksis må være i samsvar med lov, bedriftens personaldatainstruks og rammeavtalen om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer.

Personalarkiv skal behandles konfidensielt.



## 2. Kontrolltiltak

Behov, utforming og innføring av interne kontrolltiltak skal drøftes på bedriften. Hvis direkte og kontinuerlig TV-overvåking av den enkelte ansatte i arbeidssituasjonen er aktuell, skal hensikt og behov klarlegges. Slik overvåking bør i størst mulig utstrekning unngås. Krav til saklighet i Lov om personregister m.m. må håndheves.

For øvrig gjelder Tilleggsavtale V i Del C.

## § 9-14 Allmannamøte og oppslag

Tillitsvalgte skal på forhånd og så tidlig som mulig orienteres om forhold som bedriften ved møte eller oppslag ønsker å informere arbeidsstokken om.

## § 9-15 Ansettelse mv.

Bedriften skal *snarest mulig* orientere arbeidsutvalget og de tillitsvalgte i vedkommende avdeling om nyansettelser og gi nyansatte beskjed om hvem som er tillitsvalgt. Nyansatte skal snarest mulig presenteres for lederen i arbeidsutvalget og for de gruppetillitsvalgte.

På større arbeidsplasser skal nyansatte med passende mellomrom innkalles til introduksjonsmøte hvor ledelsen og tillitsvalgte orienterer om bedriften og arbeidslivets organisasjoner. Møte bør ikke holdes for lenge etter ansettelsen. På mindre arbeidsplasser skal ledelsen og tillitsvalgte samarbeide om å gi slik orientering.

*På anmodning kan de tillitsvalgte hvert kvartal få utlevert en liste over ansatte innen det aktuelle overenskomstområdet på bedriften. Listen skal inneholde navn, arbeidssted og ansettelsestidspunkt.*

## Bygg/anlegg/offshore

Bedriftsrepresentant skal snarest mulig og senest innen 14 dager også presentere de nyansatte for plasstillitsvalgte.

## § 9-16 Eierskifte i aksjeselskap

Ved eierskifte i aksjeselskap skal ledelsen straks den får sikker kunnskap om det, informere de tillitsvalgte såfremt erververne:

- Overtar mer enn 1/10 av aksjekapitalen eller aksjer som representerer mer enn 1/10 av stemmene i selskapet, eller
- blir eier av mer enn 1/3 av aksjekapitalen eller aksjer som representerer mer enn 1/3 av stemmene.

Ledelsen skal medvirke til at nye eiere så raskt som mulig orienterer de ansatte om sine planer.

## § 9-17 Drøftelser innen et konsern

Hvis planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegninger også kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere bedrifter innen samme konsern, skal konsernledelsen så tidlig som mulig drøfte disse spørsmål med et koordinerende utvalg av tillitsvalgte etter kap. XIV a) - c) for arbeidstakere som går inn under Del A, uten hensyn til om bedriftene er bundet av felles overenskomst. Konsernledelsen kan tilkalle representanter for ledelsen innen de bedrifter saken gjelder.

Slike drøftelser skal også finne sted om spørsmål som gjelder konsernets økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling. Representanter for arbeidstakerne skal gis mulighet for å fremme sine synspunkter før konsernledelsen treffer sine beslutninger. I de tilfelle konsernledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til arbeidstakerrepresentantenes anførsler, skal den grunngi sitt syn.

Fra konferansen skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter.

## Protokolltilførsel:

Partene viser til den lange tradisjon som er utviklet i Norge når det gjelder samarbeide mv. mellom ledelsen, ansatte og deres tillitsvalgt i bedrifter og konserner.

Partene er opptatt av at utviklingen på dette område

innen EF og gjennom den økende internasjonalisering også følges opp i Hovedavtalen. På denne bakgrunn er man enige om at det utvalg som er oppnevnt angående kap. III løpende følger utviklingen og påser at vår tradisjon på dette område videreføres.

### **§ 9-18 Kontaktmøte i bedrift som eies av selskap**

I bedrift som eies av selskap (aksjeselskap, andelslag mv.) skal det - med mindre partene er enige om en annen ordning - holdes kontaktmøte mellom styret og de tillitsvalgte når det ytres ønske om det. Møtene skal styrke samarbeid og tillit ved å drøfte spørsmål av interesse for bedriften og arbeidstakerne og gi de tillitsvalgte anledning til å fremføre sine synspunkter direkte overfor eierens representanter i styret. Flest mulig styremedlemmer og tillitsvalgte bør være med. Bedriftens leder eller dennes stedfortreder deltar i møtene og innkaller og arrangerer disse. Møtene skal ikke gripe inn i reglene for behandling av tvister, jfr. § 2-3. Fra møtene settes opp notat som undertegnes av partene.

## **KAP. X**

### **Bestemmelser vedrørende individuelle ansettelsesforhold**

#### **§ 10-1 Rett til å nekte arbeide sammen med personer som har vist utilbørlig opptreden**

Arbeidstaker har rett til å nekte å arbeide sammen med eller under ledelse av personer som har vist slik utilbørlig opptreden at de etter alminnelig oppfatning i arbeidsliv eller samfunnsliv bør kunne kreves fjernet. Det skal i så fall snarest opptas drøftelser mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. Oppnås ikke enighet, må arbeidsstans eller annen form for arbeidskamp ikke finne sted. Tvisten behandles av organisasjonene etter § 2-3.

#### **§ 10-2 Drøftelser før oppsigelse eller avskjed**

Før arbeidsgiver beslutter å si opp eller avskjedige arbeidstaker, skal saken hvis praktisk mulig drøftes med

arbeidstakeren og med den tillitsvalgte med mindre arbeidstakeren ikke ønsker det. Oppsigelse i forbindelse med innskrenkning skal under enhver omstendighet drøftes med de tillitsvalgte, jfr. § 9-3.

#### **§ 10-3 Tiltak for yrkeshemmede**

Arbeidsgiver skal samarbeide om tiltak etter arbeidsmiljøloven § 13 nr. 2 med den yrkeshemmede og - hvis denne samtykker - med de tillitsvalgte og eventuelt attføringsutvalg i bedriften.

#### **§ 10-4 Fortrinnsrett til ny stilling**

Ansettes nye arbeidstakere det første året etter at det er gjennomført innskrenkninger, skal arbeidstakere som måtte fratre ha fortrinnsrett med mindre det er saklig grunn til å fravike dette. Det skal på forhånd konfereres med de tillitsvalgte. Tidligere opparbeidet ansiennitet beholdes.

#### **§ 10-5 Tjenestefrihet for ivaretagelse av offentlige verv**

Arbeidstakere som har betalt overtid skal likebehandles med hensyn til trekk i lønn ved fravær for å ivareta offentlige verv.

For så vidt gjelder kommunale og fylkeskommunale verv vises til kommuneloven § 40 nr. 1.

Når det gjelder øvrige offentlige verv skal arbeidstakerne gis tjenestefrihet når det kan skje uten at viktige bedriftsmessige hensyn blir skadelidende. Dette gjelder ikke når disse verv kan skjøttes utenfor arbeidstiden.

#### **§ 10-6 Tjenestefri for arbeidstakere**

1. Arbeidstakere med tillitsverv i fagorganisasjonen, i Arbeidernes Opplysningsforbund, Norsk Folkehjelp og Arbeidernes Internasjonale Støttekomite gis tjenestefri etter de samme regler som gjelder for tillitsvalgte, jfr. § 6-9.
2. Når forholdene ligger til rette, gis arbeidstaker som blir valgt eller ansatt i lønnet tillitsverv i fagorganisasjo-



nen, permisjon uten lønn i 2 valgperioder. Ytterligere permisjon avgjøres i hvert enkelt tilfelle av bedriften.

### § 10-7 Sluttattest

Når en arbeidstaker slutter etter lovlig oppsigelse skal vedkommende ha attest:

*Attesten skal bare inneholde:*

- Navn, fødselsår og dato
- Når begynt
- Når sluttet (uten at grunn blir gitt)
- Fag
- Lønn ved arbeidsforholdets opphør
- Tid for siste ferie
- Opplysning om hvorvidt det er søkt om sluttvederlag for arbeidstakeren
- Hvis arbeidstaker krever det, skal det opplyses hvilke oppgaver vedkommende har hatt.

Arbeidstaker som avskjediges har rett til attest, men arbeidsgiver kan uten å opplyse om grunn, anføre at vedkommende er avskjediget. Hvis arbeidstaker ønsker det, skal arbeidsgiver konferere med de tillitsvalgte.

### § 10-8 Forskyvning av arbeidstid ved alminnelig svikt i levering av elektrisk kraft

Med mindre annet er avtalt - f.eks. etter § 6-2 nr. 2 - gjelder følgende:

- Når arbeidstiden forskyves skal det ikke betales ekstra for arbeid fra kl. 0600 til kl. 1800. For arbeid utenom dette tidsrom betales 20 prosent tillegg til ordinær lønn.
- Bedriften plikter å forskyve arbeidstiden hvis det kan opprettholdes drift gjennomsnittlig minst 30 timer pr. uke og minst 4 timer pr. dag. Plikten kan bringes til opphør med 1 ukes skriftlig varsel.
- Reglene gjelder ikke direkte for skiftarbeid. For skiftarbeid søkes truffet avtale mellom bedriften og arbeidstakerne. Retningslinjene i pkt. 1 og 2 skal legges til grunn.

### § 10-9 1. OG 17. MAI

Hvis ikke annet er bestemt i tariffavtale, gjelder lov og forskrifter om 1. og 17. mai som tariffvilkår. Tvist behandles etter § 2-3.

### § 10-10 Opparbeidelse av fridager

Når tillitsvalgte ved spesielle anledninger inngår avtale om opparbeidelse av *fridager* ved forlenget arbeidstid andre dager, gjelder reglene om overtidsbetaling med mindre partene blir enige om noe annet.

### § 10-11 Permisjon for utdanning

- Hvis det i forbindelse med utdanning som er av verdi både for vedkommende og bedriften, er nødvendig med hel eller delvis permisjon, skal dette innvilges med mindre særlige grunner er til hinder for det.
- Ansatte med minst 3 års ansiennitet i bedriften, som på eget initiativ og ut fra egne ønsker og behov har sikret finansiering av egen etter- og videreutdanning, bør få permisjon dersom ikke økonomiske eller produksjonsmessige grunner hindrer dette.
- Ved behandling av slik permisjonssøknad skal alle ansatte eller grupper av ansatte vurderes etter de samme kriterier, også når det gjelder eventuell økonomisk støtte.
- Søknad om permisjon bør besvares innen 3 uker. Dersom søknaden avslås, skal dette begrunnes.
- Når en ansatt kommer tilbake til bedriften etter endt utdanning av inntil 2 års varighet, har den ansatte - dersom dette er praktisk mulig - rett til et arbeid som er likeverdig med det vedkommende hadde før utdanningen ble påbegynt. Dersom utdanningen varer mer enn 2 år, inngås særskilt avtale om hvilken type arbeid vedkommende skal gå tilbake til.
- Ansatte som har utdanningspermisjon og som avbryter sin utdanning, har rett til å gå tilbake til arbeid i bedriften, så snart dette er praktisk mulig.

