



Overenskomst for Miljøvirksomheter 2010–2012



Overenskomst for miljøvirksomheter

s.5

Hovedavtale LO – MEF, ligger etter side 54

Miljøvirksomheter

Gjelder fra 01.05.2010 til 30.04.2012

Overenskomst

mellom

Maskinentreprenørenes Forbund

på den ene side

og

Landsorganisasjonen i Norge,

Norsk Transportarbeiderforbund,

Fellesforbundet, Norsk Arbeidsmandsforbund

og Industri Energi

på den annen side.

Innhold

Del I Hovedavtalen mellom LO og MEF, etter side 54

Del II Fellesbestemmelser for bransjen	s.8
§ 1. Virkeområde	s.8
§ 1.1 Omfangsbestemmelse	s.8
§ 2. Ansettelse	s.8
§ 2.1 Prøvetid	s.8
§ 2.2 Fast ansatte	s.8
§ 2.3 Deltidsansatte	s.8
§ 3. Arbeidstid	s.9
§ 3.1 Ordinær arbeidstid	s.9
§ 3.2 Arbeidsmiljøloven § 10-5	s.9
§ 3.3 Skiftarbeid	s.9
§ 3.4 Overtid – mertid	s.10
§ 3.5 Forskjøvet arbeidstid	s.10
§ 3.6 Hjemmevakt	s.11
§ 3.7 Spise- og hviletid	s.11
§ 4. Lønnsbestemmelser	s.11
§ 4.1 Minstelønns satser	s.11
§ 4.2 Fag- eller kompetansebevis	s.11
§ 4.3 Skifttillegg	s.12
§ 4.4 Smusstilllegg	s.12
§ 4.5 Overtidstilllegg	s.12
§ 4.6 Matpenger	s.13
§ 4.7 Diett ved reise/opphold	s.13
§ 4.8 Lokale lønnsystemer	s.13
§ 4.9 Lokale lønnsforhandlinger	s.14
§ 4.10 Foreldrepermisjon	s.14
§ 4.11 Godtgjørelse for helligdager 1- og 17 mai	s.14
§ 4.12 Lærlinger	s.14
§ 5. Arbeidstøy og verneutstyr	s.15
§ 6. Fritid, ferie	s.15
§ 6.1 Daglig og ukentlig fritid	s.15
§ 6.2 Feriebestemmelser	s.15
§ 7. Korte velferdspolisjoner	s.16

§ 7.1	Andre permisjoner	s.17
§ 8.	Etterlønn ved dødsfall	s.17
§ 9.	Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m	s.17

Del III Særbestemmelser s.18

Del IV Ikrafttreden, varighet og regulering s.19

§ 10.	Ikrafttreden og varighet	s.19
§ 11.	Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår	s.19
§ 12.	Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner	s.19
§ 13.	Twistebehandling.	s.20

Del V Bilagene.

1.	Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987	s.21
2.	Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere	s.28
3.	Avtalefestet ferie	s.29
4.	Godtgjørelse for helligdager, 1- og 17 mai	s.32
5.	Opplysnings- og utviklingsfondet	s.35
6.	Sluttvederlag for arbeidstakere som blir oppsagt etter fylte 50 år	s.38
7.	Avtalefestet pensjon (AFP)	s.49
8.	Tjenestepensjon	s.52
9.	14-daglig utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent	s.53

Del I

Hovedavtalen mellom LO og MEF.

Del II Fellesbestemmelser for bransjen

§ 1. Virkeområde

Denne overenskomsten kan gjøres gjeldene på miljøbedrifter etter krav fra LO, Fellesforbundet, Norsk Transportarbeiderforbund, Norsk Arbeidsmandsforbund eller Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund på den ene side og MEF på den annen side.

1.1 Omfangsbestemmelse

Overenskomsten omfatter arbeidstakere som jobber i miljøvirksomheter som er organisert i et LO forbund og/eller i MEF, og driver med :

- innhenting/ transport/sortering//bearbeiding på tomt/ deponi/ombruk- og gjenvinning av avfall og returprodukter, herunder behandling av boreslam og jordrensing.
- miljø- og maskinell virksomhet i skogbruket
- Brønn- og grunnvannsforvaltere.

Det er bedriftens hovedaktivitet som er bestemmende for presisering av miljøoverenskomstens virkeområde.

§ 2. Ansettelse

§ 2.1 Prøvetid

Før fast ansettelse, kan bedriften ved skriftlig avtale, kreve at den ansatte har gjennomgått en prøvetid på 6 måneder. Den ansatte skal i sin prøvetid holdes orientert om sin utvikling.

§ 2.2 Fast ansatte

Fast ansatte omfatter ansatte i full stilling og ansatte i deltidsstillinger. Som hovedprinsipp skal bedriftens personalpolitikk bygge på faste og hele stillinger.

§ 2.3 Deltidsansatte

Stillinger med redusert tid, deltidsstillinger, skal kunne tilbys arbeidstakere som etter Arbeidsmiljølovens bestemmelser, jfr. § 10-2 og etter Hovedavtalens bestemmelser, har krav på redusert stilling. Med deltidsstillinger menes stillinger hvor den ansatte har redusert arbeidstid hver dag, uke, måned, eller kombinasjoner av dette.

Det skal av arbeidsavtalen fremgå stillingens prosentvise størrelse.

§ 3. Arbeidstid

Arbeidstiden begynner og slutter ved stasjoneringsstedet.

Stasjoneringsstedet skal for den enkelte påføres arbeidsplanen. Dersom partene på den enkelte bedrift ikke blir enige om en annen ordning, regnes stasjoneringsstedet som det sted hvor vedkommende har sitt faste daglige frammøte.

Når det gjelder skogbruket henvises til særbestemmelser i del III i overenskomsten.

§ 3.1 Ordinær arbeidstid

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

Organisasjonene anbefaler at arbeidstiden fordeles på 5 dager i uken, så fremt saklige grunner ikke tilsier en annen ordning. Den ordinære arbeidstiden skal legges mellom kl. 06.00 og kl. 18.00. På lørdager legges arbeidstiden mellom kl. 0600 og kl.1200.

§ 3.2 Arbeidsmiljøloven § 10-5

Gjennomsnittsberegning etter avtale med tillitsvalgte.

Ved virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiveren og arbeidstakernes tillitsvalgte slutte skriftlig avtale om at arbeidstida skal ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst 1 år blir gjennomsnittlig så lang som foreskrevet i § 10-1 og § 10-4, men ikke over 54 timer i noen enkelt uke og ikke over 10 timer på noen enkelt dag, i følgende tilfelle:

- a. **hvis arbeidets eller virksomhetens art gjør en uregelmessig fordeling av arbeidstida nødvendig,**
- b. **hvis det i et yrke eller i en virksomhet på grunn av årstida, klimaet eller andre forhold til regelmessige tider av året oppstår sterkt arbeidspress,**
- c. **når arbeidet utføres på slike steder at en tilfredsstillende utnyttelse av fritida ikke er mulig,**
- d. **for å innarbeide enkelte fridager i tilknytning til jul, påske og andre helge- og høytidsdager utenom søndager.**

Langre arbeidstid enn foreskrevet i § 10-1 og § 10-4 må ikke nyttes i mer enn 6 uker i sammenheng.

Ved virksomhet som går inn under § 10-4 nr. 5 kan det i avtalen fastsettes at det kan arbeides 2 skift med mellomliggende friskift (springskift) i søndagsdøgn.

Avtalen skal fastsette, eller gi grunnlag for arbeidstakerne til å beregne, når i året de enkelte uker med lengre og kortere arbeidstid enn nevnt i § 10-1 og § 10-4 faller, såfremt dette ikke avgjøres av den enkelte arbeidstaker (fleksibel arbeidstid).

Dersom et flertall av arbeidstakere er bundet av avtalen, kan arbeidsgiveren gjøre den gjeldende for alle arbeidstakere ved virksomheter som utfører arbeid av den art avtalen omfatter.

§ 3.3 Skiftarbeid

For ansatte som arbeider til forskjellige tider i døgnet, skal det utarbeides arbeidsplaner i samarbeid med de ansatte ved deres tillitsvalgte, jfr. aml § 10-3.

Skiftene i en 2-skiftordning forutsettes å veksle hver uke mellom formiddag og ettermiddag.

Skiftene i en 3- skiftordning forutsettes å veksle hver uke i kombinasjoner av formid-dagsskift, ettermiddagsskift og nattskift.

Ved 2-skiftarbeid skal arbeidstiden legges mellom kl. 0600 og kl. 2200.

For skiftarbeidere som følger døgnkontinuerlig 3- skiftplan skal den ordinære arbeidstid inneles mellom kl. 22.00 – kl. 22.00.

Hvor produksjonsmessige forhold tilsier det, kan bedriften iverksette andre ordninger.

Det samme gjelder når partene på bedriften er enige om det.

Den ordinære arbeidstids slutt på dager før søn- og helligdager er kl. 18.00.

Ved helkontinuerlig skift skal skiftene inneles mellom kl. 22.00 - kl. 22.00.

For øvrig vises det til Bilag 1.

Arbeidsplaner skal vise den ansattes daglige og ukentlige arbeidstid, hvile- og spisepauser samt ukentlig fritid.

Arbeidstiden for 2-skiftarbeid skal i gjennomsnitt ikke overstige 36,5 timer pr. uke.

Arbeidstiden for døgnkontinuerlig 3-skiftarbeid skal i gjennomsnitt ikke overstige 35,5 timer pr. uke.

Arbeidstiden for helkontinuerlig skiftarbeid i henhold til godkjent skiftplan skal i gjennomsnitt ikke overstige 33,6 timer pr. uker.

Arbeidstiden på 1- eller 2-skift som etter plan omfatter ordinært arbeid på søn- og/eller hellig/høytidsdager som faller på ukens hverdager, skal i gjennomsnitt ikke overstige 35,5 timer pr. uke.

Som ordinært søndagsarbeid regnes ordninger med minst 1 søndagsskift (lørdag kl. 18.00 til søndag kl. 22.00) i løpet av en 4 ukers periode. Som ordinært arbeid på hellig- og høytidsdager regnes ordninger hvor arbeidet ikke stoppes på slike dager.

§ 3.4 Overtid – mertid

Overtidsarbeid kan finne sted i den utstrekning gjeldende lovgivning tillater. Det skal føres forutgående drøftelser med arbeidstakernes tillitsvalgte dersom dette er mulig.

Overtidsarbeid innskrenkes til det minst mulige og skal ikke overdrives overfor den enkelte arbeider. Arbeiderne skal også innenfor rammen av den i loven fastsatte begrensning av adgangen til overtidsarbeid enkeltvis være berettiget til fritagelse for overtidsarbeid ved særlige anledninger.

Som overtidsarbeid regnes for ansatte i full stilling, det arbeidet som utføres ut over den ansattes fastsatte daglige arbeidstid. For arbeidstakere som er deltidsansatt eller midlertidig ansatt på redusert daglig arbeidstid, regnes arbeidstiden som går ut over den avtalte, men som ligger innenfor den ordinære arbeidstiden etter overenskomsten som merarbeid. Utover dette regnes arbeidstiden som overtidsarbeid.

Se for øvrig § 4.5 om beregningsgrunnlaget.

Bedriftsledelsen skal gi arbeidernes tillitsvalgt adgang til å se overtidslistene dersom tillitsvalgte ber om det - jfr. aml § 10-7. Som overtid regnes all overtid utenom den for vedkommende arbeiders fastsatte arbeidstid i full stilling ved bedriften.

§ 3.5 Forskjøvet arbeidstid

Ved forskjøvet arbeidstid betales for de 2 første forskjøvede arbeidstimer 30 % tillegg pr. time og for de øvrige forskjøvede arbeidstimer 40 % pr. time. (Det vil si de timer som faller utenfor ordinær arbeidstid.) Forskjøvet arbeidstid mellom kl. 21.00 og kl. 06.00 betales med et tillegg på 50 %.

§ 3.6 Hjemmevakt

Hjemmevaktordning og betalingen for denne avtales lokalt. Det henvises til aml bestemmelse i § 10-4 (3).

§ 3.7 Spise- og hviletid

Spise-/hvilepauser fastsettes i henhold til arbeidsmiljølovens § 10-8 og §10-9, samt kjøre- og hviletidsbestemmelsene der disse gjelder. Pausen skal til sammen være minst 1/2 time, hvis arbeidstiden er minst 8 timer pr. dag. Spisepauser inngår normalt ikke i den ordinære arbeidstid. I tilfeller hvor det ikke finnes tilfredsstillende spiserom eller at arbeidstaker ikke fritt kan forlate arbeidsstedet, skal spisepausen anses som en del av arbeidstiden. Betaling i slike tilfeller skal gis ifølge arbeidstakernes tarifferte timelønn. Krav om betaling forutsetter at arbeidsdagen er over 5 1/2 time.

§ 4. Lønnsbestemmelser

4.1 Minstelønn

Minstelønn o/ 18 år: kr. 138,50 per. time for 37,5 timers uke.

Unge arbeidere under 18 år betales kr. 97,00 per time. (70 % av voksne arbeidere)

Timesatsene for skift omregnes til:

Fra 37,5 til 36,5 timer økes satsene med 2,74 %

Fra 37,5 til 35,5 timer økes satsene med 5,63 %

Fra 37,5 til 33,6 timer økes satsene med 11,61 %

Det forutsettes lokale tillegg utover minstelønssatsen i overenskomsten. Det skal lokalt avtales tillegg for ansiennitet. Se ellers §§ 4 - 4.8 og 4.9.

Merknad:

Fravær fra arbeidet på grunn av militærtjeneste eller siviltjeneste eller svangerskap/fødsel og adopsjon og/eller omsorg i forbindelse med fødsel i samsvar med rettigheter etter arbeidsmiljølovens kapittel VIII regnes som opptjeningstid på lønsskalaen.

Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret og siviltjeneste godskrives som lønnsansiennitet ved ansettelse i første stilling etter avsluttet tjeneste.

4.2 Fagarbeider- eller kompetansebevis

Fagarbeidere med offentlig godkjent fagbrev som er relevant for stillingen gis et tillegg på kr. 11,00 pr.time.

Kompetansebevis:

- førerkort kl. C. eller. CE	:	Kr. 3,50
- yrkesbevis anl.maskin	:	Kr. 3,50
- ADR	:	Kr. 3,50
- kranfører	:	Kr. 3,50
- truckbevis innt.10.t.	:	Kr. 3,50

Tilleggene, utenom fagtillaget, gis for den tiden hvor den ansatte hovedsakelig utfører arbeid hvor det er behov for denne kompetansen.

Sertifikater/kompetansebevis som ikke dekkes av fagbrevet og som bedriften forlanger at vedkommende skal ha, lønnes etter den til enhver tid gjeldende tariffavtale. Der tillegg som dekkes av fagbrev allerede utbetales bortfaller disse. Der flere tillegg kan komme til utbetaling

samtidig skal summen av disse ikke utgjøre mer enn 75 % av fagarbeidertillegget. Partene lokalt kan avtale kompetansetillegg utover bestemmelsene her men ikke utover 75 % av fagarbeidertillegget.

Dekning av opplæringsutgifter

Ved bedriftspålagte kurs og sertifikater dekker bedriften ordinær lønn, kursavgift og kursmateriell etter forhåndsgodkjenning av utgiftene. Spørsmålet om eventuell dekning av kostnader for andre kurs kan avtales lokalt – se Del B § 4 i Hovedavtalen.

Utgifter til sjåførkort for digital fartsskriver som er nødvendig for å utføre oppdrag som sjåfør i bedriften, betales av bedriften. Under forutsetning av at bedriften krever at sjåføren har ADR-bevis, dekker bedriften kursavgift og kursmateriell til fornyelse av slikt bevis etter forhåndsgodkjenning av utgiftene.

Etter- og videreutdanning

Partene viser til Hovedavtalen § 10-9 om "Permisjon for utdanning" og Del B § 4 "Kompetanseutvikling". Partene er enige om viktigheten av at arbeidstakerne får formalisert og dokumentert sin kompetanse. Partene erkjenner den store betydning økt utdanning har for den enkelte, bedriftens utvikling og samfunnet. Partene er enige om at det er viktig å etablere en kultur for livslang læring. Partene er enige om at den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse. Partene vil aktivt bistå medlemmene med etablering av slike systemer.

4.3 Skifttillegg

Når det arbeides på regulære skift, betales det for:

1. skift med ordinær lønn
2. skift betales et tillegg på 25 % av minstelønssatsen pr. time
3. skift betales et tillegg på 25 % av minstelønssatsen pr. time

§ 4.4 Smusstillegg

Ved bedrifter hvor det ofte forekommer arbeid av mer smussig art, forutsettes at det er tatt hensyn til dette allerede ved fastsettelsen av bedriftens alminnelige lønninger.

Ved utførelsen av uforutsett arbeid av særlig smussig karakter og som normalt ikke ligger til stillingen skal det betales et tillegg. Størrelsen av tillegget og hvilket arbeid som omfattes skal fastsettes ved lokale forhandlinger.