## KAP. XI

### 14-daglig utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent

#### § 11-1 14-daglig utlønning

1. For time-, dag-, uke- og akkordlønnede skal 14-daglig utlønning benyttes hvis bedriften ønsker det.  
Det kan treffes avtale om at i en overgangstid betales å konto forskudd i uker uten lønningsdag.
2. Ved 14-daglig utlønning er det behov for en viss forlengelse av tiden fra lønningsperiodens utløp til utlønning. Tariffpartene eller partene på bedriften bør derfor finne praktiske ordninger som tilgodeser behovet.

#### § 11-2 Utlønning over bank

Utlønning skal foregå over bank hvis bedriften ønsker det. I så fall gjelder følgende:

- a) Arbeidsgiver foretar lovmessig trekk av skatt, trygder mv. og trekk som arbeidsgiver/arbeidstaker skriftlig avtaler.
- b) Arbeidstaker får på lønningsdagen en slipp som viser lønsutregning, bruttobeløp, foretatt trekk og netto lønn overført til arbeidsgivers bank.
- c) Arbeidsgivers bank foretar fellestrekk eller andre trekk etter oppgave fra bedriften eller fra arbeidstakeren.  
Netto lønn minus trekk foretatt av banken settes inn på arbeidstakers lønnskonto og skal stå til disposisjon på lønningsdagen.  
Hvis arbeidstaker ønsker lønnskonto i annen bank skal bedriften eller arbeidstaker gi banken beskjed om overføring.
- d) Vanlig disponering av lønnskonto og fornuftig bruk av sjekk (antall og størrelse) forutsettes å være gebyrfri. Brytes denne forutsetning kan hver av partene kreve forhandlinger om hvilke regler som da skal gjelde. Oppnås ikke enighet kan § 11-2 og 3 sies opp med 3 måneders varsel.

Nærmere detaljer vedrørende utlønning over bank fastsettes i spesiell avtale mellom arbeidsgiver og dennes bankforbindelse.

#### § 11-3 Trekk av fagforeningskontingent

Bedriften skal i egen regi eller gjennom bank sørge for trekk av fagforeningskontingent når tillitsvalgte - eller hvor tillitsvalgte ikke er valgt - arbeidstakernes forbund krever det.

De tillitsvalgte eller deres organisasjon skal levere oppgave over organiserte arbeidstakere ordningen skal gjelde for og er ansvarlige for at oppgaven til enhver tid er korrekt.

Trukne beløp overføres hver lønningsperiode hvis det ikke treffes avtale om en annen ordning.

Ved prosentberegning av fagforeningskontingent fastlegger tariffpartene retningslinjer for gjennomføringen. Beregningsgrunnlag skal være bruttfortjeneste, dvs. summen av beløp som oppgis i rubrikk 1.1 og 1.2 i den årlige lønns- og trekkoppgave, unntatt honorarer utover vanlig fortjeneste til medlem av styre eller bedriftsforsamling og erkjentlighetsgaver. Bedriften skriver lister over trukket kontingent for den periode tariffpartene fastsetter.

Listene skal inneholde:

- personnummer
- navn
- trukket beløp
- meldinger, hvor følgende bør være med:
  - tilmeldt i perioden
  - sluttet i perioden
  - til eller fra første gangs militærtjeneste
  - eventuelle andre meldinger tariffpartene er enige om.

Hvis bedriften trekker kontingent for arbeidstakere i flere fagforbund, forutsettes at rapporteringen samordnes.

Det må gis rom for tilpasninger i bedrifter som av tekniske grunner ikke kan følge retningslinjene fullt ut. Oppnås ikke enighet forelegges saken for hovedorganisasjonene til avgjørelse.



## **DEL B.**

### **Samarbeidsavtale**

#### **Innledning**

Den målsetting som kommer til uttrykk i Hovedavtalens § 9-1 gjelder for samarbeidet i henhold til denne avtale.

Å sikre utvikling og vedlikehold av gode samarbeidsforhold i bedriften er en viktig målsetting.

For ytterligere å sikre samarbeid og utvikling i samsvar med disse intensjoner har hovedorganisasjonene inngått de tilleggsavtaler som er nevnt i Del C.

Det er forholdene i den enkelte bedrift som må avgjøre hvordan samarbeidet best kan organiseres. Organiseringen må ta hensyn til virksomhetens art og størrelse, geografisk lokalisering, organisasjonsstruktur og teknologi mv. Samarbeidet bør organiseres på en enkel og fleksibel måte som ivaretar målsettingen.

Hovedorganisasjonene er imidlertid enige om at en viss formalisering av samarbeidet er ønskelig og nødvendig i alle bedrifter.

Avtale om dette bør søkes inngått lokalt. Dersom enighet om lokal avtale ikke oppnås, skal samarbeidet organiseres etter bestemmelsene i denne avtale.

## **KAP. XII**

### **Bedriftsutvalg - felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg**

#### **§ 12-1 Opprettelse**

I bedrifter med minst 100 ansatte skal det opprettes bedriftsutvalg med representanter for den ansvarlige bedriftsledelse og de ansatte.

Bedriftsutvalg skal også opprettes ved bedrifter med færre enn 100 ansatte hvis en av partene forlanger det og partenes hovedorganisasjon er enig i det.

Det kan etableres felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg etter reglene i §§ 12-11, 12-12 og 12-13, hvis partene på bedriften ikke blir enige om noe annet.

Representanter som skal delta i behandlingen av saker etter arbeidsmiljøloven § 24, skal være valgt etter § 5 i forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg. Ved stemmelikhet gjør lederens stemme utslaget. Andre representanter i felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg har tale- og forslagsrett i slike saker.

For øvrig gjelder reglene om bedriftsutvalg så langt de passer.

#### **§ 12-2 Sammensetning**

Ledelsen i bedrift med fra 100-400 ansatte kan oppnevne inntil 4 representanter. De ansatte skal ha 5 representanter. Arbeidstakerne velger 3, hvorav fungerende leder for arbeidsutvalget er selvskreven. Arbeidslederne kan velge 1 og de tekniske og merkantile funksjonærer 1.

Ledelsen i bedrift med mer enn 400 ansatte kan oppnevne inntil 7 representanter. De ansatte skal ha 7 representanter. Arbeidstakerne velger 4, hvorav fungerende leder og nestleder, eller i dennes sted et annet medlem av arbeidsutvalget, er selvskrevene.

Arbeidslederne, de tekniske funksjonærer og de merkantile funksjonærer kan velge 1 representant hver.

Opprettes bedriftsutvalg ved bedrift med færre enn 100 ansatte skal utvalget bestå av inntil 3 representanter for ledelsen. Arbeidstakerne velger 2, hvorav den ene skal være leder for utvalget av tillitsvalgte for arbeiderne. Arbeidslederne og de tekniske og merkantile funksjonærer kan velge 1 felles representant.

Har ledelsen bare 1 representant kan denne ha en personlig sekretær som kan delta i utvalgets møter, men uten de rettigheter som tilligger medlemmene.



### § 12-3 Valg og stemmerett

De ansattes representanter velges skriftlig og hemmelig innenfor den enkelte gruppe under ledelse og kontroll av gruppens tillitsvalgte.

Tilhører de stemmeberettigede innenfor en gruppe flere organisasjoner, skal de tillitsvalgte for disse rådslå om innkallelse til møte og møteledelsen. Blir de ikke enige, innrapporteres saken til LO og NHO, som i fellesskap bestemmer hvordan valget skal ordnes.

Valg skal arrangeres slik at alle stemmeberettigede kan delta. Stemmerett har alle ansatte unntatt den ansvarlige bedriftsledelsen.

### § 12-4 Funksjonstid

Valg foretas innen utgangen av februar og medlemmene tiltrer straks. Funksjonstiden for de som ikke er selvskrevne er 2 år. Ved første gangs opprettelse er utvalget i funksjon umiddelbart etter valget. Gjenvalg kan finne sted.

### § 12-5 Utvalgets medlemmer

Utvalgsmedlemmer bør være over 20 år og valgt blant anerkjent dyktige ansatte som om mulig har arbeidet i bedriften de siste 2 år.

Går et utvalgsmedlem over i stilling i en annen valggruppe eller slutter i bedriften, opphører vedkommende å fungere og vararepresentanten rykker inn. §§ 6-10 og 6-11 i Del A får tilsvarende anvendelse på valgte medlemmer av bedriftsutvalget.

### § 12-6 Utvalgets ledelse

Utvalget skal ha en leder og en sekretær som velges blant utvalgets medlemmer for 1 år av gangen.

Lederen velges vekselvis av ledelsen og de ansattes representanter med mindre partene blir enige om noe annet.

Har ledelsen lederen skal de ansatte ha sekretæren og omvendt. Vararepresentanten velges fra samme gruppe som lederen og sekretær.

### § 12-7 Utvalgets møter

Utvalget holder møter minst én gang pr. måned med mindre partene blir enige om noe annet. Saksliste med bilag utarbeides av lederen og sekretæren og sendes ut minst 3 dager før møtet.

Forslag til saker medlemmene ønsker behandlet må være sendt sekretæren så tidlig at de kan komme med i sakslisten. Hvis representantene for en gruppe som er med i utvalget er enige om å kreve det, innkalles ekstraordinært møte med 3 dagers varsel.

### § 12-8 Bedriftsutvalgets arbeidsområde

Bedriftsutvalgets hovedoppgave er gjennom samarbeid å virke for en mest mulig effektiv produksjon og for størst mulig trivsel for alle som arbeider i bedriften. I bedrifter med felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg skal utvalget i tillegg til de lovbestemte funksjoner for arbeidsmiljøutvalget også behandle nedenstående arbeidsområde som ellers vil være tillagt bedriftsutvalget. Hvis begge utvalg opprettholdes, skal en søke å finne frem til en praktisk arbeidsfordeling mellom utvalgene. Arbeidsområdet er:

Orienterende og fortlørlige meddelelser fra bedriftsledelsen om bedriftens økonomiske forhold og stilling innenfor bransjen, samt om forhold som er av betydning for produksjonsvilkårene og avsetningsmulighetene.

Regnskapsmessige opplysninger gis i denne forbindelse skriftlig i samme omfang som normalt gis aksjonærene gjennom det på et selskaps årlige generalforsamling fremlagte regnskap. Hvis medlemmene i utvalget ber om det, skal det være anledning til å komme tilbake til regnskapet i et senere utvalgsmøte.