§ 4.5 Overtidstillegget

Beregningsgrunnlaget for overtid skal være tariffert lønn i henhold til lønnsbestemmelsen i §§ 4.1 og 4.2.

I de tilfeller overtidsgodtgjørelsen utregnet etter overenskomstens bestemmelser gir lavere overtidstillegg enn 40 % tillegg av ordinær lønn (arbeidsmiljøloven § 10-6 nr. 11, skal 40 % tillegg av faktisk lønn legges til grunn ved utregning av overtidstillegget.

§ 4.5.1 Dagarbeid

Arbeid på de 5 første virkedager etter endt ordinær arbeidstid og frem til kl. 21.00 betales med et tillegg på 50%. Etter kl. 21.00 og til kl. 06.00 betales 100%. Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide overtid etter kl. 21.00 betales for minst 1 time selv om arbeidet varer kortere. Arbeid på lørdager etter kl. 12.00 og andre hverdager før helligdager etter kl. 1600, betales med et tillegg på 100% pr. time. Påbegynt halvtime skal lønnes som halvtime.

§ 4.5.2 Skiftarbeid

Skiftarbeidere som arbeider overtid før eller etter skift, skal betales et tillegg på 50 % mellom kl. 06.00 og kl. 21.00. Mellom kl. 21.00 og kl. 06.00 betales 100 %. Overtidstillegget på 100 % betales også for arbeid på lørdager og dager før helgedager etter den ordinære arbeidstid og for arbeid på søn- og helgedager.

Skiftarbeider som arbeider overtid før eller etter skiftet skal ha de ordinære overtidsprosentene i tillegg til skiftprosentene for sitt skift. Denne bestemmelse skal ikke i noen tilfelle medføre at summen av skift- og overtidstillegg overstiger 150 %. Påbegynt halvtime skal lønnes som halvtime.

§ 4.5.3 Arbeid på fridager

Hvor arbeidsinndelingen er gjennomført slik at det er gitt fri enkelte dager, skal arbeiderne som skulle vært fri på disse dager, men blir pålagt å arbeide, betales et tillegg på 50% inntil kl. 12.00 på lørdager og kl. 16.00 på ukens øvrige dager, og deretter et tillegg på 100%. Påbegynt halvtime skal lønnes som halvtime.

§ 4.6 Matpenger

Arbeidere som har arbeidet ordinær dagtid, og som samme dag blir tilsagt til overtidsarbeid i tilslutning til den ordinære arbeidstids slutt, betales - hvis bedriften ikke skaffer mat - kr 74,- i diett, dersom overtidsarbeidet varer minst 2 timer.

Ved overtidsarbeid som vil vare utover 5 timer, forutsettes at bedriften sørger for ytterligere forpleining, eventuelt at det avtales et beløp til dekning av middagsutgifter.

Hvis arbeidstaker ikke selv kan skaffe mat, plikter arbeidsgiver å fremskaffe det.

§ 4.7 Diett ved reise/opphold

For ansatte som jobber med transport skal det ved overnatting i selskapets tjeneste betales den ansatte med kr. 104,00 i diett pr. påbegynt 12 timer.

For turer uten overnatting som strekker seg over 12 timer, betales diett med kr. 74,00. I de tilfeller hvor arbeidstakeren må bo på hotell/pensjonat, dekker bedriften legitimerede utgifter til hotelloppholdet og kostutgifter.

I slike tilfeller betales ikke diett/oppholdsgodtgjørelse.

For øvrige betales arbeidstaker som blir beordret til en arbeidsplass slik at han ikke kan bo hjemme en godtgjørelse på kr. 129,- pr. arbeidsdag. I de tilfeller hvor arbeidstakeren må bo på hotell/pensjonat, dekker bedriften legitimerede utgifter til hotelloppholdet og kostutgifter. I slike tilfeller betales ikke diett/oppholdsgodtgjørelse.

Arbeidstaker som blir sendt på kurs av arbeidsgiver, skal beholde vanlig lønn og få dekket reiseutgifter og utgifter til kost og opphold.

§ 4.8 Lokale lønssystemer

Akkordarbeid/bonusarbeid o.l. skal kunne anvendes ved den enkelte bedrift, jfr. dog Arbeidsmiljølovens §3-2, §4-1, §4-2, §4-3, §4-4 og §10-2.

Det skal kunne anvendes forskjellige akkordsystemer/bonussystemer. Før det innføres slike systemer, må det forhandles om regler samt pris mellom bedriften og de tillitsvalgte, eller mellom hovedorganisasjonene.

Ved fastsettelse av akkordarbeid som ikke er en fast ordning men ment for et begrenset arbeid, skal det føres lokale forhandlinger om arbeidsomfang så vel som prisen.

Hvis nye arbeidsmetoder og maskiner eller endrede arbeidsforhold nødvendiggjør en endring i de tidligere fastsatte akkorder, skal det forhandles med de tillitsvalgte.

§ 4.9 Lokale lønnsforhandlinger

En gang hvert avtale år skal det opptas forhandlinger om lønnsendringer. Tidspunktet for forhandlingene er etter at det sentrale oppgjøret er sluttført. Lønnsforhandlingene skal være reelle, og grunnlaget for forhandlingene skal være bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne.

MEF og LO vil anbefale at disse kriterier blir lagt til grunn ved vurderingen av lønnsregulering for alle grupper ansatte i virksomheten.

En gang årlig kan en lokalt ta opp prinsippet og den form lønnsfastsettelsen foretas etter. De tillitsvalgte skal etter anmodning utleveres lister som viser status, timefortjeneste og overtidss- bruk for det sist kjente kvartal, eventuelt annet materiale som gir grunnlag for slik oversikt. Oppstår det tvil om de lokale forhandlingene gjennomføres slik overenskomsten forutsetter, kan hver av de stedlige parter kreve at organisasjonene samtidig gir veiledning til partene på bedriften.

§ 4.10 Foreldrepermisjon

Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønns- vurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

§ 4.11 Godtgjørelse for helligdager, 1- og 17 mai

Bevegelige helligdager er 1 og 2 juledag og nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, og 2 påskedag, 2 pinsedag og Kristi Himmelfartsdag, i alt 8 dager i året.

A-ordning gjøres gjeldende for helårsansatte med tidlønn. B-ordning gjøres gjeldende for akkordarbeid, arbeid der en har bonusordninger og sesongansatte på tidlønn. Under akkordarbeid avsettes 3,7% av arbeidsfortjenesten. (Se bilag 4 til overenskomsten).

§ 4.12 Lærlinger

Lærlinger etter Reform `94

Maskinentreprenørenes Forbund og Landsorganisasjonen i Norge er enige om at det er viktig å sikre rekruttering av lærlinger.

MEF og LO anmoder derfor de lokale parter om å vurdere behov for tiltak som øker mobilitet og tilgang på lærlinger og andre tiltak som kan bedre situasjonen for den som er under utdan- ning.

Hovedmodellen.

Partene er enige om å følge hovedmodellen i Reform `94 med to års læretid i bedrift.

Lærlingelønn.

Lærlinger avlønnes etter bedriftens lønnsystem. Grunnlaget for beregningen av lærlingelønn er nyutdannede fagarbeideres fortjeneste innenfor lærlingens fagområde ved bedriften, og lønnes etter skalaen nedenfor. Avtalt timegodtgjørelse gjelder som lærlingens garanti i akkord.

Første halvår i bedrift:	30%
Andre halvår i bedrift:	40%
Tredje halvår i bedrift:	50%
Fjerde halvår i bedrift:	80%

Lærlinger som utfører selvstendig arbeid, kan gis personlig tillegg etter overenskomstens bestemmelser om lokal lønnsfastsettelse. Arbeidsgiver dekker lønn til prøveavleggelse for alle som skal opp til praktisk fagprøve, likeledes dekkes lønn også ved den teoretiske delen av fagprøven, inntil 1 dag.

Betaling for lærling som ikke består fagprøven m.v.

Læretiden avsluttes ved avleggelse av førstegangs fag-/svenneprøve. Ved ikke bestått prøve kommer Forskrift til opplæringsloven § 4 - 45 til anvendelse. Dersom det avtales frivillig forlen- gelse av læretiden, benyttes siste halvårs sats.

Overtidsarbeid for lærlinger.

Partene anbefaler at lærlinger ikke benyttes til overtidsarbeid. Dersom det utføres overtids- arbeid lønnes alle lærlinger nevnt ovenfor med et overtidstillegg beregnet etter § 4.5, og med timelønn som forøvrig ufaglærte i bedriften. Prosenttilleggene ellers følger overenskomsten.

§ 5. Arbeidstøy og verneutstyr

Arbeidstøy og verneutstyr utleveres etter behov. Arbeidstøy/verneutstyr utleveres første arbeidsdag. Det skal ved valg av arbeidstøy tas hensyn til de ulike behov som den ansatte har sommer og vinter, samt for særlige behov spesielle typer arbeid forutsetter. Maskinførere utleveres etter behov varme- kjeledresser/bukse, jakke inntil 2 sett per år. Slutten arbeidstakeren før prøvetidens utløp, leveres arbeidstøyet tilbake eller beløpet trekkes i sluttoppgjøret. Arbeidstøyet skal være av normal kvalitet. Arbeidstakere med ekstremt van- skelige arbeidsforhold tilkommer ekstra arbeidstøy etter behov. Renhold av arbeidstøy tilligger bedriften. Ved utlevering av nytt arbeidstøy kan brukt tøy kreves innlevert/fremvist.

Arbeidsgiver plikter å holde nødvendig verneutstyr til alle som har behov for det, jfr. arbeidsmiljøloven med forskrifter. Bedriften holder 2 par vernefottøy pr. år. Fottøyet skal være tilpasset årstiden. Der det er pålagt å bruke verneutstyr skal arbeidstaker bruke dette jfr. aml §2-3.

§ 6. Fritid, ferie

§ 6.1 Daglig og ukentlig fritid

Den daglige og ukentlige fritid gis i henhold til bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 10-8 og 10-9, samt overenskomstens bestemmelser i § 3.

§ 6.2 Feriebestemmelser

Ferie gis i henhold til ferielovens bestemmelser, samt til bilag i overenskomsten bilag nr. 2 om Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere, og bilag nr. 3 om Avtalefestet ferie. Bedriftene skal søke å avvikle sommerferien i skoleferien.

§ 7. Korte velferdspermisjoner

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

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

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

2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når tyngden gir stønad til behandling.

Det dreier seg her om tilfelle hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfelle vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfelle faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. Forøvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfelle som oftest være sykemeldt.

3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
4. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner i skolen.
5. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.
6. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.

Det siktes til akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp, f.eks. hjemmehjelpstjenesten, ikke kan skaffes, og arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstakeren skal kunne få ordnet seg på annen måte.

7. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
8. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.
9. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.
10. Permisjon ved barns konfirmasjon som avholdes i arbeidstiden.

Med samboer menes person som har hatt samme bopel som den fast ansatte i minst 2 år, og har vært registrert i Folkeregisteret på samme bopel som den ansatte i samme tidsrom.

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

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

11. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.
12. Permisjon for oppmøte på sesjon.

§ 7.1 Andre permisjoner

Andre typer permisjoner følger av reglene i Hovedavtalens §10 og Del B § 4.

§ 8. Etterlønn ved dødsfall

Når arbeidstaker, som har vært ansatt i samme bedrift i minst 3 år, avgår ved døden, skal bedriften utbetale ektefelle, uforsørgede barn eller andre personer som avdøde forsørget, et beløp som tilsvarer full lønn for 2 måneder.

Hvis bedriften har innført statuttmessig regulert pensjonsordning, gruppelevsforsegling eller andre liknende trygdeordninger som tilfaller de etterlatte, kommer de beløp vedkommende i henhold hertil har krav på, til fradrag ved lønnsutbetalingen. Det samme gjelder ytelser fra folketrygden, dog ikke engangstønad ved dødsfall i henhold til Lov om folketrygd av 28.02.1997, kap.7.

§ 9. Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen blir best mulig attraktiv og seriøs. Der egenbemanning innen ordinær drift ikke er tilstrekkelig i forhold til bedriftens produksjon, skal det drøftes ulike tiltak – herunder muligheten for å øke antallet egne ansatte.

Ved innleie av arbeidskraft av kort varighet innenfor bedriftens ordinære drift skal behov og omfang før innleie drøftes mellom bedriftens ledelse og de tillitsvalgte, det vises til Hovedavtalens §9-3, samt AML §§ 14-12 og 14-13.

Arbeidsgiver som ønsker å sette ut arbeid i entreprise og/eller på oppdrag, skal på forlangende informere de tillitsvalgte at innleid arbeidskraft og underentreprenører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår og boforhold.

Dersom utsetting av arbeid medfører at bedriften, av den grunn, må permittere eller si opp fast ansatte arbeidstakere i bedriften, vil utsetting av arbeidet kunne stride mot AML § 15-7 og Hovedavtalen § 8-1 nr 1. De tillitsvalgte kan kreve forhandlinger om dette.

Del III Særbestemmelser

Skogbruket

Bruk av motorkjøretøy

Etter konferanse med arbeiderne ordner arbeidsgiveren alle daglige forflyttinger, nødvendige transporter, anvisninger av husvære etc. på den mest rasjonelle måte.

Godtgjørelsen gjelder ikke for kjøring til fast produksjonssted. Kjøregodtgjørelsen er betinget av at kjøringen skjer på oppdrag av, og etter avtale med arbeidsgiveren. Videre er det en forutsetning at bilens eier tar med seg passasjerer og utstyr, rimelig hensyn tatt til vekt og veiforhold. Der arbeidstakerne bor slik til i forhold til hverandre at fellestransport kan benyttes, skal det avtales oppmøtested og kjørerute til arbeidsplassen.

Velger arbeidstakerne å kjøre hver sin bil der fellestransport er mulig, skal kjøregodtgjørelsen reduseres til kr. 1,25 pr. km. Der arbeidstakerne bor slik til at alenekjøring er nødvendig, reduseres kjøregodtgjørelsen til kr. 1,90 pr. km for daglig kjøring over 30 km. Kjøretøyets eier plikter å føre kjørebok som hver dag viser oppdragssted og kjørte kilometer, både for seg selv og eventuelle passasjerer. Det forutsettes videre at arbeidstiden ut fra § 4 utnyttes før kjøregodtgjørelse utbetales.

Ved bruk av arbeidstakers bil til flytting av kvilekoier er det adgang til å avtale egen godtgjørelse, hensyntatt til vekt og veiforhold. Kjøregodtgjørelsen skal ikke være med i beregningsgrunnlaget for arbeidsgiveravgift, feriepenger, sosiale utgifter m.v.

Bil:

Fellestransport	kr. 2,80 pr. km
Alenekjøring når fellestransport er mulig	kr. 1,25 pr. km
Nødvendig alenekjøring:	
Inntil 30 km pr. dag	kr. 2,80 pr. km
Kjøring utover 30 km	kr. 1,90 pr. km
Tillegg pr. passasjer	kr. 0,40 pr. km
Tillegg for bruk av tilhenger	kr. 0,50 pr. km
Motorsykel og moped	kr. 0,87 pr. km

Godtgjørelse for reisetid

Partene lokalt skal drøfte godtgjørelse for reisetid mellom hjem og arbeidssted.

Kvilekoier

Kvilekoier stilles til rådighet jfr. forskrifter for Kvilekoier fastsatt av Arbeidstilsynet (bestillingsnr. 364).

Bransjer

Gjennvinning og avfallsbransjen.	Stillingsbetegnelse:	GA operatør.
Brønnboringbransjen.	Stillingsbetegnelse:	Boroperatør.
Skogbransjen.	Stillingsbetegnelse:	Skogoperatør.

Betegnelsene er inntatt slik disse er vedtatt ihht. Opplæringsloven og såledels omfattet av fagbrevordning.

Del IV

I krafttreden, varighet og regulering

§ 10. Ikrafttreden og varighet.

Denne overenskomst trer i kraft 1. mai 2010 og varer til 30. april 2012 – og videre 1 år av gangen hvis ikke en av partene sier den opp skriftlig med 2 – to måneders varsel.

§ 11. Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår.

Før utløpet av første avtaleår, skal det optas forhandlinger mellom MEF og LO, eller det organ LO bemyndiger, om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlings-tidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår. Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og MEFs Hovedstyre. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. mai 2011).

§ 12. Uorganiserte bedrifter - tariffrevisjoner

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

Disse bedrifter omfattes av tariffrevisjoner mellom overenskomstens parter, uten at "erklæringsavtalen" sies opp. Som følge av at forbundet og de uorganiserte bedrifter er enige om å tiltre den til enhver tid gjeldende overenskomst, gjennomføres det ikke særskilt forhandling og/eller mekling mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter, idet forhandling/mekling mellom overenskomstens parter også omfatter/gjelder mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter. Når LO/forbundet sier opp overenskomsten, varsles de uorganiserte bedrifter om dette ved kopi av oppsigelsen. Dette varsel regnes som forutgående oppsigelse av tariffavtalen og tilfredsstiller arbeidstvistlovens krav for iverksettelse av lovlig arbeidskamp.