Spørsmål av vesentlig betydning for de ansatte og deres arbeidsforhold som angår bedriftens virksomhet, større investeringer og endringer i produksjonsopplegg og metoder, kvalitetsspørsmål, produktutvikling samt planer om utvidelser og innskrenkninger eller omlegninger, skal forelegges utvalget til uttalelse før avgjørelse fattes.

Redegjørelser for bedriftens virksomhet og de planer



som foreligger med hensyn til driften i den nærmeste framtid.

Slike redegjørelser og drøftelser skal finne sted så tidlig som mulig slik at utvalgets uttalelse kan foreligge på et slikt tidspunkt at uttalelsen kan få innflytelse på den endelige avgjørelse.

Hvis saker som nevnt i dette punkt skal behandles i bedriftens styre eller bedriftsforsamling, skal utvalgets uttalelse følge saksdokumentene med mindre det på grunn av tidsnød ikke har vært mulig å innhente slik uttalelse.

Utvalget skal arbeide for sunn og riktig rasjonalisering. Gjennom opplysningsarbeid skal det skapes forståelse for den store samfunnsmessige og bedriftsmessige betydning av dette.

Utvalget har myndighet og ansvar for fastsettelse av generelle retningslinjer vedrørende yrkesopplæring for de ansatte i bedriften og som utvalgets medlemmer er enige om. Det samme gjelder vedrørende rettleiding for nye ansatte. Videre kan bedriftsutvalget være et forum for de ansattes aktive medvirkning i generelle utdanningsspørsmål.

Innenfor en fastsatt budsjettramme kan bedriftsledelsen gi utvalget myndighet og ansvar for iverksettelse av vernetiltak. Dette innskrenker ikke arbeidsmiljøutvalgets beslutningsmyndighet etter arbeidsmiljøloven.

Innenfor en fastsatt budsjettramme kan bedriftsledelsen gi utvalget myndighet og ansvar for iverksettelse av sosiale velferdstiltak.

Når bedriftsutvalget har avgitt uttalelse i en sak, skal bedriftsledelsen behandle saken så snart som mulig og gi utvalget underretning om bedriftens avgjørelse i første utvalgsmøte etter at avgjørelse er truffet.

Når saker som er nevnt under avsnitt 2 - 9 i denne paragraf blir tatt opp til behandling, skal opplysninger som blir gitt av bedriften holdes absolutt hemmelig i den utstrekning bedriftsledelsen krever det.

Bedriftsutvalget bør selv konsentrere seg om arbeid og tiltak av generell karakter som gjelder hele eller større deler av bedriften. For øvrig bør utvalget i størst mulig

utstrekning delegere myndighet og ansvar til avdelingsutvalgene i saker som kan avgjøres på avdelingsnivå.

### **§ 12-9 Protokoller**

Fra utvalgets møter føres protokoll.

Ved avstemningen skal eventuelt både flertallets og mindretallets standpunkt protokolleres.

Utdrag av protokollen tilstilles ledelsen, medlemmer av bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg samt tillitsvalgte for ansatte som ikke er representert i utvalget. Hovedorganisasjonene kan innhente rapport over utvalgets arbeid.

Utvalget skal gjøre resultatet av sitt arbeid kjent for de ansatte slik at interessen for samarbeid økes.

### **§ 12-10 Lønns- og arbeidstidsspørsmål**

Utvalget behandler ikke lønns- eller arbeidstidsspørsmål eller tvister om fortolkning av tariffavtale eller arbeidsavtale. Slike saker behandles etter reglene i Del A.

Utvalget kan generelt drøfte arbeidstidsspørsmål og lønns- og akkordsystemer, men ikke inngå avtale om dette.

### **§ 12-11 Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg - sammensetning, valg og funksjonstid**

Felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg sammensettes dels av personer valgt etter reglene i §§ 12-2 til 5, - dels av personer valgt etter reglene i arbeidsmiljøloven og forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

Utvalget trer i funksjon umiddelbart etter valgene etter arbeidsmiljøloven.

### **§ 12-12 Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgets ledelse**

Leder velges etter forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg. Sekretær velges blant utvalgets medlemmer for ett år av gangen. Når bedriftsledelsen har lederen skal de ansatte ha sekretæren og omvendt. Når utvalget behandler miljøraker, har bare medlemmer valgt etter forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg (verne- og helsepersonalet unntatt) stemmerett.



### § 12-13 Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgsmøter

Møte til behandling av miljøsaker holdes minst 4 ganger i året. Hvis 2 medlemmer valgt etter forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg krever det skal slikt møte holdes.

Vedrørende møte til behandling av andre saker og forslag til saker som utvalgets medlemmer ønsker behandlet henvises til § 12-7.

## KAP. XIII

### Avdelingsutvalg

#### § 13-1 Opprettelse

Bedrifter med mere enn 200 ansatte og selvstendige avdelinger under egen ledelse med myndighet til å treffe avgjørelse i spørsmål vedrørende avdelingen, bør opprette avdelingsutvalg.

Avdelingsutvalg bør også opprettes ved mindre bedrifter med selvstendige avdelinger hvis de er geografisk spredt eller det av andre grunner er naturlig.

*For bygg/anlegg/offshore*

Avdelingsutvalg erstattes med *plassutvalg*.

Avdeling erstattes med *bygge/anleggsplass*.

#### § 13-2 Sammensetning, valg og stemmerett mv.

Partene på bedriften kan treffe avtale om avdelingsutvalgenes sammensetning, valg og stemmerett, funksjonstid og ledelse. Dog skal et medlem utpekt av avdelingsledelsen, den hovedtillitsvalgte ved avdelingen og et medlem utpekt av avdelingens arbeidsledere, være selvskrevne medlemmer.

Eventuelle andre fra avdelingen bør innkalles avhengig av hvilke saker som behandles.

#### § 13-3 Arbeidsområde

Avdelingsutvalg kan behandle spørsmål som nevnt i § 12-8 når de bare angår avdelingen. Det bør spesielt

behandle rasjonalisering, saker vedrørende den daglige drift og planer for avdelingens utvikling. Det skal behandle saker det blir forelagt av bedriftsledelsen eller bedriftsutvalget. § 12-10 gjelder tilsvarende.

Behandlingen bør hvis mulig foregå på grunnlag av skriftlige underlag, produksjonsplaner og budsjetter som avdelingsledelsen benytter.

Utvalget bør gis anledning til å fremme forslag under forberedelse av planer og budsjetter for avdelingen.

Etter fullmakt fra bedriftsledelsen eller bedriftsutvalget kan utvalget treffe avgjørelser i saker som bare angår avdelingen når medlemmene er enige.

Utvalget er rådgivende for avdelingens ledelse og rapporterer direkte til denne.

Utvalget skal gi rapport om sin virksomhet til bedriftsutvalget. Har utvalget fremmet forslag har det krav på ledelsens begrunnede standpunkt til forslaget.

#### § 13-4 Møter

Møte holdes minst én gang pr. måned med mindre de selvskrevne medlemmer er enige om noe annet.

Reglene i § 12-7 om sakliste og § 12-9 om protokoller og rapporter og informasjon til de ansatte, får tilsvarende anvendelse.

## KAP. XIV.

### Konsernutvalg

Partene er enige om at det foreligger behov for på konsernbasis å drøfte saker som er nevnt i Hovedavtalen kap. IX og §12-8. *De stedlige parter med bistand av organisasjonene søker å finne frem til hensiktsmessige former for slikt samarbeid.* En slik form for samarbeid skal foregå enten ved a) at det i konserner med bedrifter som nytter felles overenskomst etableres et koordinerende utvalg av tillitsvalgte. Utvalget skal ha drøftelser med representanter for konsern- og bedriftsledelsen og skal bestå av de stedlige ledere i utvalgene av tillitsvalgte, eller



- b) at det opprettes et utvalg hvor representanter for arbeidernes tillitsvalgte og for de øvrige grupper som er nevnt i Hovedavtalen § 12-2 kan komme sammen med representanter for konsern- og bedriftsledelsen og diskutere de spørsmål som er nevnt i § 12-8 og som har felles interesse. Slike møter skal holdes minst én gang i året, eller
- c) at en finner andre tilsvarende samarbeidsformer.

De ordninger partene måtte blir enige om, skal ikke gripe inn i den vanlige fremgangsmåte for behandling av tvister - jfr. Hovedavtalen § 2-3.

Dersom partene ikke blir enige, kan saken bringes inn for hovedorganisasjonene til endelig avgjørelse.

For den tid som medgår til drøftelser i henhold til punktene a) - c) ovenfor og i henhold til protokolltilførselsen nedenfor, skal de tillitsvalgte godtgjøres som bestemt i § 6-8. I de tilfeller det er nødvendig med reiser i forbindelse med slike drøftelser, betaler konsernet kostgodtgjørelse etter avtalte satser og medgatte reiseutgifter.

*NHO og LO er enige om at det også i selskaper eller konserner med virksomhet i flere land er behov for kontakt og samarbeidsordninger. Man er kjent med at det i en del konserner etableres slike ordninger over landegrensene, tilpasset det enkelte konserns struktur og behov.*

*Om EFs arbeid med å etablere en felles plattform for europeiske bedriftsutvalg resulterer i EF-lovgivning eller europeiske rammeavtaler, er partene innstilt på å forhandle om nødvendige tilpasninger i Hovedavtalen.*

#### **Merknad:**

Med konserner menes i denne forbindelse: Sammenslutninger av juridiske og/eller administrative selvstendige enheter (f.eks. aksjeselskaper og/eller divisjoner) som finansielt, og delvis også administrativt og kommersielt danner en enhet. For øvrig henvises til konserndefinisjonen i aksje- og selskapsloven § 1-2.

#### **Protokolltilførsel:**

Et konsern kan være organisert slik at viktige beslutninger ikke blir truffet av konsernledelsen eller den lokale bedriftsledelse, men av et organ mellom disse, f.eks. på divisjonsnivå. Formålet med bestemmelsene om konsernutvalg er å sikre at arbeidstakerne gjennom sine representanter skal få drøftet med ledelsen spørsmål av viktighet for dem. Dersom beslutninger av vesentlig betydning for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold blir truffet i et organ som ovenfor nevnt, er det partenes forutsetning at man finner frem til en ordning som ivaretar det nevnte formål, f.eks. at de stedlige ledere i utvalget av tillitsvalgte på de bedrifter som berøres, får drøfte saken med ledelsen i angjeldende organ.

## **KAP. XV**

### **Informasjonsmøter og bedriftskonferanser**

En gang pr. år bør det holdes informasjonsmøte for ansatte i bedriften eller dens enkelte avdelinger hvor ledelsen gir generell orientering om bedriftens forhold og fremtidsutsikter. Finner bedriftsutvalget det ønskelig kan møte holdes oftere.