Forbundet har rett til å ta medlemmer i disse bedrifter ut i arbeidskamp med varsling av plassoppsigelse og eventuell plassfratredelse i hht. fristene i Hovedavtalens § 3-1 nr. 1, 2 og nr. 4, samtidig som det varsles plassoppsigelse/ plassfratredelse i hovedoppgjøret. Eventuell arbeidskamp i uorganiserte bedrifter opphører samtidig med opphør av arbeidskampen i hovedkonflikten.

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

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

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

§ 13. Tvistebehandling.

Ved tvist om forståelsen av denne overenskomst avgjøres det i forhandlinger mellom LO og MEF.

Oslo, mai 2010

Olav Struksnes /s/
Maskinentreprenørenes Forbund

Roar Flåthen /s/
Landsorganisasjonen i Norge

Del V Bilagene

1. Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987.
2. Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere
3. Avtalefestet ferie
4. Godtgjørelse for helligdager, 1- og 17 mai
5. Opplysnings- og utviklingsfondet
6. Sluttvederlag for arbeidstakere som blir oppsagt etter fylte 50 år
7. Avtalefestet pensjon (AFP)
8. Tjenestepensjon
9. 14-daglig utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent

Bilag 1

NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN PR. 1. JANUAR 1987

A. Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse:

1. Til 37,5 timer pr. uke: Dagarbeidstid.
2. Til 36,5 timer pr. uke: Vanlig 2-skiftarbeid som hverken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.
3. Til 35,5 timer pr. uke:
 - a. *Arbeid som drives "hovedsakelig" om natten.*
 - b. *Døgnkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.*
 - c. *2-skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid som "regelmessig" drives på søn- og/eller helligdager.*
 - d. *Arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelige helligdag.*
4. Til 33,6 timer pr. uke:
 - a. *Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.*
 - b. *Arbeid under dagen i gruver.*
 - c. *Arbeid med tunneldrift og utsprenning av bergrom under dagen.*
5. For dem som har forlenget arbeidstid p.g.a. beredskapstjeneste eller passiv tjeneste i.h.t. Arbeidsmiljølovens § 46 nr.5 og 6 (§ 10-4 (2) og (3)), skal forlengelse skje på basis av overenskomstens timetall.

B. Gjennomføringen av kompensasjon for nedsettelse av arbeidstiden.

- a. Rene uke-, måneds- og årslønninger beholdes uforandret. Dersom det i tillegg ytes bonus, produksjonspremie e.l. som er avhengig av

- arbeidstiden, reguleres den bevegelige del i henhold til pkt. d. nedenfor.
- b. Timelønninger (minstelønssatser, normallønssatser, individuelle lønninger og akkordavsavn) forhøyes med 6,67 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 40 til 37,5 timer 6,85 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 39 til 36,5 timer 7,04 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 38 til 35,5 timer. 7,14 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 36 til 33,6 timer.
 - c. Andre lønssatser som er uttrykt i kroner og øre pr. time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i pkt. b når det er på det rene at arbeidstakernes ukentlige fortjeneste ellers ville synke ved nedsettelsen av arbeidstiden hvis satsene ikke ble regulert.
 - d. Akkordtariffer, faste akkorder og prislister, produksjonspremieordninger, bonusordninger og andre lønsordninger med varierende fortjeneste, reguleres slik at timefortjenesten økes med det prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt. b.

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

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

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

- f. Det skal etter avtale mellom partene innenfor det enkelte overenskomstområde være adgang til å avtale at kompensasjon i henhold til pkt. a-e gis i form av et øretillegg istedet for i presenter.
- g. Hvor arbeidstidsnedsettelsen fra henholdsvis 40, 39, 38 eller 36 timer skjer fra en lavere tidligere arbeidstid, gis forholdsvis mindre kompensasjon.

C. Generelt om gjennomføringen.

1. Ved gjennomføringen av arbeidstidsreduksjon etter pkt. A er det av avgjørende betydning at man på den enkelte bedrift oppnår en større fleksibilitet med hensyn til når arbeid skal utføres, opprettholde en

hensiktsmessig driftstid samt sikre en effektiv og rasjonell utnyttelse av arbeidstiden.

2. Før arbeidstidsforkortelsen settes i verk, skal det forhandles på den enkelte bedrift om den praktiske gjennomføringen.
3. I samtlige tariffavtaler inntas bestemmelse om at arbeidstiden skal overholdes og utnyttes effektivt. Tillitsvalgte forplikter seg til å medvirke til dette. Med sikte på i størst mulig grad å effektivisere arbeidstiden, skal det foretas en gjennomgang av pauser, vasketider m.v. Hvis det etter en av partenes oppfatning ikke er grunn til å opprettholde ordningene, forholdes på vanlig tariffmessig måte.
4. I Arbeidsmiljølovens § 10-12 (4), er det under visse betingelser åpnet adgang for tariffpartene til å treffe avtale om en annen ordning av arbeidstiden enn den loven fastsetter som den vanlige. Skulle det innenfor enkelte bransjer eller bedrifter være spesielt behov for å opprettholde den nugjeldende arbeidstid, kan tariffpartene treffe avtale om det i henhold til loven.
5. I forbindelse med arbeidstidsforkortelsen kan det vise seg ønskelig av hensyn til den økonomiske utnyttelse av produksjonsutstyret å praktisere forskjellig ordinær arbeidstid, innen Arbeidsmiljølovens rammer, for forskjellige grupper av arbeidstakere. Innenfor en arbeidstidsordning kan det videre være ønskelig å legge pausene til forskjellige tider for arbeidstakerne. Det forutsettes at dette nærmere reguleres i den enkelte tariffavtale.
6. I tilfelle arbeidstidsordningen medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeide på disse dager av arbeidstakere som skulle vært fri, betales med 50 % tillegg. I de tilfelle hvor tariffavtalen inneholder bestemmelse om 100 % tillegg for overtidsarbeid på søn- og helligdager og dager før disse, skal det dog betales 100 % etter kl. 12.00 på lørdager og etter kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.
7. Når saklige grunner gjør det nødvendig, skal det være adgang for bedriften til å foreta bytte av fridager. I de tilfelle hvor det ikke foreligger avtale bransjevis eller på bedriften om vilkårene for dette, skal følgende gjelde:

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

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

Når vilkårene for bytte av fridag foreligger, ytes ikke tilleggsbetaling for ordinær arbeidstid inntil kl. 12.00 på lørdager og inntil kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.

8. I bedrifter hvor hjemmevaktbestemmelsene i Arbeidsmiljølovens § 10-4 (4), kommer til anvendelse skal reduksjonen av den ukentlige arbeidstid i seg selv ikke føre til en videre adgang til kompensasjon i fridager enn det som er praktisert under en ordning av ukentlig arbeidstid med 40 timer i gjennomsnitt.
9. Hvor skiftarbeide innenfor Arbeidsmiljølovens ramme ønskes opprettholdt, innført eller utvidet og hvor man ikke allerede har tariffhjemmel for dette, skal partene oppta forhandlinger i tariffperioden om skiftbestemmelser.

D. Dagarbeid.

Hovedorganisasjonene anbefaler at arbeidstiden fordeles på 5 dager i uken såfremt saklige grunner ikke tilsier en annen ordning, og at arbeidstidsforkortelsen gjennomføres med en 1/2 times forkortelse av den daglige arbeidstid.

Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

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

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

Blir bedriften og arbeidstakerne - eventuelt med bistand fra organisasjonene - ikke enige, skal den daglige arbeidstid forkortes med 1/2 time på 5 av ukens virkedager eller med 25 minutter hver dag hvis det arbeides 6 dagers uke.

Bedriften skal drøfte med tillitsmennene om forkortelsen skal skje ved begynnelse eller slutt eller begge deler. Ved valg av alternativ bør det legges vekt på det som bedriftens ansatte ønsker og at arbeidstidsordningen så langt det er mulig blir den samme for alle grupper i bedriften. Hvis enighet - eventuelt med bistand fra organisasjonene - ikke oppnås, fastsetter bedriften innenfor tariffavtalens ramme hvorledes arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres.

Foranstående bestemmelser er for det første ikke til hinder for at det kan treffes bransjevis avtale om hvordan arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres og kan dernest heller ikke påberopes under de forbundsvise forhandlinger for såvidt angår tariffavtaler som inneholder eksakte bestemmelser om inndelingen av arbeidstiden.

E. Overgang til ny skiftplan.

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

F. Opprettholdelse av produksjon, produktivitet og effektiv arbeidstid.

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

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

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

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

Hovedorganisasjonene viser til det samarbeid som har vært gjennomført i forbindelse med tidligere arbeidstidsreduksjoner. Resultatet av dette samarbeidet har vært positivt og er av stor betydning for å sikre bedriftenes konkurransevne og skape sikre arbeidsplasser.

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

G. Nærmere om arbeidsmiljølovens § 10-4

1. § 10-4:

- a. Med døgnkontinuerlig skiftarbeid menes arbeid som drives 24 timer i døgnet, men som avbrytes søn- og helligdager.

I vanlige uker kan arbeidet legges til tiden fra kl. 22.00 på søndager til kl. 18.00 på lørdager, som vil si en driftstid på 140 timer.

- b. Med sammenlignbart turnusarbeid menes en arbeidstidsordning som påfører arbeidstakerne samme eller tilnærmet de samme ulemper som døgnkontinuerlig skiftarbeid, som regel vil være tilfelle når arbeidet drives mer enn 5 timer hver natt, selv om det antall timer den enkelte arbeidstaker arbeider om natten vil ligge noe under det som vil være tilfelle om virksomheten ble drevet døgnet rundt.
- c. Uttrykket "søn- og helgedager" betyr i denne bestemmelse "søn- og/eller helgedager". Dette innebærer at for arbeid på to skift og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på bevegelige helligdager, men ikke nødvendigvis på søndager, skal den alminnelige arbeidstid heller ikke være over 35,5 timer pr. uke.

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

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

2. § 10-4

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

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

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

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

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

H. Overgangsordning.

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

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

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

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

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

Bilag 2

Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstagere

Det er forutsetningen at arbeidstagerens ønsker når det gjelder avvikling av ekstraferien imøtekommes så langt som mulig.

Hovedorganisasjonene er imidlertid enige om at ekstra ferie for eldre arbeidstagere ikke kan kreves henlagt til et tidspunkt som skaper vesentlige vanskeligheter for produksjonen eller for systematisk ferieavvikling for bedriftens arbeidsstokk som helhet. Hvor dette er tilfelle, har bedriften rett til å kreve at arbeidstageren velger et annet tidspunkt for avvikling av sin ekstraferie.

Bilag 3

FERIE M.V.

Innledning

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

A. **Fleksibilitet**

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

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

B. **Avtalefestet ferie**

- 1. Den utvidede ferien, 5 virkedager jf. ferielovens § 15, forskutteres ved at den resterende delen innføres som en avtalefestet ordning og tas inn som et bilag i alle overenskomster.
Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jf. ferielovens § 5 nr. 1 og 2.

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

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

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

Ferie penger beregnes i samsvar med ferielovens § 10. Når den femte ferieuken er gjennomført skal den alminnelige prosentsats for feriepenger være 12% av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Økningen foretas ved at prosentsatsen for opptjeningsåret endres slik:

2000 settes til 11,1
2001 settes til 12,0

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

3. Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie. Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.
4. Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelsen uavhengig av opptjening av feriepenger. Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjening av feriepenger.
5. Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivarettatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.
6. Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

7. For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

Merknader:

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

Bilag 4

GODTGJØRELSE FOR HELLIGDAGER OG 1. OG 17. MAI

A-ordningen

Endret siste gang 1978

Til erstatning for arbeidsfortjeneste utbetales uke-, dag-, time eller akkordlønnede arbeidere som ikke er i ordinært arbeid på de nedenfor nevnte dager, en godtgjørelse etter disse regler:

I Godtgjørelsen

1. Godtgjørelsen betales for nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag når disse dager faller på en ukedag som etter fast arbeidsordning i bedriften ellers ville vært vanlig virkedag.
2. Under henvisning til par. 3 i Lov om 1. og 17. mai av 26. april 1947 er organisasjonene enige om at satsene for 1. og 17. mai skal samordnes med satsene for de bevegelige helligdager. Godtgjørelsen for bevegelige helligdager og betalingen for 1. og 17. mai skal innenfor den enkelte bedrift for voksne arbeidere fastsettes etter en gruppevis beregningsmåte såfremt partene ikke blir enige om å fastsette den tilsvarende bedriftens gjennomsnittlige timefortjeneste for samtlige arbeidere. Disse bestemmelser er ikke til hinder for at partene på bedriften kan bli enige om en annen betalingsordning.
3. For de bevegelige helligdager i julen og nyttårshelgen benyttes foregående 3. kvartal som beregningsperiode; for de øvrige bevegelige helligdager samt for 1. og 17. mai benyttes foregående 4. kvartal. Hvis det innen overenskomstområdet gis generelle tillegg i tidsrommet etter beregningsperioden, skal disse tillegges ved utbetalingen av godtgjørelsen. Disse bestemmelser er ikke til hinder for at partene på bedriften kan bli enige om en annen beregningsperiode.
4. Godtgjørelsen utbetales for det antall timer som ville vært ordinær arbeidstid på vedkommende dag. Godtgjørelsen reduseres forholdsvis hvis det etter gjeldende arbeidsordning ved bedriften drives med innskrenket arbeidstid på vedkommende ukedag. I godtgjørelsen gjøres fradrag for dagpenger e.l. som arbeideren i tilfelle får utbetalt for vedkommende dag av arbeidsgiveren eller av trygdeinstitusjon som helt eller delvis finansieres ved pliktmessig bidrag fra arbeidsgiveren.
5. For unge arbeidere og lærlinger, kvinnelige og mannlige, fastsettes betalingen tilsvarende den gjennomsnittlige timefortjeneste i bedriften for disse arbeidere under ett, med mindre partene blir enige om en annen beregningsmåte.
6. For arbeidere ved bedrifter som praktiserer fastlønnssystemer, betales en godtgjørelse beregnet etter den enkeltes timefortjeneste i den uke høytids- eller helligdag faller.

7. For ukelønnede arbeidere skal det være adgang til å avtale at de istedenfor godtgjørelse etter ovenstående regler, skal beholde sin ukelønn uavkortet også i uker med bevegelige helligdager eller 1. og 17. mai.

Merknader:

- a. I tillegg til den betaling vedkommende arbeider skal ha etter overenskomsten, utbetales skiftarbeidere for hvert fulle arbeidede skift på helligdager som faller på en ordinær ukedag kr. 30,-.
Det regnes inntil 3 skift pr. helligdag. Som regel regnes tiden fra kl.2200 før vedkommende helligdag til kl. 2200 på helligdagen, eventuelt siste helligdag. Ovennevnte bestemmelser gjelder i den utstrekning følgende dager faller på en ordinær ukedag:
Nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag.
Feriegodtgjørelse beregnes av ovennevnte kr. 30,-, derimot ikke skift- eller overtidsprosenter.
- b. Skiftarbeidere som mister skift foran helligdager på grunn av arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven, skal ha godtgjørelse for disse skift som for en helligdag. Hvis det tapes en del av skiftet på disse dager, skal godtgjørelsen være forholdsvis etter den tid de taper.

II Optjeningsregler

Rett til godtgjørelse har arbeider som har hatt sammenhengende ansettelse ved samme bedrift i minst 30 dager forut for helligdagen eller er ansatt senere når arbeidet er av minst 30 dagers varighet. Når det gjelder denne opptjening, regnes de 3 helligdager i påsken som en enhet og de 2 helligdager i julen sammen med nyttårsdag som en enhet.

For 1. og 17. mai gjelder reglene i par. 3 om 1. og 17. mai, av 26.april 1947.

III Tapsregler

1. Retten til godtgjørelse tapes hvis arbeideren er fraværende både virkedagen før og virkedagen etter helligdagen.
Retten til godtgjørelse tapes hvis ikke det er avtalt fri dagen før og dagen etter helligdagen med arbeidsgivers samtykke.
2. Retten tapes også hvis arbeideren forsømmer sitt arbeid enten på virkedagen før eller virkedagen etter helligdagen, med mindre fraværet skyldes tjenestefrihet med arbeidsgiverens samtykke, ferie, legitimert sykdom, varetagelse av offentlig ombudspått eller annen uforskyldt fraværsgrunn.
3. Retten til godtgjørelse tapes ikke for helligdager og 1. og 17. mai som faller innenfor tidsrom hvor arbeideren har ferie eller er permittert på grunn av driftsstans, men reglene ovenfor følges dog forsåvidt angår fravær siste virkedag før og første virkedag etter slik ferie- eller permisjonstid.

4. Dersom en arbeider med minst 5 års sammenhengende ansettelse i bedriften blir oppsagt uten at det skyldes eget forhold, og oppsigelsesfristen utløper siste virkedag i april eller desember måned, skal arbeidsgiveren betale ham godtgjørelse for henholdsvis 1. mai og 1. januar.

IV Utbetaling

Godtgjørelsen betales senest 2. lønningsdag etter helligdagen. For de helligdager som regnes som en enhet betales den senest 2. lønningsdag etter henholdsvis 2. påskedag og nyttårsdag. Opphører tjenesteforholdet før dette tidspunkt, utbetales godtgjørelsen sammen med sluttoppgjøret.

V

Godtgjørelsen regnes som en del av arbeidsfortjenesten og tas med ved beregningen av feriegodtgjørelsen. Den regnes ikke med ved beregningen av tillegg for overtidarbeid.

Bilag 5

AVTALE

om et opplysnings- og utviklingsfond opprettet av
Næringslivets Hovedorganisasjon og
Landsorganisasjonen i Norge

(Endret siste gang i 2008)

§ 1 Formål

Fondet har til formål å gjennomføre eller støtte tiltak til fremme av opplysning og utdanning i norsk arbeidsliv.

§ 2 Virkemidler

Opplysnings- og utdanningstiltakene, herunder kurs- og skolevirksomhet, skal bl.a. ta sikte på

1. en moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på produktivitet, miljø, økonomi og samarbeidsspørsmål
2. utdanning av bedriftsledere og ansatte innenfor de samme områder som nevnt i punkt 1
3. forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak
4. gjennom ulike tiltak bidra til økt verdiskapning
5. fremme av et godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift

§ 3 Finansiering

Det er etablert en forenklet innkrevingsmodell hvor antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysningene bedriften har gitt til trygdekontorenes arbeidstaker-/arbeidsgiverregister med følgende gruppeinndeling:

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

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

Gruppe 1:	kr. 15,-
Gruppe 2:	kr. 25,-
Gruppe 3:	kr. 44,-

Ansatte som kommer inn under Hovedavtalen for arbeidere mellom LO og NHO er, som en del av finansieringsordningen, forpliktet til å betale kr. 3,25 pr. uke.

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

§ 4 Innkreving av premie

Den premie som er nevnt i § 3 innbetales kvartalsvis til Felleskontoret for LO/NHO-ordningene. Premieinnbetalingen skal dekke bedriftens samlede forpliktelser til alle O/U-fond.

§ 5 Administrasjon

Fondet ledes av et styre på 6 medlemmer hvorav partene oppnevner 3 hver. Vervet som styrets leder alternerer mellom Landsorganisasjonen i Norge og Næringslivets Hovedorganisasjon ett år ad gangen.

Organisasjonene inngår overenskomst med Rikstrygdeverket om registrering, innkreving av premie og om overføring av de innbetalte premier til fondet.

§ 6 Midlenes anvendelse og fordeling

Fondsstyret fastsetter for hvert år de beløp som forskuddsvis skal avsettes til fellesformål som en finner det ønskelig å støtte. Fondets øvrige midler disponeres – med en halvpart til hver – av spesialutvalg oppnevnt av hver av de to hovedorganisasjonene. Det utarbeides spesialvedtekter for disse utvalgs virksomhet.

Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge holder hverandre gjensidig underrettet om de planer spesialutvalgene har for midlenes anvendelse og for hvilke tiltak som har vært gjennomført.

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

§ 7 Regnskap og årsberetning

Fondets regnskapsår er kalenderåret. Ved hvert regnskapsårs avslutning utarbeides et årsregnskap som skal revideres av en statsautorisert revisor. Regnskapet sendes sammen med årsberetningen til Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge.

§ 8 Oppløsning

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

§ 9 Ikrafttredelse

Denne avtale trer i kraft 1. oktober 1970 og gjelder til første alminnelige tariffrevisjon etter Hovedavtalens utløpstid. Deretter følger avtalen den ordinære tariffperiode med eventuell revisjon i forbindelse med våroppgjøret.

Merknader:

NHOs representanter gjorde oppmerksom på at de måtte regne med at samme avtale ville bli inngått med organisasjoner utenfor LO som man hadde tilsvarende tariffavtaler med, som med forbund i LO. I den forbindelse vil det bli nødvendig å drøfte nærmere den praktiske gjennomføring av så vel innkreving av avgiften som fordelingen av midlene.

Disse organisasjonene er omfattet av § 7 i avtalen mellom LO og NHO.

Bilag 6

Sluttvederlagsavtalen (Gjeldende fra 01.01.2011)

§ 1.0 Generelt

§ 1.1 Opprettelse

Sluttvederlagsavtalen ble opprinnelig inngått mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F) – nå Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) – i det følgende Partene – jfr. Rikslønnsnemndas kjennelse av 14. juni 1966, med senere endringer.

Avtalen trådte i kraft 1. oktober 1966 og inngår som en del av hver enkelt tariffavtale mellom forbund tilsluttet (LO) og (NHO).

Avtalen kan av hver av Partene sies opp med 2 måneders varsel til utløp 1. april i forbindelse med tariffrevisjonen. Hvis den ikke sies opp, gjelder den videre til utløpet av neste tariffperiode.

1.2 Formål og personkrets

Hensikten med denne avtale er å yte økonomisk kompensasjon til arbeidstakere som etter fylte 50 år blir sagt opp uten at oppsigelsen skyldes eget forhold, eller når arbeidsforholdet opphører som følge av uførhet eller kronisk sykdom.

1.3 Rettstilling

Sluttvederlagsordningen er en selvstendig juridisk person med egen regnskapsføring. Sluttvederlagsordningens midler holdes skilt fra Partenes midler og hefter ikke for deres forpliktelser. Dette er ikke til hinder for at Sluttvederlagsordningen innkrever og fordeler Opplysnings- og utviklingsfonds midler på vegne av LO og NHO og eventuelle andre arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner, såfremt midlene holdes skilt fra midlene i Sluttvederlagsordningen.

Sluttvederlagsordningen ved styret kan reise og motta søksmål. Avtalt verneting er i alle tilfelle Oslo, som vedtas ved tilslutning til Sluttvederlagsordningen eller ved fremsetting av krav om AFP.

2.0 KOLLEKTIVE VILKÅR

2.1 Hvilke bedrifter som er tilsluttet

Tilsluttet Sluttvederlagsordningen er:

- a) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som har avtale med forbund innenfor LO.

b) Tariffbundne bedrifter utenfor NHO som har tariffavtale med forbund innenfor LO.

c) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som ikke har tariffavtale med forbund innenfor LO, når arbeidsgiver og arbeidstakere er blitt enige om at bedriften skal slutte seg til ordningen. Slik tilslutning må godkjennes av styret for Sluttvederlagsordningen.

d) Tariffbundne bedrifter tilhørende andre tariffområder enn de som faller inn under bokstavene a–c forutsatt at Partene er enige om at tariffområdet skal være med. Ved brudd på eventuelle vilkår som er satt for slik tilslutning i medhold av første ledd, kan Partene etter innstilling fra styret trekke tillatelsen tilbake.

e) Bedrifter som etter tidligere avtale hadde anledning å være tilsluttet på frivillig basis.

Tilslutningen skjer automatisk om bedriften har inngått tariffavtale som omfatter Sluttvederlagsbilaget til LONHO.

Når en bedrift er med i Sluttvederlagsordningen, så omfatter premieplikten samtlige arbeidstakere.

2.2 Inn- og uttrede av Sluttvederlagsordningen

Tilsluttet Sluttvederlagsordningen blir bedriften fra det tidspunkt tariffavtale hvor Sluttvederlagsbilaget til LONHO inngår, trer i kraft. Det påhviler den relevante tarifforganisasjon å foreta tilmelding og kontrollere at vilkårene for deltakelse er tilfredsstillende. Bedrifter som er blitt medlem må opprettholde sitt medlemskap så lenge betingelsene for medlemskap etter tariffavtalen er tilstede. Ved oppsigelse av tariffavtalen i tariffperioden gjelder premieplikten til Sluttvederlagsordningen likevel alltid ut tariffperioden. Dette gjelder likevel ikke frivillig tilmeldte bedrifter – jfr. pkt. 2.1, bokstav e – som kan tre ut med umiddelbar virkning. Premie betales frem til uttrede dato.

Dersom vilkårene for deltakelse ikke lenger er oppfylt, påhviler det den relevante tarifforganisasjon umiddelbart å melde fra til Sluttvederlagsordningen. Frivillige tilmeldte bedrifter kan på eget initiativ tre ut av Sluttvederlagsordningen når de måtte ønske.

I de tilfeller hvor bedriften er tilsluttet en arbeidsgiverorganisasjon skal denne anses for regnes denne som relevant tarifforganisasjon. For øvrig foretas tilmelding av den aktuelle arbeidstakerorganisasjon.

3.0 INDIVIDUELLE VILKÅR

3.1 Tilknytning til ordningen

Arbeidstakeren må ha vært omfattet av ordningen i de siste 3 måneder før oppsigelsen ble gitt. Opphører arbeidsforholdet som følge av uførhet eller kronisk sykdom, må arbeidstakeren ha vært omfattet av ordningen før sluttdato – jfr. pkt. 3. 5.

3. 2 Krav til alder og ansiennitet

For å kunne innvilges sluttvederlag må arbeidstakeren ved sluttdato ha fylt 50 år, men ikke ha rett til avtalefestet pensjon (AFP) og dessuten:

- a) ha vært ansatt minst 10 år i sammenheng i bedriften, eller
- b) ha sammenlagt 20 år i bedriften, herav de siste 3 år i sammenheng, eller
- c) ha minst 15 års sammenhengende medlemskap i sluttvederlagsordningen umiddelbart før sluttdato, eller
- d) ha arbeidet i et fag som hører inn under overenskomsten for anleggsgagnene, fellesoverenskomsten for byggfag og elektromontører i til sammen 20 år – hvorav de siste 5 årene i sammenheng. Arbeidstaker må på søknadstidspunktet være ansatt i en bedrift som er omfattet av Sluttvederlagsavtalen. Ansienniteten som kreves etter dette punkt skal godtgjøres ved attestasjon fra arbeidsgiver(e) og/eller NAV, om nødvendig supplert med opplysninger fra forbund/fagforening. Om ikke uførhet/kronisk sykdom er årsak til at vedkommende måtte slutte, er det et tilleggsvilkår at vedkommende har mottatt dagpenger ved arbeidsledighet i minst 3 måneder uten å ha blitt tilvist passende arbeid.

Om ansiennitet er opptjent i flere bedrifter innen et konsern, må de aktuelle bedrifter ha vært tilsluttet Sluttvederlagsordningen da opptjeningen fant sted for å telle med.

Om en arbeidstaker ikke arbeider i bedriften som følge av at vedkommende er permittert eller mottar arbeidsavklaringspenger, anses vedkommende å beholde tilknytningen til bedriften i inntil ett år, regnet fra siste ordinære arbeidsdag.

3. 3 Oppsigelse, sykdom m.m.

Sluttvederlag ytes til arbeidstakere som blir sagt opp fra sitt arbeid – helt eller delvis – på grunn av innskrenkning, nedbemanning, avvikling eller konkurs.

Avtale om fratreden som inngås i forbindelse med at en bedrift nedbemanner likestilles med oppsigelse. I den utstrekning det ytes etterlønn/sluttpakke, vil sluttvederlag likevel ikke kunne innvilges om arbeidstakeren har fått nytt arbeid før vedkommende er tilstått dagpenger. Arbeidstakere som fristilles uten noen bestemt fratredelsesdato tilstås ikke sluttvederlag.

Sluttvederlag ytes til arbeidstakere som innvilges uførepensjon.

Sluttvederlag kan ytes til arbeidstaker som mottar arbeidsavklaringspenger, såfremt Sluttvederlagsordningen legger til grunn at sykdommen er kronisk og det er lite sannsynlig at

søkeren kommer tilbake i sitt tidligere arbeid i overskuelig fremtid. For sin vurdering kan Sluttvederlagsordningen kreve fremlagt dokumentasjon, herunder tilfredsstillende legeerklæring og dokumenter i saksgang knyttet til søknad og innvilgelse av arbeidsavklaringspenger, som viser at søker ikke er i stand til å fortsette i sitt arbeid eller annet passende arbeid i bedriften, jfr. pkt. 3.4.

3. 4 Annet passende arbeid m.m.

Om en arbeidstaker som mister arbeidet, jfr. pkt. 3, tilbys annet passende arbeid i bedriften, eller i samme konsern som bedriften inngår i, eller hos nye eiere, eller i annet foretak som viderefører virksomheten, tilstås det ikke sluttvederlag.

Ved vurderingen av spørsmålet om arbeidstakeren skal anses å ha fått passende arbeid, skal det legges vekt på at hensikten med sluttvederlagsordningen er å yte vederlag til arbeidstakere som mister sin arbeidsplass. Arbeidstakere som i realiteten fortsetter sitt gamle arbeid, vil vanligvis ikke ha krav på sluttvederlag.

Det samme gjelder om arbeidstakeren selv overtar hele eller deler av bedriften, slik at vedkommende i realiteten fortsetter i sitt tidligere arbeid

Blir det driftsstans i forbindelse med et eierskifte mv., skal arbeidstaker likevel innvilges sluttvederlag om det går mer enn 3 måneder før vedkommende har fått ny ansettelse/reansettelse.

Ved fusjon og ved virksomhetsoverdragelse som faller inn under virkeområdet til arbeidsmiljøloven kapittel 16 blir overtakende foretak (ny arbeidsgiver) tilsluttet Fellesordningen med plikt til premiebetaling. Dette gjelder likevel ikke dersom ny arbeidsgiver benytter sin rett hjemlet i arbeidsmiljøloven § 16-2 annet ledd til å reservere seg.

3.5 Fastsetting av sluttdato

Sluttdatoen er normalt oppsigelsestidens utløp.

Når uførhet eller kronisk sykdom nødvendiggjør opphør av arbeidsforholdet, skal sluttdatoen regnes å være 6 måneder etter siste arbeidsdag.

3. 6 Vilkår for rett til nytt sluttvederlag

Etter at sluttvederlag er innvilget, må det gå minst 10 år før nytt sluttvederlag kan innvilges. Det er sluttdatoene og ikke tidspunktet for utbetalingen som er avgjørende for om dette vilkåret anses oppfylt.

3. 7 Dødsfall og sluttvederlag

Bare arbeidstakeren selv kan kreve sluttvederlag. Et vilkår for utbetaling av sluttvederlag til de etterlatte, jfr. pkt. 7.3, er at krav om sluttvederlag er fremsatt før dødsfallet.

3. 8 Førtidspensjon (bedriftsbaserte) og AFP

Førtidspensjon, avtalt mellom bedriften og den ansatte, må være et ledd i en reell bemanningssreduksjon for at sluttvederlag skal kunne innvilges.

Sluttvederlag ytes ikke til arbeidstakere som tar ut AFP.

I tilfeller der opprinnelig AFP er blitt utbetalt i påvente av uføretrygd, mister arbeidstakeren retten til senere å ta ut sluttvederlag. Om AFP-tillegget ikke er utbetalt i mer enn 6 måneder, kan retten til sluttvederlag gjenopprettes ved at utbetalt AFP-tillegg tilbakebetales.

4.0 STØRRELSEN PÅ SLUTTVEDERLAGET

4.1 Sluttvederlagssatsene

Følgende satser gjelder for 1/1 stilling (normalt 37,5 timer i uken):

50 år : kr. 18 000,- 59 år : kr. 33 800,-

51 år : kr. 18 000,- 60 år : kr. 36 000,-

52 år : kr. 19 500,- 61 år : kr. 39 000,-

53 år : kr. 19 500,- 62 år : kr. 57 000,-

54 år : kr. 23 300,- 63 år : kr. 45 600,-

55 år : kr. 23 300,- 64 år : kr. 34 200,-

56 år : kr. 26 900,- 65 år : kr. 22 800,-

57 år : kr. 26 900,- 66 år : kr. 11 400,-

58 år : kr. 30 000,-

Etter skattelovens § 5-15 (1), bokstav a, nr. 1 er sluttvederlaget skattefritt.

4.2 Lavere pensjonsalder enn 67 år

Ved utbetaling av sluttvederlag til arbeidstakere med lavere pensjonsalder enn 67 år, anvendes ovenstående skala tilsvarende, dog slik at det for siste året før oppnådd pensjonsalder utbetales kr. 11.400,- for det nest siste året kr. 22.800,- osv. inntil 50-årsgrensen er nådd.

Sjømenn som har anledning til å ta ut sjømannspensjon ved fylte 60 år, regnes å ha pensjonsalder på 62 år, om de ikke er ansatt i stilling med en høyere pensjonsalder.

5.0 REDUKSJON AV SLUTTVEDERLAGET

5.1 Deltid

Arbeidstakere som arbeider mindre enn ordinær fulltid for stillingen, utbetales redusert sluttvederlag. Reduksjonen skjer forholdsmessig.

5.2 Bibehold av deler av stillingen

Om oppsigelsen bare gjelder en del av stillingen – tvungen reduksjon av både arbeidstid og lønn, reduseres sluttvederlaget tilsvarende. Det er det forholdsmessige lønnstapet som er utgangspunktet for beregningen.

Arbeidstakere som må redusere sin yrkesaktivitet som følge av uførhet/kronisk sykdom, men

som fortsetter i arbeid kombinert med uttak av redusert uføretrygd får sluttvederlaget redusert. Det er uføregraden som legges til grunn for beregningen.