Blir leder og sekretær i bedriftsutvalget enige om det, innkalles medlemmene av bedrifts- og avdelingsutvalg til bedriftskonferanse hvor ledelsen orienterer om bedriftens situasjon og oppgaver i tiden fremover, og utvalgenes videre arbeid drøftes.

## **KAP. XVI**

### **Kompetanseutvikling**

#### **§ 16-1 Innledning**

Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge erkjenner den store betydning økt utdanning har for den enkelte, bedriftens utvikling og samfunnet.

Dette gjelder både allmennutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning og omskolering.

Partene vil derfor understreke det verdifulle i at arbeidstakerne stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, samt at bedriftene legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte, ved eksterne eller interne tilbud.

### § 16-2 Etter- og videreutdanning

Etter- og videreutdanning er et særlig viktig virkemiddel i utviklingen av bedriftens konkurransevne. I alle ledd i verdikjeden er aktuell kompetanse en forutsetning for at bedriften skal kunne ta imot og nyttiggjøre seg ny viten. Utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på bedriftens nåværende og fremtidige behov. Dette må ta utgangspunkt i de mål bedriften har for sin virksomhet.

Med etterutdanning menes vedlikehold av kompetanse innenfor nåværende stilling, mens videreutdanning omfatter kvalifisering for nye og mer kvalifiserte oppgaver i bedriften. Både bedriften og den enkelte medarbeider har interesse for så vel etterutdanning som videreutdanning, og må derfor ta ansvar for utviklingen av slik kompetanse.

### § 16-3 Tiltak/virkemidler

Den enkelte bedrift skal legge frem sine mål for fremtidig utvikling som grunnlag for kartlegging av behov for kompetanse. Det er bedriftens ansvar, i samarbeid med de ansatte, å foreta kartleggingen og initiere eventuelle tiltak. Kartleggingen oppdateres vanligvis én gang pr. år. Der hvor det er gap mellom bedriftens nåværende kompetanse og fremtidige behov, forutsettes dette dekket med aktuelle opplæringstiltak eller med andre virkemidler. Kostnadene til etter- og videreutdanning i samsvar med bedriftens behov er bedriftens ansvar.

Bedriften og de ansatte har alle ansvar for at et eventuelt kompetansegap blir tilfredsstillende dekket.

## KAP. XVII

### Partenes ansvar for oppfølging av samarbeidsavtalen

Hovedorganisasjonene har et felles ansvar for informasjon og veiledning når det gjelder praktiseringen av samarbeidsavtalen i bedriftene.

Det felles ansvar for oppfølging av samarbeidsbestemmelsene ledes av styret nevnt i kap. XVII. På anmodning fra partene i den enkelte bedrift skal organisasjonene bistå med råd og veiledning ved opprettelse av samarbeidsorganer og ved videreutvikling av samarbeidsorganene som hensiktsmessige virkemidler for samarbeidet i bedriften.

Gjennom informasjon, opplæring og formidling av erfaringer skal organisasjonene i fellesskap spre kjennskap til samarbeidsavtalen og hvordan den kan bidra i utviklingen av bedriftene.

## KAP. XVIII

### Organisasjonenes fellestiltak – samarbeid og utvikling

1. Fellestiltakene innen samarbeid og bedriftsutvikling ledes av et styre. Dette omfatter tiltak etter Hovedavtalen kap. IX, § 9-1, Del B og Tilleggsavtale I samt andre tiltak som partene er enige om.
2. Styrets sammensetning og antall styremedlemmer fastsettes etter drøftelser mellom LO og NHO. Det skal oppnevnes et likt antall styrerepresentanter av henholdsvis LO og NHO. Som støtte for styret etablerer LO og NHO et råd.
3. Styret innkaller én gang i året representanter fra LO og NHO samt representanter fra tilsluttende organisasjoner for å drøfte virksomhetens utvikling, resultater og planer.
4. Organisasjonene oppretter i fellesskap nødvendig sekretariat.
5. Fellestiltak etter disse bestemmelser finansieres av LO og NHO med en halvpart fra hver.



### DEL C. Tilleggsavtaler

I tillegg til Hovedavtalens bestemmelser (og vedheftet denne som bilag) gjelder følgende tilleggsavtaler:

- I. Avtale om bedriftsutvikling
- II. Rammeavtale om teknologisk utvikling og datamas-kinbaserte systemer.
- III. Retningslinjer for bruk av arbeidsstudier
- IV. Rammeavtale om systematisk arbeidsvurdering som grunnlag for fastsettelse av differensierte lønninger
- V. Avtale om kontrolltiltak i bedriften.
- VI. Rammeavtale mellom Næringslivets Hovedorgani-sasjon og Landsorganisasjonen i Norge om likestil-ling mellom kvinner og menn i arbeidslivet.
- VII. ...
- VIII. Avtale om opplæring i verne og miljøarbeid mellom Landsorganisasjonen i Norge og Næringslivets Hovedorganisasjon.
- IX. Felleseklæring om deltidsarbeid.

Oslo, 29. desember 1993

#### Landsorganisasjonen i Norge

Yngve Hågensen  
Esther Kostøl  
Svein-Erik Oxholm  
Jan Balstad  
Evy Buverud Pedersen  
Liv Undheim

#### Næringslivets Hovedorganisasjon

Karl Glad  
Lars Chr. Berge  
Tor S. Brustad  
Gunnar Flaata  
Arne Hole  
Arne Jacobsen

#### Landsorganisasjonen i Norge

Per Gunnar Olsen  
Arnfinn Nilsen  
Gunnar Grimnes  
Kjell Bjørndalen  
Kjell Martinsen  
Sidsel Bauck  
Arthur Svensson  
Liv Nilsson  
Einar Hysvær  
Tore Lundberg  
Walter Kolstad  
Magnus Midtbø  
Erling Oen  
Roger Andersen  
Olav Bjørklund  
Lars A. Myhre  
Anton Solheim  
Håkon Nielsen  
Anders Bjarne Rodal  
Bjørn Kolby  
Einar Stueland  
Hans Chr. Monsen  
Karen Sophie Steen  
Tor Andersen  
Stein Reegård  
Aase Morin  
Gunnar Jan Hansen  
Dag Johnsen

#### Næringslivets Hovedorganisasjon

Vidar Lindefjeld  
Einar Østerdahl Poulsson  
Kristian Skjølaas  
Sven Erik Skønberg  
Brit Spilling  
Elisabeth Lea Strøm  
Erik C. Aagaard  
Oddvar Berge  
Jan Brække  
Bjørn Cederborg  
Kjell B. Einarsen  
Per Fjeldstad  
Knut Flottorp  
Håvard Hauan  
Bjørn Hermansen  
Børre Jacobsen  
Stein Johnsen  
Per Jæger  
Ole Kjernlie  
Anne Lowzow  
Erik Markussen  
Ole E. Paulsen  
Finn Ramstad  
Carl Rønneberg  
Harald Rysst  
Arvid Sand  
Helge Sletten  
Tor Sodeland  
Johan W. Sverdrup  
Nils Ulvin  
Unni Vassbotn  
Halvor Ø. Vaage

## TILLEGGSAVTALE I

### Avtale om bedriftsutvikling

#### Formål og forpliktelse.

I samsvar med målsettingen i Hovedavtalen § 9-1 forplikter LO og NHO med tilsluttende organisasjoner seg til aktivt å arbeide for bedriftsutvikling.

Bedriftsutviklingen har som mål økt verdiskapning gjennom bred medvirkning fra de ansatte i bedriften. Forbund og landsforeninger skal sammen utarbeide planer for hvordan avtalen skal gjennomføres. Hovedorganisasjonenes Fellestilltak-Bedriftsutvikling (etter kap. XVII) vil gi faglig veiledning og støtte ved igangsetting og gjennomføring av utviklingstiltak etter denne avtale. Oppstår det spørsmål som gjelder tariffmessige forhold, tas dette opp med de organisasjoner som er parter i tariffavtalen.

#### Generelle retningslinjer for utviklingsarbeidet i bedriften

Spørsmål om utvikling av bedriftsorganisasjonen som gir den enkelte ansatte medbestemmelse og innflytelse, skal være sentrale i prosjektene. Det samme gjelder forhold som gir de ansatte medbestemmelse og innflytelse i verdiskapningsprosessen i bedriften. Det skal legges vekt på likestilling mellom kvinner og menn.

- Utviklingstiltakene skal være forankret i bedriftens strategi og forretningside.
- Utviklingsarbeidet skal organiseres slik at det engasjerer flest mulig av de berørte i planlegging og gjennomføring av konkrete tiltak.
- Forslag til tiltak skal forberedes i nært samarbeid mellom avtalepartene i bedriften og drøftes i avtalebasert

organ. Tiltakene gjennomføres i praktisk samarbeid mellom bedriftsledelsen, de tillitsvalgte og de ansatte.

#### Økonomisk støtteordning

For å stimulere igangsetting av utviklingstiltak etablerer organisasjonene en økonomisk støtteordning.

Økonomisk støtte til bedriftsutvikling gis fortrinnsvis til programmer der det deltar flere bedrifter, og som gjennomføres i regi av bransjepartene. Støtte gis også til tiltak i enkeltbedrifter, i konserner, i regioner eller til andre grupper av bedrifter. Styret utformer strategier og retningslinjer for støtte, men de tiltak som kan støttes er i hovedsak følgende:

- Konferanser, som et ledd i utviklingsprosjekter, for å kartlegge problemer, utvikle ideer, planer og tiltak eller utveksle erfaringer.
- Prosjektmedarbeidere, som kan arbeide på hel- eller deltid som koordinator, drivkraft og med oppfølging av utviklingsarbeidet.

#### Styring og organisering.

Fellestilltak etter denne avtale styres og organiseres etter bestemmelsene i Hovedavtalen kap. XVII.



## TILLEGGSAVTALE II

### Rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer

#### I.

#### Generelle bestemmelser

Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge er enige om at denne rammeavtale skal legges til grunn ved utforming, innføring og bruk av teknologi og datamaskinbaserte systemer. Rammeavtalen bygger på og innebærer ingen innskrenkning av Hovedavtalen Del A, kap. IX, og Del B, § 128.

Partene er enige om at avtalens bestemmelse må gis en hensiktsmessig praktisering avhengig av bedriftens størrelse, uten at dette skal svekke avtalens intensjoner.

Begrepet teknologi skal i denne avtale omfatte teknologi knyttet til produksjon (herunder automatisering), administrasjon og styringssystemer.

Avtalen omfatter teknologi og systemer som benyttes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet, samt systemer for lagring og bruk av persondata. Med persondata forstås alle data som ved navn eller annen identifiseringskode kan føres tilbake til konkrete personer ansatt ved den enkelte bedrift.