5.3 Sluttdato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder

Inntretr slutt dato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder for stillingen, skal sluttvederlaget sammen med sosiale ytelser, så som arbeidsavklaringspenger, uførepensjon, etterlattepensjon, førtidspensjon eller dagpenger, ikke overstige den nettolønn arbeidstakeren ville ha fått ved å fortsette i arbeidet til fylte 67 år. Den som har sykepenger frem til pensjonsalder, har ikke krav på sluttvederlag.

Tilsvarende begrensninger gjelder også når pensjonsalderen er lavere enn 67 år. Bestemmelsen i første avsnitt gis da virkning i året før vedkommende kan ta ut alderspensjon.

6.0 SAKSBEHANDLING

6.1 Fremsetting av søknad

På vegne av arbeidstakeren skal bedriften/bobestyrer, på foreskrevet skjema sende søknaden om sluttvederlag til NAV lokalt. Etter at NAV har påført de nødvendige data, videresendes søknaden til Sluttvederlagsordningen.

Både arbeidsgiver og arbeidstaker er pliktig til å gi de opplysninger som er nødvendig for å avgjøre søknaden.

Alle forhold som må antas å ha betydning for saken skal dokumenteres.

Om det etter at søknaden er innsendt skjer endringer som må antas å ha betydning for behandling av søknaden, plikter både arbeidsgiver og arbeidstaker å underrette Sluttvederlagsordningen.

6.2 Foreldelse

Krav om sluttvederlag må være fremmet innen 3 år etter sluttdato. I uføresaker må krav om sluttvederlag være fremmet innen 3 år etter at vedtak om uførepensjon ble truffet. Dersom søknad om sluttvederlag ikke er sendt fordi arbeidsgiver/arbeidstaker manglet nødvendig kunnskap om muligheten til å søke sluttvederlag inntretr foreldelse tidligst 1 år etter den dag da fordringshaveren fikk eller burde skaffet seg slik kunnskap. Foreldelsestiden kan ikke forlenges etter denne paragraf med mer enn til sammen 2 år.

6.3 Klage

Avgjørelser om sluttvederlag kan klages inn for ordningens styre eller et særskilt klageorgan oppnevnt av styret. Saker som er klagebehandlet kan begjæres gjenoptatt om det foreligger nye opplysninger.

Klage må være Sluttvederlagsordningen i hende eller postlagt innen 6 uker etter at melding om avgjørelsen er sendt til arbeidstakerens sist oppgitte adresse. Klager som er fremsatt for sent, skal avvises. I særlige tilfeller kan administrasjonen til Sluttvederlagsordningen anmode styret om å behandle en klage selv om fristen er løpt ut.

6.4 Taushetsplikt

Enhver som utfører tjeneste eller arbeid for Sluttvederlagsordningen, plikter å hindre at andre får adgang eller kjennskap til det han i forbindelse med tjenesten eller arbeidet får vite om noens personlige forhold. Som personlige forhold regnes også fødested, fødselsdato, personnummer, statsborgerforhold, sivilstand, yrke, bosted og arbeidssted.

Taushetsplikten omfatter også tekniske innretninger og fremgangsmåter, samt drifts- eller forretningsforhold, som det vil være av konkurransemessig betydning å hemmeligholde av hensyn til den som opplysningen angår.

I tillegg gjelder avtalebasert taushetsplikt for ansatt i Sluttvederlagsordningen og oppdragstaker i samsvar med avgitt taushetserklæring. Taushetsplikt etter foregående punktum kan ikke omfatte opplysninger som er alminnelige kjent og heller ikke når opplysningsplikt følger av bestemmelse gitt i eller i medhold av lov.

7.0 UTBETALING

7.1 Utbetaling til søker

Om vilkårene for rett til sluttvederlag er til stede, skal utbetaling fra Sluttvederlagsfondet skje så raskt som mulig etter at fratredelsen har funnet sted.

Krav på sluttvederlag kan ikke overdras til andre.

I tilfeller hvor bedriften selv plikter å utbetale sluttvederlaget – jfr. pkt. 7. 2 , men unnlater å betale ut sluttvederlaget som forutsatt, har arbeidstakeren krav på betaling direkte fra Sluttvederlagsordningen. I så fall overtar ordningen arbeidstakerens krav mot bedriften.

7. 2 Utbetaling fra bedriften

Dersom bedriften er blitt krevd, men likevel skylder premie for 2 år eller mer, plikter bedriften selv å utbetale sluttvederlaget om en ansatt oppfyller vilkårene for rett til sluttvederlag etter denne avtale. Sluttvederlaget skal også i slike tilfeller utmåles etter bestemmelsene i denne avtale.

Bedriften kan også pålegges å utbetale sluttvederlaget til en arbeidstaker som har rett til sluttvederlag etter denne avtale, om bedriften har unnlatt å melde arbeidstakeren inn i arbeidstakerregisteret.

7. 3 Utbetaling etter søkerens dødsfall

Dersom søker dør før sluttvederlaget er utbetalt, kan utbetaling skje til ektefelle/samboer (bodd sammen i minimum 12 av de siste 18 måneder) eller til forsørgede barn under 21 år. Hvis avdøde etterlater seg både forsørgede barn og ektefelle eller samboer som nevnt, skal barnet ha fortrinnsrett til sluttvederlaget. Andre slektninger/årvinger kommer ikke i betraktning.

7.4 Tilbakebetaling av urettmessig utbetalt sluttvederlag

Dersom noen får utbetalt sluttvederlag som følge av at det er gitt uriktige eller ufullstendige opplysninger eller at situasjonen har endret seg etter at søknaden ble innsendt, vil sluttvederlaget bli krevd tilbakebetalt.

8.0 PREMIEBETALINGEN MM.

8.1 Premien

Bedriften betaler premie for hver ansatt. Premiesatsen varierer etter arbeidstid. Beløpene reguleres av sekretariatet i LO og arbeidsutvalget i NHO etter innstilling fra styret.

Antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysninger bedriften har gitt til Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret.

Grunnlaget for fastsetting av avgiften er antall arbeidstakere innmeldt i Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret. Kvartalspremien fastsettes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av foregående kvartal.

8.2 Innbetaling av premie

Premien innbetales kvartalsvis til Sluttvederlagsordningen.

8.3 Ansvar for premieinnbetalingen

Arbeidsgiveren har – uavhengig av om vedkommende blir krevd eller ikke – selv ansvaret for at premien blir betalt som fastsatt.

8.4 Konsekvenser av manglende premieinnbetaling m.m.

Om bedriften unnlater å betale innkrevd premie, sendes kravet til inkasso etter at det er sendt en purring.

Plikten til å innbetale skyldig premie opprettholdes uredusert, selv om arbeidsgiveren har måttet utbetale sluttvederlag etter bestemmelsen i pkt. 7.2.

9.0 LEDELSE, ADMINISTRASJON M.M.

9.1 Sluttvederlagsordningens styre

Sluttvederlagsordningens øverste myndighet er styret. Styret består av fire medlemmer og fire personlige varamedlemmer.

LO og NHO velger hver to medlemmer av styret. De personer som er valgt som medlemmer av styret i Fellesordningen for Avtalefestet pensjon fra LO og NHO anses samtidig valgt som medlemmer av styret i Sluttvederlagsordningen med mindre en part foretar særskilt valg av medlemmer til styret i Sluttvederlagsordningen. Vervet som leder i styret besettes for to år ad gangen av de to partene etter tur.

Styret kan vedta at det skal betales godtgjørelse for verv som styremedlem og varamedlem, samt særskilt klageorgan (jfr. pkt. 9.2) Styret fastsetter i tilfelle godtgjørelsens størrelse. Styret kan overlate til et utvalg bestående av inntil tre personer valgt av partene i Sluttvederlagsordningen å fastsette godtgjørelsen til styrets medlemmer.

9.2 Styrets oppgaver

Forvaltningen av Sluttvederlagsordningen hører under styret. Styret skal sørge for forsvarlig organisering av virksomheten.

Styret fastsetter planer og budsjetter for Sluttvederlagsordningens virksomhet.

Styret skal holde seg orientert om Sluttvederlagsordningens økonomiske utvikling og skal påse at dets virksomhet og regnskap er gjenstand for betryggende kontroll. Styret skal ha tilsyn med at forvaltningen av Sluttvederlagsordningens midler skjer overensstemmende med disse vedtekter og styrets vedtak.

Styret avgjør hvordan vedtektene skal fortolkes og kan avgjøre saker av prinsipiell karakter.

Styret behandler og avgjør klagesaker. Styret kan oppnevne et særskilt klageorgan til behandling av klagesakene.

Styret utarbeider forslag til endringer i vedtektene på grunnlag av den til en hver tid gjeldende Sluttvederlagsavtale.

Styret utøver for øvrig slik myndighet som det er tillagt i lov eller vedtekter eller som naturlig tilligger styret.

9.3 Styrets møter

Styret holder møte når lederen bestemmer eller et av de andre medlemmene krever det. Det skal holdes minst 4 møter hvert år med regelmessige mellomrom.

Møtet ledes av styrets leder. Er styrets leder fraværende ledes møtet av nestleder eller i dennes fravær av annen møteleder som styret velger. Er det stemmelikhet ved avgjørelse som vedtas med alminnelig flertall, gjelder det som møtelederen har stemt for.

For at styret skal være beslutningsdyktig, må minst 1 representant fra hver av partene være til stede.

Styret skal føre protokoll, som undertegnes av de medlemmer og/eller varamedlemmer som er tilstede.

Styret treffer sine vedtak med alminnelig flertall når ikke annet er bestemt i disse vedtekter.

9.4 Daglig ledelse

Sluttvederlagsordningen skal ha en administrerende direktør som daglig leder. Administrerende direktør tilsettes av styret. Styret kan fastsette instruks for stillingen.

9.5 Representasjonsforhold

Styret representerer Sluttvederlagsordningen utad.

Administrerende direktør representerer Sluttvederlagsordningen utad i saker som inngår i den daglige ledelse.

Styret kan gi styremedlemmer, administrerende direktør eller navngitte ansatte rett til å representere Sluttvederlagsordningen utad, meddele prokura eller annen fullmakt. Slik rett kan når som helst tilbakekalles.

Har styremedlem, administrerende direktør eller prokurist overskredet sin myndighet, er disposisjonen ikke bindende for Sluttvederlagsordningen når Sluttvederlagsordningen godtgjør at medkontrahenten forsto eller burde ha forstått at myndigheten ble overskredet, og det ville stride mot redelighet å gjøre disposisjonen gjeldende.

9.6 Habilitet

Et styremedlem eller varamedlem må ikke delta i behandlingen eller avgjørelsen av spørsmål som har slik særlig betydning for egen del eller for noen nærstående at vedkommende må anses for å ha fremtredende personlig eller økonomisk særinteresse i saken. Det samme gjelder for administrerende direktør eller annen person som utfører arbeid for Sluttvederlagsordningen.

Et styremedlem eller daglig leder må heller ikke delta i en sak om lån eller annen kreditt til seg selv eller om sikkerhetsstillelse for egen gjeld.

9.7 Taushetsplikt

Taushetsplikten i pkt. 6.4 omfatter styrets medlemmer.

Styrets vedtak er ikke underlagt taushetsplikt, med mindre annet følger av første ledd eller er bestemt av styret.

Styremedlem og varamedlem har diskresjons- og taushetsplikt om opplysninger og synspunkter som fremkommer i forbindelse med styrets arbeid når ikke annet er bestemt av styret. Taushetsplikten i første punktum gjelder likevel ikke dersom det er behov for å drøfte en sak internt i den organisasjonen som medlemmet er knyttet til med mindre annet følger av første ledd.

Reglene i paragrafen her gjelder tilsvarende for medlem av særskilt klageorgan, med mindre annet er bestemt av styret i Sluttvederlagsordningen.

9.8 Felleskontoret

Styret kan bestemme at Sluttvederlagsordningens administrative oppgaver skal tillegges Felleskontoret for LO/NHO-ordningene (Felleskontoret). Felleskontoret skal i tilfelle være sekretariat for Sluttvederlagsordningen og ivareta administrasjonen av Sluttvederlagsordningen. Administrerende direktør for Sluttvederlagsordningen skal være administrerende direktør også for Felleskontoret.

Felleskontoret skal blant annet på Sluttvederlagsordningens vegne

- (a) forberede sakene som skal behandles av styret, og øvrige organer for Sluttvederlagsordningen,
- (b) innkreve premier og egenandeler fra bedriftene,
- (c) behandle og avgjøre søknader om sluttvederlag og i denne forbindelse kommunisere med bedriftene, arbeidstakerne og NAV,
- (d) representere Sluttvederlagsordningen i utenrettslige og rettslige tvister med ar-

beidstakere, foretak, organisasjoner og andre,
(e) sørge for at rettigheter og plikter etter denne avtale oppfylles i tråd med hovedorganisasjonenes intensjoner.

Styret kan gi fullmakt etter pkt. 9.5 til styremedlem eller ansatt i Felleskontoret.

Bestemmelsene i pkt. 6.4 om taushetsplikt gjelder tilsvarende for Felleskontoret.

Felleskontorets kostnader knyttet til Sluttvederlagsordningen dekkes av Sluttvederlagsordningen.

9.9 Revisor

Styret velger en statsautorisert revisor og godkjenner revisors godtgjørelse. Revisor skal ha tilgang til alle opplysninger som er nødvendige for utøvelsen av arbeidet.

10.0 ANBRINGELSE AV SLUTTVEDERLAGSORDNINGENS MIDLER

10.1 Kapitalforvaltning

Styret avgjør plasseringen av Sluttvederlagsordningens midler og fastsetter retningslinjer for kapitalforvaltningen. Styret kan innenfor de fastsatte retningslinjer delegere myndighet til å bestemme plasseringer til administrasjonen.

Styret kan beslutte at Sluttvederlagsordningen skal overlate kapitalforvaltningen til et foretak med konsesjon til å drive aktiv forvaltning eller oppnevne en investeringskomité til å bestemme plasseringer eller på annen måte bistå ved kapitalforvaltningen.

Kapitalforvaltningen skal være forsvarlig.

Bilag 7

Avtale om ny AFP-ordning

I Innledning

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

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

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

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

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

II Vedtekter

Denne avtalen regulerer ikke i detalj alle betingelser, rettigheter og plikter knyttet til AFP. Dette fastsettes gjennom ordningens vedtekter, som fastsettes av Styret for Fellesordningen for Avtalefestet Pensjon (AFP) og som godkjennes av Arbeidsdepartementet i medhold av AFP-tilskottsloven av 2010.

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

De til enhver tid gjeldende vedtekter finnes på www.nyaafp.no

III Opprinnelig AFP-ordning

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

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

IV Ny AFP- ordning

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

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

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

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

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

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

Se for øvrig vedtektene (www.nyaafp.no) vedrørende særskilte bestemmelser om stillingsbrøk, sykdom, permittering, permisjon, arbeidsgivers konkurs, annen inntekt, mottatt annen pensjon i arbeidsforhold, ventelønn, eierandel i foretaket, eierandel i annen virksomhet mv

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

VI. Pensjonsnivået i den nye AFP- ordningen

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

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

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

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

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

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

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

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

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

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

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

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

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

VIII.

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

Bilag 8

Tjenestepensjon

Partene er enige om at det etableres tjenestepensjon for ansatte som trer i kraft 1. mai 2005. Tjenestepensjon er innskuddsbasert hvoretter arbeidsgiver innbetaler 3 % av tariffert lønn fratrukket 1G, i henhold til Lov om obligatorisk tjenestepensjon.

Bedriften og de ansatte kan inngå avtale om tilleggsinnbetaling utover dette, som dekkes av den enkelte ansatte ved trekk i lønn. Avtalen må være kollektiv og omfatte alle ansatte i virksomheten.

Tjenestepensjonsordningen skal dekke premiefritak.

Bilag 9

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

Hovedorganisasjonene er enige om at rasjonaliseringshensyn ofte tilsier lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent. I den anledning skal nedenstående bestemmelser gjelde:

1. Utlønning skal kunne foregå over bank hvis bedriften ønsker det. Ved en slik ordning skal i tilfelle følgende gjelde:
 - a. Arbeidsgiveren skal kunne foreta trekk, så som skatt, trygder m.v. og trekk som arbeidstaker/arbeidsgiver er enige om ved skriftlig avtale.
 - b. Arbeidsgiveren skal, hvis tillitsvalgte fremsetter ønske om det, sørge for at fagforeningskontingent blir trukket enten av arbeidsgiverens bankforbindelse eller direkte av bedriften.

Trekket må bygge på skriftlig fullmakt fra den enkelte arbeidstaker.
 - c. Arbeidstakeren får på lønningsdagen en slipp av arbeidsgiveren, hvorav framgår lønnsutregning, bruttobeløp, foretatt trekk og netto lønnsbeløp overført til arbeidsgiverens bankforbindelse.
 - d. Arbeidsgiverens bankforbindelse foretar fellestrekk eller andre trekk etter oppgave fra bedriften eller fra arbeidstakeren selv.