Det er videre forutsatt at avtalen foruten datamaskinbaserte systemer også gjelder teknologiske endringer av betydelig omfang samt de tilfelle hvor endringene er av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold.

Tvister om forståelsen av denne avtale behandles etter § 2-3 i Hovedavtalen.

Bruker av nye teknologiske muligheter i form av utstyr og systemer kan være avgjørende for bedriftens utvikling og

eksistens. Nye løsninger og systemer kan virke inn på de ansattes arbeidsplass og arbeidsforhold. Når dette er tilfelle, er det av betydning at ny teknologi ikke bare vurderes ut fra tekniske og økonomiske forhold, men også ut fra sosiale hensyn. En slik helhetsbetraktning legges til grunn ved utforming, innføring og bruk av systemer og ny teknologi, f.eks. ved konsekvensanalyser. I en slik helhetsbetraktning skal endringer av organisasjon, sysselsetting, informasjonsrutiner, mellommenneskelig kontakt, *likestilling mellom kvinner og menn* o.l. være med.

Hovedorganisasjonene skal bidra til utvikling og spredning av metoder og fremgangsmåter for gjennomføring av enkle, forståelige og effektive konsekvensanalyser.

#### II.

#### Informasjon

Bedriften skal holde de ansatte ved deres tillitsvalgte informert om forhold som faller innenfor avtaleområdet, slik at de tillitsvalgte kan fremme sine synspunkter så tidlig som mulig og før bedriftens beslutninger settes iverk, jfr. § 12, punkt 3 i arbeidsmiljøloven.

Når informasjonen gis i møte anbefaler hovedorganisasjonene at det settes opp referat som undertegnes av begge parter.

Bedriftens eventuelle langtidspaner og forprosjekter skal være en del av denne informasjon. For øvrig henvises det til Hovedavtalen § 9-3 nr. 1.

Dette gjelder også informasjon om forskningsprosjekter innenfor denne avtales område. Slik informasjon skal være gjensidig. Informasjonen skal gis i en oversiktlig form og i et språk som kan forstås av personer uten spesialkunnskaper på området.

Bedriftsledelsen og de tillitsvalgte skal dessuten hver på sin side og i fellesskap legge vekt på at de ansatte får tilstrekkelig informasjon til å få innsikt i og forståelse for hovedtrekkene i de systemer de selv bruker eller påvirkes av, og til å forstå den betydning bruken av slike systemer

har så vel for bedriften som for de ansatte og deres arbeids-situasjon.

Når en bedrift planlegger og tar i bruk datasystem, skal bruksområdet klart fastsettes. Annen bruk av systemer skal bare kunne skje etter drøftinger med de ansattes tillitsvalgte.

### III.

#### Medvirkning

I de tilfelle partene er enige om å bruke prosjekt-arbeidsformen, bør foruten de tillitsvalgte, også representanter for de berørte arbeidstakere sikres reell innflytelse. Hovedorganisasjonene anbefaler at så langt det er praktisk mulig, bør alle ansatte som blir direkte berørt, engasjeres i arbeidet med prosjektene.

Dette er ønskelig både for å kunne dra nytte av de kunnskaper som finnes i alle ledd i bedriftsorganisasjonen, og for at de ansatte ved sine valgte representanter skal sikres medinnflytelse ved utforming, innføring og bruk av systemene. Det forutsettes at det gis nødvendig tid til dette arbeidet, og at så vel tapt arbeidsfortjeneste som nødvendige utgifter til informasjon etter «III MEDVIRKNING» dekkes.

Bedriftens egen ekspertise skal i rimelig utstrekning kunne benyttes av den tillitsvalgte i samråd med bedriftsledelsen.

Om nødvendig skal de ansattes tillitsvalgte – i forståelse med bedriftsledelsen og gjennom sin hovedorganisasjon – kunne konsultere eksternt ekspertise på området.

Kostnadene ved slik eksperthjelp dekkes av bedriften om ikke annet er avtalt på forhånd.

Før bedriften fatter endelig beslutning om system og/eller teknologivalg innenfor avtaleområdet, bør partene på den enkelte bedrift drøfte hvordan de ansatte kan være med på å utvikle og/eller delta i valg av slik teknologi.

Under dette arbeidet skal partene også drøfte hvordan

de ansatte kan være med på å utforme arbeidsopplegg, arbeidsforhold og ledelse.

Opplærings- og omskoleringsbehov skal avklares.

Det skal særlig legges vekt på utviklingen av den enkelte faglige jobbinnhold.

### IV.

#### Tillitsvalgte

Hvis de ansatte ved den enkelte bedrift ønsker det, kan de velge en spesiell tillitsvalgt (datatillitsvalgt) til å ivareta sine interesser og til å samarbeide med bedriften innenfor avtaleområdet. Den datatillitsvalgte kan også utpekes blant de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen §§ 5-2 – 5-8.

Hvis bedriftens størrelse og omfanget av bruken av ny teknologi gjør det naturlig, kan det etter avtale med bedriften utpekes mer enn en spesiell tillitsvalgt for de ansatte. Det anbefales at disse danner en arbeidsgruppe, og det forutsettes at nødvendig tid stilles til rådighet.

Det er en forutsetning at de ansattes representant(er) gis anledning til å sette seg inn i generelle spørsmål vedrørende ny teknologis innflytelse på forhold som angår de ansatte.

Representanten(e) skal ha adgang til all dokumentasjon om utstyr og programmer innenfor avtaleområdet. Representanten(e) skal med utgangspunkt i sin spesielle kompetanse stå til disposisjon for de ansatte og de øvrige tillitsvalgte i forbindelse med deres engasjement innenfor avtaleområdet.

Tillitsvalgte og ansatte som deltar i konkrete prosjekter skal ha adgang til all nødvendig dokumentasjon innenfor prosjektområdet.

### V.

#### Opplæring

Hovedorganisasjonene understreker betydningen av systematisk opplæring som et aktivt virkemiddel i utnyttelse



av ny teknologi. Det anbefales at partene på den enkelte bedrift drøfter nødvendig opplæring på et tidlig stadium av planleggingen.

Bedriften skal sørge for at de tillitsvalgte får den nødvendige opplæring, slik at vedkommende kan løse sine oppgaver på en forsvarlig måte.

I samråd med de tillitsvalgte skal bedriften også vurdere behovet for opplæring av øvrige ansatte som blir engasjert i konkrete prosjekter innenfor avtaleområdet.

Eksempel på slik opplæring er kurs i systemarbeid og prosjektadministrasjon som er tilstrekkelig til å bygge opp nødvendig kompetanse for å kunne delta aktivt i systemutforming, jfr. arbeidsmiljøloven § 12-3.

Opplæringens omfang og karakter vurderes ut fra behovene i den enkelte bedrift. Vurderingene skal omfatte generell opplæring av informativ karakter for nødvendig styrkelse av det generelle kunnskapsnivå i bedriften, nødvendig opplæring i prosjekt- og systemarbeid for aktive deltakere i prosjektarbeid, samt brukeropplæring i betjening og bruk av systemer og utstyr. Opplæring kan skje internt i bedriften, ved anvendelse av bedriftseksterne opplæringstilbud eller i en kombinasjon avhengig av forholdene i den enkelte bedrift.

## VI.

### Lagring og bruk av persondata

Vedrørende systemer for lagring og bruk av persondata, vises det til Lov om personregistre m.m. med tilhørende forskrifter.

Innsamling, lagring, bearbeiding og bruk av persondata skal ikke skje uten saklig grunn ut fra hensynet til bedriftens virksomhet. Ved den enkelte bedrift skal det klarlegges hvilke typer persondata som skal samles inn, lagres, bearbeides og brukes ved hjelp av datamaskinutstyr.

Det skal ved den enkelte bedrift i samarbeid med de tillitsvalgte utarbeides instruks for lagring og bruk av persondata.

Opnås det ikke enighet, kan saken bringes inn for hovedorganisasjonene.

## VII.

### Samarbeidsformer og lokale særavtaler

Partene på den enkelte bedrift bør selv søke å finne frem til de mest hensiktsmessige samarbeids- og organisasjonsformer innenfor avtaleområdet. Overensstemmende med de retningslinjer som er trukket opp i denne rammeavtale, skal det på den enkelte bedrift, dersom en av partene ber om det, søkes opprettet en særavtale.

Opnås det ikke enighet, kan hver av partene bringe saken inn for hovedorganisasjonene. Hovedorganisasjonene forplikter seg til, i samarbeid med partene på bedriften, å søke og finne en løsning innen rimelig tid.

## VIII.

### Partenes forpliktelser

Partene på den enkelte bedrift som berøres av bestemmelsene i denne avtale, forplikter seg til å gjøre denne kjent blant de ansatte.

### TILLEGSAVTALE III

#### Retningslinjer for bruk av arbeidsstudier

##### I.

Under henvisning til Hovedavtalen Del B - Samarbeidsavtalen - § 12-8, hvor det bl.a. heter at bedriftsutvalget skal arbeide for en mest mulig effektiv produksjon og for sunn og riktig rasjonalisering, vil partene medvirke til innføring og bruk av arbeidsstudier som et hjelpemiddel i rasjonaliseringsarbeidet og til fastsettelsen av akkorder.

Hensikten med arbeidsstudiene er å oppnå reduserte tilleggstider og bedre arbeidsmetoder og å fastlegge standardtiden for de enkelte arbeidsoperasjoner. Det skal herunder legges vekt på å skape bedre arbeidsforhold og å øke trivselen på arbeidsplassen.

Standardytelsen betales som bestemt i tariffavtale eller særavtale.

Under studiene forutsettes at alle parter lojalt medvirker til å oppnå et riktig resultat.

Arbeidsstudier kan ikke brukes til å redusere arbeidstakernes fortjenestemuligheter i tariffperioden med mindre tariffavtale eller særavtale gir adgang til revisjon.

##### II.

Før arbeidsstudier innføres, skal bedriftsledelsen ta kontakt med arbeidstakernes tillitsvalgte og bedriftsutvalg for å gi opplysninger om og drøfte påtenkte tiltak. Fra disse drøftelser settes opp protokoll.

Arbeidstakerne skal velge en eller flere arbeidsstudietillitsvalgte, alt etter bedriftens art og størrelse og den

arbeidsstudieteknikk som skal anvendes. Disse tillitsvalgte skal være arbeidstakernes sakkyndige i arbeidsstudiespørsmål og bør ikke samtidig ha tillitsverv som vanlige forhandlere. De som velges bør ha teknisk innsikt og interesse for arbeidsstudier.

Hovedavtalens vanlige bestemmelser gjelder også for arbeidsstudietillitsvalgte. Funksjonstiden skal være 2 år. Såfremt det ikke foreligger saklig grunn til endring, bør denne periode forlenges. Blir partene enige om det, kan nyvalg foretas etter kortere tid. Hvis det er mulig, skal fungerende arbeidsstudietillitsvalgt fortsette inntil ny er utdannet og kan tiltre.

Bedriften skal sørge for at arbeidsstudietillitsvalgt får den nødvendige teoretiske og praktiske opplæring i arbeidsstudier.

Ved trening i bedriften skal den videre sørge for at de teoretiske og praktiske kunnskaper som arbeidsstudietillitsvalgte trenger for å kunne forstå og bedømme et fremlagt studiemateriale og foreta kontrollstudier, blir holdt ved like.

I opplæringstiden og under utøvelsen av sitt arbeid som arbeidsstudietillitsvalgte betales disse vanlig gjennomsnittsfortjeneste.

Så vel arbeidsstudietillitsvalgte som bedriftens arbeidsstudierepresentanter vises saklighet og objektivitet under utøvelsen av sitt arbeid.

##### III.

*Arbeidsstudier omfatter i alminnelighet:*

1. Metodestudier
2. Tilleggstidsstudier
3. Grunntidsstudier

Alt etter hensikten vil de forskjellige studieformer hver for seg eller kombinert komme til anvendelse. Metode- og tilleggstudier skal utføres før eventuelle grunntidsstudier.



Det må foreligge spesielle grunner hvis man skal følge en annen fremgangsmåte.

1. Metodestudier tar sikte på å tilrettelegge arbeidet, undersøke arbeidsplass, maskin, verktøy, materialer, transport, arbeidsforhold og selve arbeidsmetoden for å foreta forenklinger og forbedringer og fastlegge den mest økonomiske måte å utføre et arbeid på. I forbindelse med disse studier skal den som utfører metode-studiene konferere med de angjeldende arbeidstakere for at deres kunnskap og erfaring kan bidra til å skape det best mulige resultat.
2. Tilleggstidsstudier utføres med forskjellige formål nemlig: For å registrere alle tilleggstider ved en arbeidsplass eller avdeling med sikte på forbedringer - og for å bestemme de nødvendige tillegg: Disse tillegg deles i følgende grupper: Driftstilleggstid og fordelings-tid, tid for personlige behov og hviletid.
  - a. Driftstilleggstid og fordelingstid vil si det tillegg til grunntiden som må regnes med på grunn av forhold som ikke nevneverdig kan påvirkes av arbeidstakerne og som henger sammen med arbeidsstykke, arbeidsplass, maskin, verktøy e.l. Dette tillegg fastlegges ved studier som må være så omfattende at de gir forsvarlig dekning for de tilleggstider som forekommer. Tillegget må fastsettes særskilt for den enkelte maskin, arbeidsplass eller avdeling.
  - b. Tid for personlige behov vil si tid for dekning av et generelt behov hos operatøren for, uansett arbeidets art, å disponere tid til vandring, å gå på toalettet m.m. Denne tid uttrykkes i alminnelighet som et prosentvis tillegg til summen av grunntiden, fordelings-tiden og driftstilleggstiden. Tillegget fastsettes i de fleste tilfelle ved forhandlinger - eller også etter tilleggstidsstudier på bedriften.  
Hviletid. Foruten driftstilleggstid, fordelingstid og tid for personlig behov betinger enkelte arbeidsavsnitt at det gis spesiell hviletid. Det kan f.eks. være hviletid på grunn av særlig intenst arbeid, tvangs-

styrt arbeid, ugunstig temperatur- eller ventilasjonsforhold eller andre årsaker utover et vanlig og normalt arbeidsbilde i vedkommende yrke. Den eventuelle hviletid gis for den del eller det arbeidsavsnitt som betinger tillegg og fastsettes av bedriftens arbeidsstudierepresentant i samråd med arbeidstakernes tillitsvalgte for arbeidsstudier.

3. Grunntidsstudier utføres for å finne frem til den tid som en jevnt flink arbeidstaker med standardytelse anvender på en arbeidsoperasjon.
  - a. Standardytelse er det arbeid som utføres av en øvet arbeidstaker, fortløpig med arbeidsmetode, verktøy og maskin, og som arbeider med et godt tempo som kan opprettholdes uten at det skader arbeidstakerens helse.
  - b. Under studiet blir arbeidstakerens dyktighet og intensitet vurdert slik at tiden - om nødvendig - reguleres opp eller ned for å komme frem til standardytelsen.
  - c. Studiet skal utføres på en øvet arbeidstaker. Hvis det er nødvendig, for å få et påliteligere grunnlag, utføres om mulig studiet på flere arbeidstakere med øvelse i vedkommende arbeidsoperasjon.
  - d. De fundne tilleggstider, standardtider og fordelings-tider er gyldige for de forhold og med bruk av de metoder som ble fastlagt under studiene.

#### IV.

##### Akkordberegninger

1. Standardtiden fastlegges ved arbeidsstudier og/eller ved systematisk bearbeidelse av godkjente studier ved bedriften eller ved hjelp av standardtidssystemer.
2. Oppdragstiden bestemmes i alminnelighet ved at det til standardtiden legges de fastlagte tilleggstider.
3. Akkorden beregnes på grunnlag av oppdragstiden som tid- eller kroneakkord med betaling for standardytelse

som angitt under I. Før grunntidsstudier iverksettes, skal beregningsgrunnlaget som regel være avtalt mellom partene i organisasjonsmessig tariffavtale eller i særavtale på bedriften.

4. Akkordforslag som bygger på standardtidssystemer kan ikke gjennomføres uten at det foreligger avtale om det mellom partene.

## V.

### Akkordforhandlinger

1. Når akkorden er ferdigberegnet, legges den frem til godkjenning for den arbeidstaker eller arbeidstakergruppe som skal utføre arbeidet og undertegnes av den ordinære tillitsvalgte, hvor dette ikke strider mot gjeldende overenskomster.
2. Hvis arbeidstakeren ønsker det, forelegges vedkommende de tidsstudier og beregninger, herunder ytelsesvurdering, som danner underlag for akkorden.
3. Oppnås enighet om akkorden, trer den straks i kraft.
4. Hvis enighet ikke oppnås, skal bedriftens arbeidsstudierepresentant og den arbeidsstudietillitsvalgte snarest mulig gjennomgå studiematerialet og eventuelt sammen foreta de nødvendige kontrollstudier. Oppnås fremdeles ikke enighet om akkorden, anvendes de i overenskomsten vanlige bestemmelser om akkordforhandlinger og tvister.
5. Hovedorganisasjonene vil anbefale at i de tilfelle det ikke oppnås enighet om akkorden, praktiseres foreløpig bedriftens forslag. Det endelige resultat gjøres gjeldende med tilbakevirkende kraft fra det tidspunkt den foreløpige akkord ble satt i verk.
6. Alle gjeldende akkorder skal registreres og arkiveres. Med akkorden skal følge en fullstendig arbeidsbeskrivelse. Arbeidstakernes tillitsvalgte utleveres kopier av gjeldende akkorder, undertegnet av bedriftsledelsen.

## VI.

### Gjensidige forpliktelser

1. Akkordfortjeneste utover det normale på akkorder fastlagt ved arbeidsstudier gir ikke rett til reduksjon av akkordsatsen når den høyere fortjeneste skyldes dyktighet og arbeidsintensitet utover standardytelsen.
2. Det forutsettes at den enkelte arbeidstaker går inn for å nytte de fortjenestemuligheter som den arbeidsstuderte akkord gir.

## VII.

### Grunnlag for endringer av arbeidsstuderte akkorder

Grunnlag for endringer av arbeidsstuderte akkorder eller flere av følgende forhold foreligger:

1. En generell heving eller senking av lønnsnivået ved tariffrevisjoner.
2. Endring av metode, maskin, arbeidsplass eller materiale.
3. Forandring av bedriftens (avdelingens) alminnelige rasjonaliseringsgrad som blant annet gir seg utslag i endrede tilleggstider.
4. Akkorder som er åpenbart feilaktige ved at det for eksempel er foretatt regnefeil under utregningen. Begge parter plikter gjensidig å melde fra når slike feil oppdages.

## VIII.

### Lønn under arbeidsstudiene

Under studiene utlønnes etter følgende regler:

1. Anvendes det fra før en akkordsats for arbeidet, betales det etter denne.
2. Ved tilleggsstudier eller metodestudier utlønnes som vanlig for arbeidet - som om studiet ikke pågår. Ved



timelønnet arbeid hvor det kreves og ytes akkordtempo, skal det dog gis tillegg som nevnt under punkt 3 i dette avsnitt. Akkordlønnede arbeidstakere som på grunn av tilleggsstidsstudier eller metodestudier ikke kan holde sin vanlige fortjeneste, garanteres sin gjennomsnittlige fortjeneste pr. time mens disse studier pågår.

3. Når akkordsats ikke foreligger, utbetales for studietiden det beregningsgrunnlag som er fastsatt i tariffen eller i egen overenskomst - forutsatt at arbeidet under studiene utføres med et normalt akkordtempo.

## IX.

### Varighet

Bestemmelser om oppsigelse og varighet for denne avtale skal være de samme som for Hovedavtalen.

minst i varamann fra hver av partene. Den kan eventuelt, for den avdeling som i utvalget vurderes, supplere seg med vedkommende grunntilsetninger og en representant for arbeidsgiveren i verk ved pålegg.

## TILLEGGSAVTALE IV

### Rammeavtale om systematisk arbeidsvurdering som grunnlag for fastsettelse av differensierte lønninger

#### I.

NHO og LO er enige om at lønssystemer basert på arbeidsvurdering skal kunne innføres i den enkelte bedrift eller bransje, der hvor partene ønsker det.

Gjennomføring av arbeidsvurdering skal skje i samsvar med nedenstående retningslinjer. Hensikten med arbeidsvurdering er å finne et grunnlag for differensiering av lønnsattsene. De forskjellige jobber vil bli analysert og vurdert med sikte på en gradering i lønnsklasser overensstemmende med resultatet av vurderingen. Klasseplasseringen vil være avhengig av de kvalifikasjoner som trenges for å fylle den enkelte jobb, og de forhold som arbeidet utføres under.

Når arbeidet med innføringen av arbeidsvurdering er avsluttet, skal komiteen fortsette bestå for:

#### II.

Et lønssystem basert på arbeidsvurdering bygger på:

1. En arbeidsbeskrivelse av de jobber som skal plasseres i systemet.
2. En avtale om hvilke faktorer som skal tas med i vurderingen, og - hvis poengsystem skal nyttes - hvilke poengverdier som skal tilknyttes den enkelte faktor.
3. En systematisk komitévurdering av de enkelte jobber for plassering i systemet.
4. Overføring av vurderingsresultater til lønnsklasser.