Netto lønnsbeløp minus trekk foretatt av banken, innsettes på arbeidstakerens lønnskonto og skal stå til disposisjon for ham på lønningsdagen.

Hvis arbeidstakeren ønsker denne lønnskonto opprettet i en annen bank enn arbeidsgiverens bankforbindelse, ordnes dette ved at bedriften eller arbeidstakeren gir banken melding om at slik overføring skal foretas.
 - e. De nærmere detaljer vedrørende utlønning over bank fastsettes i spesiell avtale som opprettes mellom den enkelte arbeidsgiver og hans bankforbindelse.
2. Hovedorganisasjonene er enige om at hvis trekk av fagforeningskontingent ikke blir ordnet som nevnt i punkt 1 b), er det adgang til å inngå avtale på den enkelte bedrift om at fagforeningskontingent skal trekkes av bedriften. Trekket må bygge på skriftlig fullmakt fra den enkelte arbeidstaker.
3. Hovedorganisasjonene er enige om at det ved 14.daglig utlønning vil være behov for - av praktiske og rasjonelle grunner - å kunne foreta en viss forlengelse av det tidsom løper fra lønningsperiodens utløp til utlønning finner sted. Hovedorganisasjonene vil derfor anbefale at tariffpartene, eller partene på de enkelte bedrifter, finner fram til praktiske ordninger som tilgodeser dette behov.

HOVEDAVTALEN

2010 - 2013

**LO - MEF
med tilleggsavtaler**

FORORD

Hovedavtalen mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Maskinentrepenørenes Forbund (MEF) ble inngått første gang i 2000, dette i samarbeid med Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF). Denne hovedavtalen gjelder for samtlige avtaleforhold MEF har med de forskjellige LO forbund.

Hovedavtalen LO - MEF er i hovedtrekk bygget på hovedavtalen LO-NHO, men er forenklet og utarbeidet med tanke på små og mellomstore bedrifter og de forhold som er hensiktsmessige for denne type bedrifter. Del A er generell, mens hovedavtalens del B gir uttrykk for de spesielle forhold som gjør seg gjeldende i anleggsbransjen, og er utformet med bakgrunn i de erfaringer en har og de forutsetninger en vil legge til grunn for samarbeidet mellom LO og MEF. Hovedavtalens del C inneholder forskjellige tilleggsavtaler.

Oslo 9. februar 2010

Landsorganisasjonen i Norge

Maskinentrepenørenes Forbund

Innholdsfortegnelse

Del A

Kap. I	60
Partsforhold, virkeområde og varighet	60
§ 1-1 Partsforhold	60
§ 1-2 Virkeområde	60
§ 1-3 Varighet	
Kap. II	60
Organisasjonsretten, fredsplikt, forhandlingsrett og søksmål	60
§ 2-1 Organisasjonsretten	60
§ 2-2 Fredsplikt	60
§ 2-3 Forhandlinger	61
§ 2-4 Søksmål	61
Kap. III	61
Konflikter	61
§ 3-1 Kollektive oppsigelser	61
§ 3-2 Lærlingers og lærekandidaters stilling ved konflikt	62
§ 3-3 Arbeid i forbindelse med konflikt	62
§ 3-4 Arbeidstakernes avstemningsregler	62
§ 3-5 Arbeidsgivernes avstemningsregler	63
§ 3-6 Sympatiaksjoner	63
§ 3-7 Ny tariffavtale i tariffperioden	63
§ 3-8 Behandling av krav om tariffavtale	64
§ 3-9 Bedrifter som trer ut av MEF	64
§ 3-10 Oversikt over tariffbundne bedrifter	64
§ 3-11 Bedrifter som ikke lenger har organiserte ansatte	64
§ 3-12 Politiske demonstrasjonsaksjoner	64
Kap. IV	65
Særavtaler	65
§ 4-1 Særavtalers gyldighet	65
§ 4-2 Oppsigelse av særavtaler	65
§ 4-3 Virkningen av at særavtale utløper	65
Kap. V	66
Tillitsvalgte, antall og valg	66
§ 5-1 Rett og plikt til å velge tillitsvalgt	66
§ 5-2 Gruppevis valg	66
§ 5-3 Arbeidsutvalg	66
§ 5-4 Koordineringsutvalg ved oppføring av store anlegg m.v.	66
§ 5-5 Valgregler	67

§ 5-6 Valgperioden	67
§ 5-7 Melding om valg	67
Kap. VI	67
Arbeidsgivers og tillitsvalgtes rettigheter og plikter	67
§ 6-1 Hovedorganisasjonenes felleserklæring om tillitsvalgte	67
§ 6-2 Arbeidstakernes representanter	67
§ 6-3 Arbeidsgivers representant	68
§ 6-4 Partenes representanter ved forhandlinger	68
§ 6-5 Partenes opptreden	68
§ 6-6 De tillitsvalgtes arbeidsforhold	68
§ 6-7 Møter i arbeidstiden	69
§ 6-8 Godtgjørelse	70
§ 6-9 Tjenestefri for tillitsvalgte	70
§ 6-10 Krav om at tillitsvalgt eller representant for arbeidsgiver skal fratre	70
§ 6-11 Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte	71
§ 6-12 Adgang til bedriften	71
Kap. VII	71
Vernearbeid og verne- og helsepersonale	71
§ 7-1 Verneombud	71
§ 7-2 Arbeidsmiljøutvalg	71
§ 7-3 Bedriftshelsetjeneste	72
Kap. VIII	72
Permittering	72
§ 8-1 Vilkårene for permittering.	72
§ 8-2 Plikt til å konferere før varsel gis	72
§ 8-3 Varsel om permittering	72
§ 8-4 Varslets form og innhold	73
§ 8-5 Betinget varsel	73
§ 8-6 Oppsigelse under permittering	73
§ 8-7 Spesielle bestemmelser	74
Kap. IX	74
Informasjon, samarbeid og medbestemmelse	74
§ 9-1 Målsetting	74
§ 9-2 Organisering og gjennomføring	74
§ 9-3 Drøftelser om bedriftens ordinære drift	75
§ 9-4 Drøftelser vedrørende omlegging av driften	75
§ 9-5 Drøftelser om selskapsrettslige forhold	75
§ 9-6 Nærmere om drøftelse og informasjon	75
§ 9-7 Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold	76
§ 9-8 Eksterne rådgivere	76
§ 9-9 Bedriftsavdelinger med egen ledelse	76
§ 9-10 Kombinerte møter	76
§ 9-11 Virkning av manglende informasjon	76

§ 9-12 Ansiennitet ved oppsigelse p.g.a. innskrenkning	76
§ 9-13 Personellregistre og kontrolltiltak	77
§ 9-14 Forhåndsinformasjon til tillitsvalgte	77
§ 9-15 Ansettelse m.v.	77
§ 9-16 Eierskifte i aksjeselskap	77
§ 9-17 Drøftelser innen et konsern	78
§ 9-18 Kontaktmøte i bedrift som eies av selskap	78
§ 9-19 Brudd på reglene om informasjon og drøftelser	78

Kap. X **79**

Bestemmelser vedrørende individuelle ansettelsesforhold **79**

§ 10-1 Rett til å nekte å arbeide sammen med person som har vist utilbørlig opptreden	79
§ 10-2 Drøftelse før oppsigelse eller avskjed	79
§ 10-3 Tiltak for yrkeshemmede	79
§ 10-4 Fortrinnsrett til ny stilling	79
§ 10-5 Tjenestefrihet for ivaretagelse av offentlige verv	79
§ 10-6 Tjenestefri for arbeidstakere	80
§ 10-7 Sluttattest	80
§ 10-8 Opparbeidelse av fridager	80
§ 10-9 Permisjon for utdanning	80

KAP XI **81**

Månedlig utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent **81**

§ 11-1 Månedlig utlønning	81
§ 11-2 Utlønning over bank	81
§ 11-3 Trekk av fagforeningskontingent	81

Del B **82**

Samarbeidsavtale og tilleggsavtale **82**

§ 1 Innledning	82
§ 2 Formål	82
§ 3 Bedriftsutvalg – avdelingsutvalg – konsernutvalg - informasjon	82
§ 4 Kompetanseutvikling	83
§ 5 Partenes ansvar for oppfølging av samarbeidsavtalen	83
§ 6 Avtale om opplæring i helse/miljø og sikkerhetsarbeid	83

Del C **84**

Tilleggsavtaler **84**

HOVEDAVTALEN 2010–2013

DEL A

Kap. I

Partsforhold, virkeområde og varighet

§ 1-1 Partsforhold

Hovedavtalen gjelder mellom Maskinentreprenørenes Forbund (MEF) med samtlige lokale avdelinger og enkeltbedrifter og Landsorganisasjonen i Norge (LO) med sine avdelinger.

§ 1-2 Virkeområde

Hovedavtalen er det overordnede regelverk for alle tariffavtaler for arbeidere som er eller blir opprettet mellom de organisasjoner som er nevnt i § 1-1 og/eller deres medlemmer, og som ikke omfattes av andre Hovedavtaler.

Denne hovedavtale er etablert med henblikk på den særlige bedriftsstruktur blant MEFs medlemsbedrifter, og med felles ønske om en innskrenkning i omfang. I den utstrekning denne hovedavtale ikke har bestemmelser for situasjoner som oppstår i avtaleperioden, gjelder bestemmelsene i Hovedavtalen mellom LO og NHO.

§ 1-3 Varighet

Denne avtale, som trer i kraft 1. januar 2010, gjelder til 31. desember 2013 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

LO og MEF anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og arbeidstakernes frie foreningsrett.

Et velorganisert arbeidsliv er en styrke for arbeidstakernes og arbeidsgivernes organisasjoner og for samfunnet som helhet. I kraft av å representere brede interesser ivaretar LO og MEF et samfunnsmessig helhetssyn.

For å fylle sine roller er det viktig for LO og MEF å ha bred oppslutning. I Hovedavtalen og arbeidstvistloven er organisasjonenes demokratiske rettigheter nedfelt. Et sentralt prinsipp i nasjonal og internasjonal rett på arbeidsrettens område er retten for arbeidstakere og arbeidsgivere til å organisere seg og gjennom kollektive avtaler ivareta sine interesser.

For at organiserte arbeidstakere og arbeidsgivere skal sikres bred oppslutning og derigjennom fylle sin funksjon som sentrale samfunnsaktører, er det av avgjørende betydning at det i forhandlings- og konfliktsituasjoner vises respekt for organisasjonenes interesser og at ingen av partene opptrer på en måte som svekker hverandres posisjon.

§ 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.
2. Oppnås ikke enighet mellom bedrift og tillitsvalgte videreføres forhandlingene med medvirkning fra Forbund og MEF.
3. Oppnås ikke enighet ved forhandlinger etter pkt. 1 og 2 kan hver av partene bringe tvisten inn for LO og MEF.

§ 2-4 Søksmål

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

Tilsvarende gjelder søksmål i anledning av annen tariffavtale, med mindre søksmålsretten er overdratt iht Arbeidstvistlovens § 8.

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

Kap. III

Konflikter

§ 3-1 Kollektive oppsigelser

1. MEF og LO vil ved tariffrevisjonene eller ved varsel om arbeidsstans etter Arbeidstvistloven godta som gyldig plassoppsigelse for arbeidstakerne et varsel utvekslet mellom begge organisasjoner. Begge parter forplikter seg til å gi disse opplysninger med minst 14 dagers varsel.

Plassoppsigelsen skal i form og innhold være i samsvar med Arbeidstvistlovens § 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 Arbeidstvistlovens § 36.

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

3. For bedrifter utenfor MEF som er bundet av tariffavtale av samme art plikter LO å varsle og gjennomføre plassoppsigelse og plassfratredelse forholdsmessig i samme omfang og fra samme tidspunkt dog begrenset til det som er praktisk mulig.
4. Dersom et meklingsforslag forkastes kan plassfratredelse iverksettes med 4 dagers varsel, med mindre partene blir enig om noe annet. Varselet kan gis før svarfristens utløp.

§ 3-2 Lærlingers og lærekandidaters stilling ved konflikt

1. Lærlinger på kontrakt og lærekandidater på opplæringskontrakt omfattes ikke av kollektiv oppsigelse i henhold til § 3-1, 1. ledd, med mindre de uttrykkelig er nevnt i det varsel som skal utveksles mellom organisasjonene.
2. Lærlinger og lærekandidater 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 og lærekandidater med minst 7 dagers varsel permitteres for det tidsrom stansen varer.

For lærlinger og lærekandidater som blir permittert i henhold til foregående avsnitt, skal spørsmålet om eventuell forlengelse av læretiden på grunn av arbeidsstansen, avgjøres overensstemmende med lov om grunnskolen og den videregående opplæring (opplæringslova) § 4-6 eller tilsvarende bestemmelser i annen lovgivning.

§ 3-3 Arbeid i forbindelse med konflikt

MEF og LO forutsetter, hvor det er behov, at det på den enkelte bedrift, eventuelt innenfor det enkelte overenskomstområde, i god tid før tariffutløp, slutes avtaler som regulerer forhold som er knyttet til driftens avslutning og gjenopptagelse på teknisk og vernemessig forsvarlig måte, samt arbeid som er nødvendig for å avverge fare for liv og helse eller betydelig materiell skade. Stedlige avtaler om dette skal godkjennes av MEF og LO.

§ 3-4 Arbeidstakernes avstemningsregler

1. Avstemning 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.

Dersom det er ønskelig kan en ved avstemninger innkalle de stemmeberettigede til møte, hvor tarifforslaget blir lagt frem og hvor en foretar skriftlig hemmelig avstemning. De ansvarlige tillitsvalgte i bedriften og lokalavdelingene sender LO en oversikt over det samlede stemmeresultat og stemmegivningen.

2. a) Rett til å delta i avstemninger om tarifforslag har alle organiserte arbeidstakere ved bedrifter som tarifforslaget gjelder
- b) 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.
- c) Alle stemmeberettigede medlemmer har stemmeplikt.
3. 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.
4. 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. L. lovene for LO.
5. I forbindelse med avstemning skal bedriften gi de tillitsvalgte oversikt over arbeidstakernes arbeidssteder.

§ 3-5 Arbeidsgivernes avstemningsregler

Når forslag til tariffavtale blir sendt til uravstemning, deltar de medlemmer av MEF 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.

§ 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 MEF 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 MEF til støtte for arbeidstakere ved bedrifter som ikke står tilsluttet noen arbeidsgiverorganisasjon, skal varselsfristen være 3 uker.
3. Hvis LO erklærer sympatistreik blant MEFs medlemmer på grunn av konflikt ved en bedrift som ikke står som medlem av MEF, 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 og kommuner.
4. Den adgang LO har til å erklære sympatistreik ved bedrifter tilsluttet MEF til støtte for krav overfor uorganiserte bedrifter, er avhengig av at kravene ikke går videre enn MEFs tariffavtaler for tilsvarende bedrifter.
5. Plassoppsigelse 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/NAF rett til å nytte betinget plassoppsigelse uansett medlemstall.

§ 3-7 Ny tariffavtale i tariffperioden

1. LO og MEF 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.

Når et forbund har fremsatt krav om tariffavtale overfor bedrift som ikke er medlem av MEF og bedriften deretter trer inn som medlem, skal MEF uten ugrunnet opphold gi meddelelse om medlemsskapet til det fagforbund som har fremsatt kravet. Samtidig skal MEF ta stilling til tariffkravet.

2. Vilkåret for å kreve tariffavtale gjennomført er at bedriften er medlem av MEF og at LO har organiserte arbeidstakere i bedriften.

Er det ikke tidligere opprettet tariffavtale på bedriften for den aktuelle arbeidstakergruppen, er det et vilkår at LO organiserer minst 10 % av arbeidstakerne i bedriften innenfor tariffområdet. I bedrifter med færre enn 25 ansatte gjelder ikke ovenstående regler, men vil som hovedregel følges.

Overenskomster som gjøres gjeldende individuelt er unntatt.

3. I tilfeller der bare lærlinger er organisert og ikke bedriftens øvrige ansatte innen bedriftens samme overenskomstområde, kan LO kreve at overenskomstens bestemmelser skal praktiseres i forhold til lærlingene selv om overenskomsten ikke gjøres gjeldende.

Denne praktiseringen bekreftes ved brevveksling mellom overenskomstens parter.

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

Ved tvist om valg mellom flere anvendbare tariffavtaler, skal partene drøfte om Hovedavtalen og Fellesordningene skal gjøres gjeldende fra kravtidspunktet.

Dersom bedriften er bundet av annen tariffavtale ved innmeldelse i MEF, gjelder denne til den er brakt til utløp.

5. Medfører overgang til ny tariffavtale endringer i lønns- og arbeidsvilkårene, herunder pensjon, eller forkjeller i vilkårene blant dem som utfører samme arbeid, skal det forhandles om en overgangsordning.
6. Bestemmelsene i denne paragraf er ikke til hinder for å gjennomføre vertikale avtale- og organisasjonsforhold.