### III.

#### **Innføring**

Før arbeidsvurdering settes i verk ved bedriften, skal bedriftsledelsen ta kontakt med arbeidstakernes tillitsvalgte og eventuelt bedriftsutvalget eller bedriftsutvalget/arbeidsmiljøutvalget for å gi opplysninger om, og drøfte de påtenkte tiltak. Når partene på bedriften er enige om å gå i gang med arbeidsvurdering, settes det opp protokoll om dette, som sendes partenes organisasjoner. Disse kan anmodes om bistand i forbindelse med opplysningsvirksomhet og gjennomføring av tiltaket.

### IV.

#### **Arbeidsbeskrivelsen**

Arbeidsbeskrivelse utarbeides av bedriftsledelsen i samarbeid med den arbeidstaker det gjelder eller en representant for gruppen. Den skal bestå i en generell beskrivelse av den enkelte jobb. Det tas med så mange detaljer som er nødvendig for at beskrivelsen gir et alminnelig inntrykk av hva jobben består i, og de forhold arbeidet utføres under.

### V.

#### **Valg av system**

Vurderingssystemet, - dvs. faktorene og eventuelle poengverdier avtales mellom partene på bedriften, hver i samarbeid med sin organisasjon.

### VI.

#### **Vurderingskomitèen**

Til å forestå vurderingen etableres en vurderingskomitè med like mange medlemmer fra bedriftsledelse og arbeidstakere. Komitèen bør bestå av 2 eller 3 personer, med

minst 1 varamann, fra hver av partene. Den kan eventuelt, for den avdeling som i øyeblikket vurderes, supplere seg med vedkommende arbeidsleder og en representant for arbeidstakerne.

Bedriften skal være behjelpelig med å gi komitèens medlemmer den nødvendige teoretiske og praktiske opplæring. Medlemmene av vurderingskomitèen har i opplæringstiden og under utøvelsen av komitèarbeidet krav på sin vanlige fortjeneste.

Det anbefales at en av ledelsens representanter i vurderingskomitèen fungerer som leder av komitèens arbeide. Denne legger opp arbeidsprogrammet for komitèen og sørger for at planen følges.

Komitèen baserer sin vurdering på arbeidsbeskrivelsene, iakttakelsene av den enkelte jobb på arbeidsplassen og eventuelt intervju med arbeidstaker og arbeidsleder i avdelingen.

Hvis det innen komitèen ikke oppnås enighet om en eller flere jobbers verdi, må disse jobber vurderes på nytt. Dette bør først foretas når man er ferdig med de øvrige jobber. Tvister om jobbers verdi kan ikke innbringes for noen ankeinstans, men hovedorganisasjonenes rasjonaliseringskontorer kan, etter anmodning fra én av partene, rådspørres som konsulenter.

Når arbeidet med innføringen av arbeidsvurdering er avsluttet, skal komitèen fortsatt bestå for:

1. Å vurdere nye jobber.
2. Eventuelt å kontrollere tidligere vurderinger.
3. Å omvurdere jobber som er blitt forandret.

Omregning til penger hører ikke under komitèens område.

### VII.

#### **Omregning til penger**

Når arbeidsvurderingsresultatene foreligger, opptar de stedlige parter, hver i samarbeide med sin organisasjon,



forhandlinger om inndeling i lønnskasser og fastsettelse av klassesatser. Fører forhandlingene ikke til enighet, opprettholdes den bestående lønnsordning i tariffperioden.

Klassesatsene vil variere fra bedrift til bedrift, avhengig bl.a. av hvilket lønssystem som blir lagt til grunn. (Akkord, bonus, personvurdering, fastlønn eller kombinasjon av disse.)

## VIII.

### Spesielle bestemmelser

1. Forhandlingspartene på bedriften kan ikke foreta noen forandring i vurderingen. Eventuell forandring av en eller flere jobbers verdi, må foretas av vurderingskomiteen.
2. Muligheter for arbeidsmiljø- og produktivitetsforbedringer som oppdages under utarbeidelsen av arbeidsbeskrivelsene og som raskt kan gjennomføres, bør søkes satt i verk før vedkommende jobb blir endelig vurdert.
3. Hvis en jobb forandres slik at arbeidsbeskrivelsen ikke lenger er riktig, skal denne rettes og forelegges vurderingskomiteen. Hvis komiteen kommer til nytt vurderingsresultat, omsettes dette til lønnsklasse på vanlig måte.
4. Den enkelte arbeidstaker kan, hvis vedkommende måtte ønske det, få anledning til å se vurderingen av den jobb vedkommende utfører.
5. Utvalget av tillitsvalgte skal ha en til enhver tid à jour-ført kopi av arbeidsbeskrivelser og vurderinger.
6. Et lønssystem basert på arbeidsvurdering bør stimulere den enkelte til å dyktiggjøre seg for opprykking. Det vil derfor under et slikt system være naturlig at kvalifiserte arbeidstakere innen bedriften, under ellers like vilkår, rykker opp i stillinger som blir ledige i høyere lønnskasser innenfor systemet.
7. Akkord- eller bonussystemer og/eller personvurdering kan fortsatt anvendes eller innføres hvis tariffavtalens bestemmelser gir anledning til dette.

## IX.

Tvister om forståelsen av denne avtale, som ikke løses ved forhandlinger mellom hovedorganisasjonene innbringes for Arbeidsretten med mindre partene blir enige om voldgift. Voldgiftsretten skal i tilfelle bestå av én representant fra hver av partene og en nøytral oppmann.

## TILLEGSAVTALE V.

### Avtale om kontrolltiltak i bedriften

NHO og LO er enige om at denne rammeravtale skal legges til grunn ved utforming og innføring av interne kontrolltiltak, samt vesentlige forandringer av eksisterende kontrollordninger i den enkelte bedrift der dette fremstår som nødvendig for virksomheten.

1. Kontrolltiltak kan ha sitt grunnlag i tekniske, økonomiske, sikkerhets- og helsemessige omstendigheter, samt andre sosiale og organisatoriske forhold i bedriften. Tiltak som innføres skal ikke gå utover det omfang som er nødvendig og må være saklig begrunnet i den enkelte bedrifts virksomhet og behov.
2. Alle ansatte eller grupper av ansatte skal stilles likt i forhold til den kontroll som gjennomføres i henhold til pkt. 1.
3. Spørsmål om behov, utforming og innføring og vesentlig endring av interne kontrolltiltak skal drøftes med de tillitsvalgte. Bedriften skal holde de ansatte gjennom deres tillitsvalgte orientert om planer og arbeid innenfor området, slik at disse så tidlig som mulig, og før bedriftens beslutning kan gjøre sine synspunkter gjeldende.
4. Før tiltak settes i verk, skal de ansatte ha fått informasjon om tiltakenes formål og praktiske konsekvenser. Bedriftsledelsen og de tillitsvalgte skal hver for seg og i fellesskap bidra til at nødvendig informasjon blir gitt til de ansatte før tiltak settes i verk.
5. I den utstrekning kontrolltiltak skal omfatte lagring og bruk av personopplysninger (bilde/film, tekst, magnetbånd etc.), skal spørsmål knyttet til oppbevaringstid, lagring, makulering etc. drøftes og klarlegges i samsvar med bestemmelser gitt i Lov om personregistre m.m. og

i tilhørende forskrifter. Utlevering av personopplysninger i forbindelse med kontroll kan bare finne sted i samsvar med bestemmelsen om utlevering i ovennevnte lov og forskrifter.

6. Kontrolltiltak utformet og innført i samsvar med denne avtales bestemmelser, kan praktisk utføres av bedriftens egne ansatte, eller det kan engasjeres frittstående virksomhet til gjennomføring av tiltakene. Ansvaret for tiltakene påligger i alle tilfelle bedriften.
7. Dersom en av partene på den enkelte bedrift ønsker det, skal det søkes opprettet lokal avtale om utforming og gjennomføring av bedriftens kontrolltiltak, samt fastsette bruksområdet for disse. Oppnås det ikke enighet, kan hver av partene bringe saken inn for hovedorganisasjonene.



## TILLEGSAVTALE VI.

### Rammeavtale mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet

#### I.

#### Formål

Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge er enige om å arbeide for å fremme likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet. Formålet er å oppnå at alle arbeidstakere - uansett kjønn - gis samme muligheter til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement. For arbeidslivet representerer kvinnene mange steder en uutnyttet ressurs, som det også er i bedriftens interesse å ta i bruk.

#### II.

#### Hovedorganisasjonenes plikter

1. Partene understreker nødvendigheten av at det drives et planmessig og målrettet arbeid for å oppnå likestilling mellom *kvinner og menn* i arbeidslivet.
2. Partene er enige om at arbeidet for likestilling i hovedsak må foregå på den enkelte bedrift, og at man der bør finne fram til de mest hensiktsmessige samarbeids- og organisasjonsformer for likestillingsarbeidet. I den forbindelse kan en av de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen § 5-5, 1. ledd, velges som likestillingstillitsvalgt. De lokale parter har et felles ansvar for gjennomføring av likestillingsarbeidet i bedriften. Hovedorganisasjonene og deres tilsluttede organisasjoner forutsettes å medvirke, ved f.eks. å gi faglig assistanse ved utarbeidelse av lokal likestillingsavtale, å utarbeide informasjonsmateriell, arrangere kurs/-konferanser, stille foredragsholdere til disposisjon etc.
3. Det er partenes ansvar å arbeide for gjennomføring av rammeavtalens prinsipper, og partene skal selv ta initiativ til saker som kan fremme likestilling.

## III.

### Lokale avtaler

1. De lokale parter bør drøfte opprettelse av bedriftstilpasset avtale om likestilling.
2. En lokal avtale bør inneholde retningslinjer om stedlig kartlegging som viser forholdet mellom menns og kvinners representasjon, ansettelse, lønn, opplæring, avansement o.l.
3. Tvist om forståelse av en lokal avtale kan bringes inn for hovedorganisasjonene.

## IV.

### Forhandlingsrett og forhandlingsplikt

Tvister om forståelse av denne avtale (rammeavtale), behandles etter Hovedavtalen § 2.

## V.

### Varighet

Denne rammeavtale følger bestemmelsene om varighet og oppsigelse i Hovedavtalen mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge.

### Merknad:

Partene viser til ILO-konvensjon nr. 100 om likelønn for arbeid av lik verdi, og konvensjon nr. 111 om diskriminering i spørsmål om ansettelse og yrkesutdanning, samt ILO's deklarasjon om likestilling mellom kvinner og menn og aksjonsplanen for iverksettelse av denne deklarasjonen.

Partene henviser videre til Lov om likestilling mellom kjønnene av 9. juni 1978.

## TILLEGGSAVTALE VI

Rammeavtale mellom Næringsmiddelindustriens Hovedorganisasjon og Landorganisasjonen i Norge om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet. De lokale parter har et felles ansvar for gjennomføringen av tiltakene som er nevnt i avtalen.

## TILLEGGSAVTALE VII.

(Nåværende Tilleggsavtale VII utgår. Henvisningen til Tilleggsavtale VII tas ut av § 5-5, første punktum. Tilleggsavtale VII erstattes av ny § 10-11 Permisjon for utdanning og nytt kap. XVI Kompetanseutvikling).

Partene understreker nødvendigheten av at det drives et planmessig og målrettet arbeid for å oppnå likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet.

Partene er enige om at arbeid for likestilling i arbeidslivet må foregå på flere nivåer. Dette innebærer at det må arbeides på bedrifts-, organisasjons- og samfunnsnivå.

Partene er enige om at arbeid for likestilling i arbeidslivet må foregå på flere nivåer. Dette innebærer at det må arbeides på bedrifts-, organisasjons- og samfunnsnivå.

Partene er enige om at arbeid for likestilling i arbeidslivet må foregå på flere nivåer. Dette innebærer at det må arbeides på bedrifts-, organisasjons- og samfunnsnivå.

Partene er enige om at arbeid for likestilling i arbeidslivet må foregå på flere nivåer. Dette innebærer at det må arbeides på bedrifts-, organisasjons- og samfunnsnivå.

Partene er enige om at arbeid for likestilling i arbeidslivet må foregå på flere nivåer. Dette innebærer at det må arbeides på bedrifts-, organisasjons- og samfunnsnivå.

Partene er enige om at arbeid for likestilling i arbeidslivet må foregå på flere nivåer. Dette innebærer at det må arbeides på bedrifts-, organisasjons- og samfunnsnivå.

Partene er enige om at arbeid for likestilling i arbeidslivet må foregå på flere nivåer. Dette innebærer at det må arbeides på bedrifts-, organisasjons- og samfunnsnivå.

Partene er enige om at arbeid for likestilling i arbeidslivet må foregå på flere nivåer. Dette innebærer at det må arbeides på bedrifts-, organisasjons- og samfunnsnivå.

Partene er enige om at arbeid for likestilling i arbeidslivet må foregå på flere nivåer. Dette innebærer at det må arbeides på bedrifts-, organisasjons- og samfunnsnivå.

Avtalen bygger på arbeidsmiljøloven § 29 og Forskrift om verneombud og arbeidsmiljøutvalg, og regulerer den opplæring som skal finne sted med utgangspunkt i dette regelverk.

## TILLEGGSAVTALE VIII.

### Innledning

Avtalen bygger på arbeidsmiljøloven § 29 og Forskrift om verneombud og arbeidsmiljøutvalg, og regulerer den opplæring som skal finne sted med utgangspunkt i dette regelverk.

Opplæring i arbeidsmiljøspørsmål er en forutsetning for et godt miljøarbeide i bedriften. Gode kunnskaper om arbeidsmiljø bør finnes på alle nivå. Det er særlig viktig at medlemmer av arbeidsmiljøutvalg, verneombud og arbeidsledere har de nødvendige kunnskaper for å kunne ivareta sine funksjoner i miljøarbeidet. Slike kunnskaper bør også finnes hos andre som tar beslutninger som påvirker arbeidsmiljøet. Det er derfor ønskelig at også annet nøkkelpersonell får opplæring.

Opplæringen skal skape aktivitet og fremme samarbeidet for å bedre arbeidsmiljøet og bør derfor:

- knyttes til deltakernes eget miljø og oppgaver
- gi anledning til å trene på arbeidsmiljøoppgaver
- gi kunnskaper om arbeidsmiljøloven.

Avtalen viser til bedriftenes arbeidsmiljøutvalg (AMU) og forutsetter at AMU har en aktiv rolle i bedriftenes arbeidsmiljøopplæring. Dersom en bedrift ikke har arbeidsmiljøutvalg skal arbeidsgiver og verneombud i fellesskap ivareta arbeidsmiljøutvalgets funksjon etter denne avtale.

Arbeidsgivere og arbeidstakere skal sørge for at opplæring etter denne avtale blir gitt og gjennomføres på en slik måte som partene er kommet overens om.

Bransjene oppfordres til å lage opplæringsmaterieill som kan supplere det generelle materielle utarbeidet av LO og NHO. På den måte vil undervisning lettere knyttes til deltakernes eget arbeidsmiljø.



Avtalen avløser tidligere protokoller mellom LO og N.A.F. vedrørende opplæring i verne- og miljøarbeid.

### 1. Opplæringens formål

Arbeidsmiljøopplæringen skal gi deltakerne forutsetninger for å kunne ivareta sine funksjoner i miljøarbeidet og gi kunnskaper om hvilke plikter og rettigheter deltakerne har i arbeidsmiljøutvalg, som verneombud og som arbeidsgivernes representanter. Målet er å gi bedriftens ledelse og dens ansatte grunnlag for selv å løse arbeidsmiljøproblemene i bedriften.

### 2. Hvem omfattes av avtalen

Arbeidstakerrepresentanter i arbeidsmiljøutvalg, verneombud og førstelinjes arbeidsleder innenfor hvert verneområde omfattes av denne avtale.

### 3. Grunnopplæring, innhold og varighet

Grunnopplæringen skal gi trening i arbeidsmåter i verne- og miljøarbeide, innsikt i arbeidsmiljøloven og kunnskaper om faktorer som støy, ergonomi, belysning, klima, helsefarlige stoffer, organisering og tilrettelegging av arbeidet; *psykososiale forhold som, mobbing og seksuell trakassering*, samt ulykkesvern. Opplæringen skal så langt det er mulig ta utgangspunkt i deltakernes eget arbeidsmiljø, og fremme samarbeidet med verne- og helsepersonalet.

Fortrinnsvis skal det opplæringsmateriale som er utarbeidet av partene i fellesskap brukes, men annet materiell kan benyttes.

Alt personale som omfattes av denne avtale skal gjennomgå grunnopplæringen med varighet på minst 40 timer. Partene i bransjene kan avtale at inntil 20 timer av opplæringen skal rettes mot bransjenes spesifikke helse- og miljøproblemer basert på læremateriell som partene i fellesskap har utviklet eller valgt. Det kan avtales kortere opplæring enn 40 timer dersom partene i bransjene i fellesskap mener det er forsvarlig.

### 4. Videreopplæring

Det skal gis ytterligere opplæring i emner som er av særlig betydning for arbeidsmiljøet i den enkelte virksomhet. Hvilken videreopplæring som er nødvendig må fastsettes bl.a. på bakgrunn av bedriftens spesielle arbeidsmiljøproblemer og aktuelle problemstillinger som f.eks. større endringer i produksjonen.

Arbeidsmiljøutvalget utarbeider forslag om hvilken videreopplæring i arbeidsmiljø som kan være nødvendig og hvilke kurs og annet som må gjennomgås for at de enkelte funksjoner skal kunne ivaretas på en forsvarlig måte. Det skal i denne forbindelse gis særlig anledning til videreopplæring for hovedverneombud.

### 5. Opplæringsplan i bedriften

Arbeidsmiljøutvalget utarbeider for hvert år eller for funksjonsperioden en plan for miljøopplæringen i bedriften. Opplæringsplanen skal gå inn som en del av bedriftens handlingsprogram for utbedring av arbeidsmiljøet. Planen skal omfatte hvem som skal ha opplæring, hvilken opplæring som skal gis, når den skal gis, og hvem som skal ha ansvaret for at opplæringen blir gitt. Bedriftsledelsen kan gi arbeidsmiljøutvalget fullmakt til å fastsette gjennomføringen av opplæringen.

### 6. Gjennomføring av opplæringen

Arbeidsmiljøproblemer løses best i et aktivt samarbeid mellom ledelse og ansatte.

Opplæringen kan skje lokalt i samarbeid mellom partene i bedriften eller i regi av forbund, arbeidsgiversammenslutninger eller hos opplæringsorganisasjonene.

Partene anbefales at grunnopplæringen ledes av studieledere som har gjennomgått en studielederopplæring. Partene vil i fellesskap utarbeide et kurstilbud og veiledningsmaterieell for studieledere.

Verne- og helsepersonalet bør trekkes inn som ressurspersoner i opplæringen.

Disse anvisningene er ikke til hinder for at verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg kan gjennomgå nødvendig opplæring ved kurs arrangert av arbeidstakerorganisasjoner, jfr. arbeidsmiljøloven § 29, punkt 2.

### **7. Tidsfrister, kurs i/utenfor arbeidstid og utgifter ved kurs**

Nytt personale som omfattes av denne avtale, bør ha påbegynt grunnopplæringen innen 6 måneder og i alle fall innen 12 måneder. Personale som omfattes av avtalen og som tidligere ikke har fått slik opplæring skal gis denne innen rimelig tid.

Opplæringen skal fortrinnsvis skje i arbeidstiden. Der som gjennomføringen av opplæring innenfor ordinær arbeidstid innebærer et betydelig hinder for bedriften, kan opplæringen skje utenom vanlig arbeidstid.

Arbeidsgiveren skal dekke alle utgifter i forbindelse med opplæring etter denne avtale, som kursutgifter, eventuelle oppholds- og reiseutgifter og tapt arbeidsfortjeneste. Reise- og oppholdsutgifter bør holdes så lavt som mulig. Arbeidstakere som ikke er ansatt på full tid skal ha lønn for det antall timer som kurset varer. Er opplæringen lagt i fritiden, skal lønn betales som om det gjaldt ordinær arbeidstid, uten overtidstillegg. Skjer opplæringen i internat e.l. betales vanlig daglønn uten overtid.

### **8. Tvister**

Ved uenighet om tolking av denne avtale, kan saken bringes inn for partene sentralt.

### **9. Ikrafttredelse/oppsigelse**

Avtalen trer i kraft 1. januar 1990. Bestemmelser om oppsigelse og varighet for denne avtale skal være de samme som for Hovedavtalen.

## **TILLEGSAVTALE IX.**

### **Felleserkøring om deltidsarbeid**

1. Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge er enige om at stadig økt bruk av deltid medfører en utfordring for partene i arbeidslivet. På denne bakgrunn erkjenner partene nødvendigheten av at det i de enkelte overenskomster inntas bestemmelser om deltidsarbeid. De enkelte bransje- og overenskomstområder oppfordres derfor til å innta bestemmelser om deltidsarbeid i sine overenskomster som ivaretar disse forhold.
2. Overenskomsten bør i så fall inneholde bestemmelser om lønns-, arbeids- og tilsettingsvilkår for deltidsansatte.
3. Med deltidsansatte menes arbeidstakere som er beskjeftiget enkelte faste avtalte dager i uken med full eller redusert arbeidstid disse dager, eller arbeidstakere som har redusert daglig arbeidstid.

### **Protokolltilførsel:**

Partene er enige om i fellesskap å bedre informasjon vedrørende de offentlige retningslinjer med hensyn til sykepenger, arbeidsledighetstrygd og tilleggspensjonspoeng mv. for deltidsarbeid.