§ 3-8 Behandling av krav om tariffavtale

1. Krav om gjennomføring av tariffavtale etter § 3-7 fremsettes skriftlig av LO eller MEF.
2. Bekreftelse på gjennomføring av tariffavtale på vegne av MEF eller LO, skal gis motparten snarest mulig, og innen 1 måned fra kravet er mottatt.

§ 3-9 Bedrifter som trer ut av MEF

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

§ 3-10 Oversikt over tariffbundne bedrifter

LO og MEF skal i revisjonsåret utveksle oversiktslister pr. 01.02 over tariffbundne bedrifter.

Bedrifter som er oppført på oversiktslisten pr. 01.02 omfattes av samme års tariffrevisjon, med mindre det fremgår av listene at medlemsskapet i MEF opphører før utløpet av tariffperioden.

For bedrifter som omfattes av tariffavtalen med utløp i annet halvår, vil tilsvarende dato være 2 mnd. før tariffavtalens utløpsdato.

§ 3-11 Bedrifter som ikke lenger har organiserte ansatte

Før utløpet av første avtaleår opptar forbund og landsforening forhandlinger om eventuelt bortfall av tariffavtale i bedrifter der LO ikke lenger har medlemmer.

§ 3-12 Politiske demonstrasjonsaksjoner

Partene anerkjenner gjensidig retten til å iverksette politiske demonstrasjonsaksjoner. Det er en forutsetning at formålet med aksjonen ikke er å fremtvinge forandringer i de tariffmessig ordnede forhold.

Politiske demonstrasjonsaksjoner skal forhåndsvarsles. Den som oppfordrer til aksjonen skal så tidlig som omstendighetene tillater varsle tariffmotparten, og dessuten sørge for varsling av

aktuelle tillitsvalgte og bedrifter. Varslet bør angi tidspunktet for aksjonen, dens bakgrunn og forventede varighet. Siktemålet med forhåndsvarslingen er å gi berørte parter tid og anledning til å innrette seg slik at aksjonen ikke griper inn i virksomhetenes ordinære drift i større grad enn nødvendig.

Bestemmelsene over, tar ikke sikte på å endre rettstilstanden skapt gjennom Arbeidsrettens praksis om politiske demonstrasjonsaksjoner.

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 krevet 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. Blir 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.
Særavtale 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 Hovedavtalens § 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.

Arbeidstvistlovens § 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 meklung om ny tariffavtale pågår.

Kap. V

Tillitsvalgte, antall og valg

§ 5-1 Rett og plikt til å velge tillitsvalgt

Det skal velges tillitsvalgt for de organiserte arbeidstakere og blant disse. Denne kan suppleres med flere tillitsvalgte eller plasstillitsvalgte etter følgende skala:

Inntil	25 arbeidstakere	2	tillitsvalgte
fra	26 - 50 arbeidstakere	3	“
“	51 - 150 “	4	“
“	151 - 300 “	6	“
Over	300 “	8	“

Når en virksomhet omorganiserer eller endrer antallet arbeidstakere, skal antallet tillitsvalgte drøftes. Antallet tillitsvalgte skal til enhver tid stå i forhold til bemanningen.

Der hvor det er flere tillitsvalgte i en bedrift kan disse ha spesielle oppgaver f. eks. likestilling, ungdomstillitsvalgt, studie/opplæringstillitsvalgt som skal ta seg av yrkesopplæring i forståelse med bedriftsledelsen samt faglig opplysningsvirksomhet. Videre sosialtillitsvalgt som skal bistå de ansatte i saker av sosial karakter som har tilknytning til forhold i bedriften. Dette skal ikke medføre at antall tillitsvalgte økes.

Tillitsvalgte etter tilleggsavtale IV og VI (Hovedavtalen LO - NHO) kan velges i tillegg utover rammene angitt i § 5-1.

Når bedriftsstrukturen endres slik at den ikke samsvarer med den etablerte organiseringen av klubber/avdelinger, skal partene drøfte hensiktsmessige ordninger.

§ 5-2 Gruppevis valg

Valg av tillitsvalgte kan om ønskes isteden foregå gruppevis. Enhver arbeidstakergruppe, som av de lokale parter anerkjennes som sådan, og som har gjennomsnittlig minst 10 arbeidstakere, har rett til tillitsvalgt. Dette gjelder selv om antallet tillitsvalgte derved blir høyere enn etter § 5-1.

§ 5-3 Arbeidsutvalg

Ved flere tillitsvalgte etableres arbeidsutvalg. Arbeidsutvalget har ansvar for ledelsen av de tillitsvalgtes arbeid.

§ 5-4 Koordineringsutvalg ved oppføring av store anlegg m.v.

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. Likeledes kan det etableres koordineringsutvalg i annen virksomhet der flere bedrifter har oppdrag for samme oppdragsgiver på samme sted. Om nødvendig kan møter i koordineringsutvalget holdes i arbeidstiden.

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

§ 5-5 Valgregler

Tillitsvalgte skal velges blant anerkjent dyktige arbeidstakere med erfaring og innsikt i bedriftens arbeidsforhold. De skal såvidt mulig ha arbeidet i bedriften eller i selskapet som helhet de to siste 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 skal representere arbeidsgiveren i forhandlinger om eller ved avgjørelsen av lønns- og arbeidsvilkår for underordnet personale, kan ikke velges som tillitsvalgt.

Protokolltilførsel

Arbeidstakere som er sagt opp, kan ikke velges. Dette gjelder ikke gjenvalg.

§ 5-6 Valgperioden

Valget gjelder for et kalenderår. Leder, nestleder og sekretær kan velges for 2 år. Ved leders fravær fungerer nestleder eller i dennes fravær sekretær.

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

§ 5-7 Melding om valg

Bedriften skal innen 8 dager ha skriftlig melding med navn på de valgte i.h.t. § 5-1 og § 5-5 og § 5-3 dersom det etableres arbeidsutvalg.

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 tillitsvalgte settes i stand til å ivareta sine oppgaver etter Hovedavtalen og arbeidsmiljøloven.

Hovedorganisasjonene vil understreke betydningen av at så vel arbeidstakerne som bedriften har representanter med best mulige forutsetninger for behandling av samarbeidsspørsmål. En gjensidig korrekt og tillitsfull opptreden mellom bedriftens representanter og de tillitsvalgte er en avgjørende forutsetning for samarbeidet mellom partene på bedriften.

Ved innskrenkninger, omorganiseringer og permitteringer skal det tas hensyn til de tillitsvalgtes spesielle stilling.

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 arbeidskamerater 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 arbeidsstedet.

§ 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 til henvendelsen, 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.
2. I tvistesaker møter vanligvis ikke flere enn tre representanter fra hver av partene. Er bare en 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, skal 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. Dersom partene ikke blir enige, behandles tvisten etter § 2-3.

Merknad:

Hva som er nødvendig tid for utføring av arbeid for tillitsvalgt vil variere fra bedrift til bedrift. Det kan være en løsning å inngå avtale om en tidsramme. Store bedrifter har ofte inngått avtale om en tidsramme. Også i små og mellomstore bedrifter kan det være hensiktsmessig å inngå en slik avtale.

Tillitsvalgte skal i alle fall ha rett til låsbart skap og adgang til telefon, videre adgang til telefaks etter nærmere avtale når bedriften har dette.

De stedlige parter kan søke veiledning hos sine organisasjoner.

2. Det opptas lokale drøftelser om det skal stilles nødvendig utstyrt arbeidsrom til disposisjon. Så langt det er praktisk mulig og etter nærmere avtale gis adgang til tilsvarende kontorteknisk utstyr som benyttes i bedriften. Drøftelsene skal ta hensyn til bedriftens størrelse, struktur, driftsform, tekniske karakter, informasjon- og kommunikasjonsteknologisk utrustning, tariffavtalens lønnsform eller lignende.

Tillitsvalgte skal i alle fall ha rett til låsbart skap og adgang til telefon, videre adgang til telefaks etter nærmere avtale når bedriften har dette.

3. I forbindelse med nedtrapping av et oppdrag, skal bedriften legge forholdene til rette for at tillitsvalgte kan beholdes 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.

4. Arbeidsutvalget, bedriftstillitsvalgte og tillitsvalgte med spesielle oppgaver etter § 5-1 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. Møter for tillitsvalgte
Tillitsvalgte kan i forståelse med bedriftsledelsen holde møter i arbeidstiden uten trekk i lønn.
Ved planer om fusjoner, fusjoner og større omorganiseringer 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 medlemsmøter 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 tarifflønn uten overtid.

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. Overtid skal betales som fastsatt i AML. § 6-5 nr. 3.

§ 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.

Møter dette gjelder er:

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

2. Tilsvarende rett til permisjon gjelder for skolering av inntil en ukes varighet av ansattes representanter i bedriftens styrende organer. Samme bestemmelse gjelder kurs for bedriftens tillitsvalgte i regi LO.

Disse nye tillitsvalgte gis tapt arbeidsfortjeneste som er differanse mellom stipend og vanlig lønn.

Bekreftelse fra kursledelsen for at vedkommende har gjennomført kurset med påført stipendiets størrelse leveres av kursdeltakeren til arbeidsgiver som reduserer neste lønning med tilsvarende beløp.

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

3. Forespørsler om tjenestefrihet skal rettes til bedriftsledelsen så tidlig som mulig, jfr. § 6-5 nr. 4.

§ 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 MEF 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 fratre kan ikke velges eller utpekes før det er gått 2 år.
Tillitsvalgte skal ikke meddeles skriftlig advarsel begrunnet i utøvelsen av tillitsvervet uten saklig grunn.

§ 6-11 Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte

Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte 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 de tillitsvalgte har i bedriften.

Ved individuell oppsigelse av tillitsvalgt skal det gis 3 måneders 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 AML. kap. 15-17 får tilsvarende anvendelse, dog slik at hvis LO gjør gjeldende at oppsigelsen 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 dette vil virke krenkende overfor andre.

Er tillitsvalgte eller andre arbeidstakere sagt opp eller avskjediget de siste 3 måneder før innmeldelse i MEF, og det hevdes at dette skyldes krav om tariffavtale, skal tvisten behandles etter Hovedavtalens regler. Det samme gjelder tvist om oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte i forbindelse med overdragelse eller selskapsrettslig nyorganisering av bedrift, når LO hevder at oppsigelsen eller avskjeden strider mot Hovedavtalens § 2-1.

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

§ 6-12 Adgang til bedriften

Når tillitsvalgte i LO, samt ledere i deres underavdelinger som har tariffavtale med bedriften, ønsker adgang til bedriften for å ivareta tariffmessige gjøremål, skal det gis adgang etter å ha meldt fra til bedriftsledelsen. Ovenstående gjelder også problemer knyttet til at de tillitsvalgte ikke behersker norsk. I de tilfeller besøket omfatter samtaler/forhandlinger med bedriftsledelsen skal MEFs lokale representant informeres før en tar kontakt med bedriftsledelsen.

Kap. VII

Vernearbeid og verne- og helsepersonale

§ 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 10 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 budsjetttramme gi utvalget fullmakt til å iverksette vernetiltak som utvalgets medlemmer er enige om. Dette begrenser ikke utvalgets beslutningsmyndighet etter loven.

§ 7-3 Bedriftshelsetjeneste

Partene understreker viktigheten av det forebyggende arbeid med arbeidsmiljø og helse i bedriftene.

Bedriften skal når den er pliktig til å ha verne- og helsepersonale (VHP) etter arbeidsmiljøloven, la seg bistå av slikt personale. Dersom et slikt tilbud ikke finnes, skal bedriften og tillitsvalgte i fellesskap arbeide aktivt med andre bedrifter for å søke opprettet ordninger som tilfredsstillende arbeidsmiljølovens forskrifter om verne- og helsepersonale. Verne- og helsepersonalets aktivitet skal fremgå av bedriftens dokumentasjon i henhold til Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften).

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, jfr. lov om lønnsplikt ved permittering. Denne bestemmelsen er ikke til hinder for bruk av rulle-ende permittering.
4. Ved vurdering av hvem som skal permitteres, skal det legges vekt på de spesielle oppgaver de tillitsvalgte 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. Før lengre permittering iverksettes, bør bedriften som et alternativ vurdere yrkesfaglig kompetansehevede tiltak etter bedriftens behov og som kan styrke bedriftens konkurransesituasjon. 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 gjeninntagelse følger andre regler enn ved iverksettelsen medfører ikke at permittering eller gjeninntagelse 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 AML § 15-3, (10) er varslet 2 dager, ved brann 14 dager.
3. Varselet 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 gir adgang til kortere varsel. Det samme gjelder arbeidsreglement opprettet før 31.12.97.
6. Hvis bedriften permitterer uten å overholde varselfristen skal arbeidstakerne betales vanlig fortjeneste til fristens utløp. Ved permitteringer som nevnt i nr. 2 betales ordinær timelønn.
7. Dersom en permitteringsperiode avbrytes, og arbeidstaker inntas i arbeid i mer enn 4 uker, skal ny permitteringsperiode anses som ny permittering i relasjon til bestemmelsene om vilkår, drøftelser, varsler m.v. Dette gjelder ikke inntak som skyldes vikariat for andre arbeidstakere med lovlig fravær. I slike tilfeller skal det dog gis varsel til arbeidstaker så tidlig som mulig, og senest tre dager før arbeidsperiodens utløp.

Merknad.

Partene viser til brev fra MEF av 19. juni 2009 og er enige om følgende: Så lenge det ytes dagpenger direkte etter en arbeidsperiode på inntil 6 uker i sammenheng i en permitteringsperiode, er partene enige om at lengden av arbeidsperioden som kan benyttes uten at fortsatt permittering skal regnes som ny permittering, endres fra 4 til 6 uker.

§ 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 tilstede eller om det må gjennomføres oppsigelser.
4. Arbeidstakere som blir permittert skal få skriftlig bevis fra arbeidsgiver. Beviset skal angi grunn til permitteringen og permitteringsens sannsynlige lengde.
5. 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 varselet 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 arbeidstakere som er permittert utover 4 måneder og inntil videre, sier opp for å gå over i annet arbeid, kan vedkommende fratre 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

1. I typisk sesongindustri gjelder kap. VIII med mindre annet følger av tariffavtale eller fast praksis. Også i så fall gjelder § 8-6 tilsvarende.
2. Når arbeidstaker er permittert løper plikten til sykestrygd så lenge den består etter loven, men bare så lenge arbeidstakeren ikke er i annet arbeid.
3. § 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

MEF og LO er enige om nødvendigheten av et godt og tillitsfullt forhold mellom arbeidstakerne, deres tillitsvalgte og bedriften, både i enkeltsselskap og konsern.

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.

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.

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.

Hovedorganisasjonene vil på sin side, gjennom ulike tiltak, felles og hver for seg, yte støtte til dette arbeid.

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

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 m.v. 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 og virksomhetens påvirkning på det ytre miljø.

Ved etablering av arbeids-, prosjekt- og styringsgrupper innen bedriften, som ikke er en fast del av bedriftsorganisasjonen, skal de berørte ansatte sikres reell innflytelse. De tillitsvalgte skal sikres reell innflytelse på gruppens sammensetning og mandat. De tillitsvalgte utpeker selv de ansattes representanter blant de berørte ansatte.

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 kapittel 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:

- spørsmål som vedrører 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 1 gang i måneden, hvis det ikke er enighet om noe annet, og for øvrig når de tillitsvalgte ber om det.

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.

§ 9-4 Drøftelser vedrørende omlegging av driften

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

- omlegginger av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold, herunder viktige endringer i produksjonsopplegg og metoder.
- sysselsettingsspørsmål, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger.

§ 9-5 Drøftelser om selskapsrettlige forhold

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

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

Bedriftens ledelse skal sørge 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.

§ 9-6 Nærmere om drøftelse og informasjon

1. Bedriftens plikt til å la tillitsvalgte fremme synspunkter før beslutning tas. Før bedriften treffer sine beslutninger i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold skal dette drøftes med de tillitsvalgte.

I de tilfeller bedriftsledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal den grunngi sitt syn. Fra konferansen skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter.

Dersom en bedrift ønsker å gjennomføre slike endringer i bestående arbeidsforhold og LO hevder dette vil være tariffstridig, kan LO uten ugrunnet opphold ta opp med MEF

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.

2. Plikt til å informere tillitsvalgte om årsaker til og virkninger av bedriftens disposisjoner. I saker som omhandler forhold omfattet av §§ 9-4 og 9-5 skal tillitsvalgte informeres om årsakene til bedriftens disposisjoner samt de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvenser disse må antas å få for arbeidstakerne.

§ 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. §§ 9-3 første strekpunkt, 9-4 og 9-5.

Ved innføring av lønnsystemer 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 i forståelse med bedriften rådgiver ved gjennomgang av regnskaper, årsoppgjør m.v., 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 9-8 tilsvarende anvendelse på avdelingsnivå.

§ 9-10 Kombinerte møter

De drøftelser som skal finne sted i henhold til kap. 9 kan ses i sammenheng med del B, men dette kan ikke gripe inn i de tillitsvalgtes rettigheter etter Del A.

§ 9-11 Virkning av manglende informasjon

Er informasjonsplikten etter §§ 9-3 til 9-8 ikke oppfylt i forhold til hva som er relevant for oppsigelsen, 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 p.g.a. innskrenkning

Ved oppsigelse på grunn av innskrenkning/omlegging kan ansienniteten 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 5 dager etter konferansen gir bedriften beskjed om at de ønsker slike forhandlinger, utstår de omtvistede oppsigelser inntil det har vært forhandlet mellom organisasjonene.

§ 9-13 Personellregistre og kontrolltiltak

1. Personellregistre
Partene skal lokalt drøfte hvilke personalopplysninger bedriften kan registrere, og hvordan de skal oppbevares og brukes. All registrering må ha et saklig formål. Praksis må være i samsvar med lov om personopplysninger med forskrifter, eventuell personaldatainstruks og rammeavtalen om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer.

Personellregisteret skal behandles konfidensielt.

2. Kontrolltiltak
Behov, utforming og innføring av interne kontrolltiltak skal drøftes på bedriften.

For øvrig vises til personopplysningsloven med forskrifter og tilleggsavtale V i Del C.

Med jevne mellomrom bør partene revurdere iverksatte kontrolltiltak.

3. Fjernsynsovervåkning
Fjernsynsovervåkning må være saklig begrunnet ut fra hensynet til virksomheten i det overvåkende foretak. Hvis direkte og kontinuerlig fjernsynsovervåking av den enkelte ansatt i arbeidssituasjonen er aktuell, skal hensikt og behov klarlegges. Slik overvåking bør i størst mulig utstrekning unngås. For øvrig vises til personopplysningsloven med forskrifter.

Merknad:

Fjernsynsovervåking kan også være et viktig hjelpemiddel i arbeidet med å bedre sikkerheten for arbeidstakerne.

§ 9-14 Forhåndsinformasjon til tillitsvalgte

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 m.v.

Bedriften skal snarest mulig, og senest ved tiltredelse, orientere arbeidsutvalget og de tillitsvalgte i vedkommende avdeling om nyansettelser herunder ledere som har betydning for avdelingens virksomhet og gi nyansatte beskjed om hvem som er tillitsvalgt. Bedriftsrepresentant skal snarest mulig og senest innen 14 dager også presentere nyansatte for tillitsvalgte.

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

§ 9-16 Eierskifte i aksjeselskap

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

- 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 omlegginger også kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere bedrifter innen samme konsern, skal konsernledelsen så tidlig som mulig drøfte disse spørsmål med tillitsvalgte. På samme måte behandles 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.

§ 9-18 Kontaktmøte i bedrift som eies av selskap

I bedrift som eies av selskap (aksjeselskap, andelslag m.v.) 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.

§ 9-19 Brudd på reglene om informasjon og drøftelser

1. Hovedorganisasjonene understreker viktigheten av at Hovedavtalens bestemmelser om informasjon og drøftelser overholdes. Partene har derfor funnet det hensiktsmessig å etablere et regelverk som ivaretar dette.
2. Ved grovt brudd på reglene om informasjon og drøftelser i Hovedavtalens §§ 9-3 til 9-6 kan det ilegges bot etter bestemmelsene i denne paragraf. Dersom de tillitsvalgte mottar konfidensiell informasjon etter reglene i §§ 9-3 til 9-6 skal grove brudd på de tillitsvalgtes lojalitetsplikt behandles etter reglene i denne paragraf.
3. Dersom det gjøres gjeldende at det foreligger grovt brudd som nevnt i pkt. 2, skal partene følge de saksbehandlingsregler som fremgår av Hovedavtalens § 2-3.
4. Dersom partene har sluttført forhandlingene etter Hovedavtalens § 2-3 og det er uenighet om det foreligger et brudd som nevnt i pkt. 2, kan organisasjonene innen 1 måned etter forhandlingenes avslutning bringe tvisten inn for den nemnd som er omhandlet i pkt. 6.
5. Dersom det gjennom enighet er på det rene at det foreligger et grovt brudd i henhold til disse bestemmelser, kan partene bli enige om hvilke sanksjoner dette skal medføre. Blir partene ikke enige om sanksjoner, kan en av partene bringe tvisten inn for sanksjonsnemnda i henhold til pkt. 6 nedenfor.
6. Partene skal i fellesskap oppnevne en nemnd bestående av fem medlemmer. Partene oppnevner to medlemmer hver. Nemndas leder oppnevnes av Riksmeklingsmannen.

Regler for saksbehandlingen fastsettes av nemnda .

Nemnda skal grunngi sin avgjørelse og kan ilegge en bot. Ved fastsettelse av botens størrelse skal det legges vekt på utvist skyld, bruddets grovhet, økonomisk evne og forholdene ellers. Det skal videre legges vekt på om den innklagede har rettet opp eller forsøkt å rette opp det påståtte grove brudd. Boten kan ikke overstige kr 300.000,-.

Nemnda avgjør saken med endelig virkning.

Nemndas funksjonstid er tilsvarende hovedavtaleperioden.

7. Boten skal tilfalle fellestilltak for bedriftsutvikling i bransjen.
8. Bestemmelsene i denne paragraf innebærer ingen innskrenkning i partenes adgang til å kreve erstatning for økonomisk tap for øvrig.

Kap. X

Bestemmelser vedrørende individuelle ansettelsesforhold

§ 10-1 Rett til å nekte å arbeide sammen med person som har vist utilbørlig opp- treten

Arbeidstaker har rett til å nekte å arbeide sammen med eller under ledelse av personer som har vist slik utilbørlig oppførsel 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 Drøftelse 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. § 9-4.

§ 10-3 Tiltak for yrkeshemmede

Arbeidsgiver skal samarbeide om tiltak etter AML § 4-6 nr. 1 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 fratrukke seg fortrinnsrett med mindre det er saklig grunn til å fravike dette. Det skal på forhånd konfereres med de tillitsvalgte. Tidligere opparbeidet ansiennitet beholdes.

Når bedriften har behov for mer arbeidskraft, skal den også ta i betraktning at enkelte deltidsansatte kan ha ønske om utvidet arbeidstid.

§ 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 offentlige verv vises til kommunelovens § 40 nr. 1 og AML § 12-13.

Arbeidstaker som blir valgt til stortingsrepresentant har rett til tjenestefri.

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. Arbeidstaker med tillitsverv i fagorganisasjonen, i Arbeidernes Opplysningsforbund og Norsk Folkehjelp 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 fagorganisasjonen, permisjon uten lønn i to valgperioder. Ytterligere permisjon avgjøres i hvert enkelt tilfelle av bedriften.

§ 10-7 Sluttattest

Når arbeidstaker slutter etter lovlig oppsigelse skal vedkommende ha attest:

Attesten skal bare inneholde:

- a. Navn, fødselsår og dato.
- b. Når begynt.
- c. Når sluttet (uten at grunn blir gitt).
- d. Fag.
- e. Lønn ved arbeidsforholdets opphør.
- f. Tid for siste ferie.
- g. Opplysning om hvorvidt det er søkt om sluttvederlag for arbeidstakeren.
- h. Det skal opplyses hvilke oppgaver vedkommende har hatt.

Arbeidstaker som avskjediges har også rett til sluttattest.

§ 10-8 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.

§ 10-9 Permisjon for utdanning

1. 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.
2. Arbeidstaker som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært tilsatt hos arbeidsgiveren de to siste år, har rett til utdanningspermisjon iht AML § 12-11.
3. Ved behandling av slik permisjonssøknad skal alle ansatte eller grupper av ansatte vurderes etter de samme kriterier, også når det gjelder eventuell økonomisk støtte.
4. Søknad om permisjon bør besvares innen 3 uker. Dersom søknaden avslås, skal dette begrunnes.
5. 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.
6. 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

Månedlig utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent

§ 11-1 Månedlig utlønning

1. Det bør benyttes månedlig utlønning, med mindre partene på bedriften er enige om noe annet. Det kan treffes avtale om å konto forskudd for utlønningsperioden.

§ 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 m.v. og trekk som arbeidsgiver/arbeidstaker skriftlig avtaler.
- b. Arbeidstaker får på lønningsdagen en slipp som viser lønnsutregning, bruttobeløp, foretatt trekk og netto lønn overført til arbeidsgivers bank.
- c. Arbeidsgivers bank foretar fellestrekk eller andre trekk etter oppgave fra bedriften eller 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.

§ 11-3 Trekk av fagforeningskontingent

Bedriften skal i egen regi eller gjennom bank sørge for trekk av fagforeningskontingent og forsikringskontingent dersom denne er en del av medlemsskapet, 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 bruttofortjeneste, d.v.s. summen av beløp som oppgis i rubrikk 111 A 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.

Trekklistene med angitt dato/periode skal inneholde:

- fødselsnummer (11 siffer)
- navn
- trukket beløp
- virksomhetssted

Meldinger, hvor følgende bør være med:

- tilmeldt i perioden
- sluttet i perioden
- til eller fra første gangs militærtjeneste/-siviltjeneste

- eventuelle andre meldinger tariffpartene er enige om
- brutto lønn
- trukket hittil
- overgang til uføretrygd, alderspensjon eller AFP

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

Der det er mulig sendes trekklistene elektronisk.

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 og tilleggsavtale

§ 1 Innledning

MEF og NAF etablerte et tariffsamarbeide i 1951. Ved siden av tariffsamarbeid har næringspolitisk samarbeid vært sentralt.

Dette samarbeidet har betydd langt mer for bransjen enn det antall medlemmer i NAF og antall medlemsbedrifter i MEF med tariffavtale tilsier. Derfor har begge parter vært opptatt av å øke fagorganiseringen som grunnlag for det videre samarbeid til bransjens beste. For å finne ut årsaken til den manglende opplutning gikk partene sammen og finansierte forskningsrapporten "barrierer mot fagorganisering i maskinentreprenørbedrifter" i 1998. Med denne felles referanse er samarbeidet videreutviklet både sentralt og i distriktene.

Gjennom felles informasjonsmateriell og god kontakt mellom tillitsvalgte og ansatte i organisasjonene vil en styrke og videreutvikle samarbeidet mellom partene.

Det er hovedorganisasjonenes (LO-MEF) ønske at dette samarbeidet skal videreføres ved den nye hovedavtalen.

§ 2 Formål

Formålet med det som er nevnt innledningsvis og denne avtale er at en gjennom dette også vil styrke og videreutvikle samarbeidet mellom de ansatte og ledelsen i den enkelte bedrift.

Det er forholdene i den enkelte bedrift som må avgjøre hvordan samarbeidet best kan organiseres. Organisasjonene er imidlertid enige om at en viss formalisering av samarbeidet er ønskelig og nødvendig i alle bedrifter. Avtale om dette bør søkes inngått i den enkelte bedrift. Dersom enighet om slik avtale ikke oppnås, skal partenes representanter i distriktene og sentralt gjennom felles opptreden bidra til den nødvendige formalisering.

§ 3 Bedriftsutvalg – avdelingsutvalg – konsernutvalg - informasjon

Bedriftsutvalg

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.

Avdelingsutvalg

Bedrifter med mer 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.

Informasjonsmøter

Minst en gang pr. år skal det holdes informasjonsmøte for de 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.

For øvrig gjelder Hovedavtalen LO-NHO kapitlene XII, XIII, XIV og XV.

§ 4 Kompetanseutvikling

§ 4-1 Innledning

MEF og LO erkjenner den store betydning øket 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.

§ 4-2 Etter- og videreutdanning

Etter- og videreutdanning er et særlig viktig virkemiddel i utviklingen av bedriftens konkurranseevne. 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.

§ 4-3 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 en gang pr. år. Der hvor det er gap mellom bedriftens nåværende kompetanse og fremtidige behov, forsettes 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.

§ 4-4 dokumentasjon av realkompetanse

Det er viktig at bedriften har et system for dokumentasjon av den enkeltes erfaring, kurs og praksis relatert til arbeidsforholdet.

§ 5 Partenes ansvar for oppfølging av samarbeidsavtalen

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

For øvrig gjelder Hovedavtalen LO-NHO kapittel XVII.

§ 6 Avtale om opplæring i helse/miljø og sikkerhetsarbeid

Avtalen er et eget vedlegg, vedlegg I.

Del C

Tilleggsavtaler

I den utstrekning denne hovedavtale ikke har tilsvarende tilleggsavtaler, gjelder tilleggsavtalene i Hovedavtalen LO-NHO del C. (Skal vi foreslå tatt inn tilleggsavtalene, da slipper de å ha to hovedavtaler tilgjenglig)

Tilleggsavtale 1:

Avtale om opplæring i verne- og miljøarbeid mellom Landsorganisasjonen i Norge og Maskinentreprenørenes Forbund

Innledning

1. Opplæringens formål

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

2. Hvem omfattes av avtalen

Verneombud, arbeidstakerrepresentanter i arbeidsmiljøutvalg og førstelinjes arbeidsleder innen for hvert verneområde omfattes av denne avtale.

3. Grunnopplæring innhold og varighet

Alle som har en funksjon i bedriftens HMS-organisasjon har behov for en felles grunnopplæring. Dette gjelder også arbeidsledere (jfr. AML.s. § 2-3 (3), bedriftsledere og tillitsvalgte. En forutsetter at grunnopplæringen legges opp slik at den er med å utvikle samarbeidsforhold innen bedriften (HMS-organisasjon).

Bedriftens ledelse er ansvarlig for at opplæring skjer i henhold til denne avtale.

Det er også ønskelig at øvrige ansatte engasjerer seg i HMS-opplæring til fordel for en positiv utvikling av samarbeidsforholdene innen bedriften (jfr. AML.s. § 2-3).

Grunnopplæringen skal gjennomføres innenfor et 40 timers program. Det forutsettes at den enkelte som deltar på kurset skal få grunnleggende kunnskap om hvordan en løser sine HMS-problemer. Rammeprogrammet skal baseres på bransjerettet kursmaterieil, samt nødvendige forskrifter til AML. Emneområder omfatter da:

1. Arbeidsmiljøloven
2. Internkontroll
3. HMS-arbeide, praktisk vernearbeid
4. Ulykker, årsaker og forebygging
5. Trivsel, ledelse/samarbeide
6. Helsefarer, støy/kjemisk/klima
7. Ergonomi

Det administrative ansvaret for gjennomføringen av det enkelte kurs avtales mellom partene lokalt. Begge parter skal være med under gjennomføringen. HMS-opplæringen skal gjennomføres så tidlig som mulig i funksjonsperioden, fortrinnsvis innen 3 måneder etter at nyvalg har funnet sted.

Partene skal i fellesskap sørge for nødvendige endringer i rammeprogram og at kursmaterieil er i samsvar med utviklingen i samfunnet.

Dette er ikke til hinder for at nødvendig opplæring kan gjennomføres ved kurs arrangert av andre, jfr AML § 6-5.

Utgiftene i forbindelse med opplæring bæres av arbeidsgiver.

Det opprettes en sentral styringsgruppe med en representant fra MEF og en representant fra LO som har det overordnede ansvar ved gjennomføringen av opplæringen. Alle gjennomførte kurs skal innrapporteres til denne styringsgruppen.

Videre skal styringsgruppen foreta de nødvendige endringer i rammeprogram og kursmaterieil i forhold til utviklingen i samfunnet.

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. Bedriftens verneombud og bedriftsledelsen har ansvaret for slik opplæring.

Generell videreopplæring utover 40-timerskurset vurderes og ved behov utarbeides fagplan og egen avtale om dette . Partene kan eventuelt henvise til allerede eksisterende kurs som kan være hensiktsmessige.

5. Tvister

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



Norsk Arbeidsmandsforbund

Grubbegt. 6, Postboks 8704
Youngstorget, 0028 Oslo
E-post: norsk@arb-mand.no
Telefon: 23 06 10 50
Telefaks: 23 06 10 92
Hjemmeside: www.arbeidsmandsforbundet.no



Norsk Transportarbeiderforbund

Hammersborg Torg 3, 0179 OSLO
E-post: ntf@transportarbeider.no
Telefon: 23 06 27 40
Telefaks: 23 06 27 41
Hjemmeside: www.transportarbeider.no



Industri Energi

Youngsgt. 11, 0181 Oslo
E-post: oslopost@industrienergi.no
Tlf: 23 06 13 40
Telefaks: 23 06 13 60
Hjemmeside: www.industrienergi.no



Fellesforbundet

Fellesforbundet

Lilletorget 1, 0184 Oslo
E-post: fellesforbundet@fellesforbundet.no
Telefon: 23 06 31 00
Telefaks: 23 06 31 01
Hjemmeside: www.fellesforbundet.no



Landsorganisasjonen i Norge - LO

Youngs gate 11, 0181 Oslo
E-post: lo@lo.no
Telefon: 23 06 10 50
Telefaks: 23 06 17 43
Hjemmeside: www.lo.no



Maskinentreprenørenes Forbund

Postboks 505 Sentrum, 0105 Oslo
Besøksadresse: Fred. Olsensgt. 3, 0152 Oslo
E-post: firmapost@mef.no
Telefon: 22 40 29 00
Telefaks: 22 33 31 89
Hjemmeside: www.mef.no