

# RIKSMEKLINGSMANNENS MØTEBOK

i sak 2006-111 mellom

INDUSTRI ENERGI  
på den ene side

og

NHO LUFTFART  
på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2006 – Overenskomst 388 Trafikkpersonell, funksjonærer og redningsmenn i CHC Helikopterservice og Heli-One

Den 24., 25. og 26. oktober 2006 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklingsmannens lokaler i Grensen 3, Oslo under ledelse av meklingsmann Nils Dalseide.

Til stede for partene:  
Industri Energi:

Ketil Krohn-Pettersen, Frode Alfheim, Bjørn Andersen, Andreas Høle, Tor Vincent Solesvik, Hans Petter Jensen, Atle Johan Jensen.

NHO Luftfart:

Odd M. Nymoen, Håkon Andersen, Eli Lokna, Ulf Selset, Kjell Reiestad.

Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppsigelse fra Industri Energi, mottatt 05.10.2006.
2. Riksmeklingsmannens forbud mot arbeidsstans, datert 05.10.2006.
3. Krav om avsluttet mekling datert 20.10.2006.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Partene ble under meklingen enige om å flytte protokolltilførselene angående tjenestepensjonsordningen til redningsmenn, over i en lokal særavtale. Den lokale særavtalen vil – etter partenes avtale i dag - følge HA § 4.4 om varighetsbestemmelsen.

Industri Energi fremmet følgende krav i tariffrevisjonen 2006.

*Ved oppdrag/kurs i utlandet med en varighet under 2 mnd skal partene lokalt avtale minimumsbestemmelser. Dersom oppdraget varer utover 2 mnd skal dette avtales med den enkelte ansatt. Den ansatte kan la seg bistå av en tillitsvalgt. Utenlandsreise skal baseres på frivillighet. Beordring skal først skje etter en avtalt enighet mellom selskapet og den lokale klubben i Industri Energi. Beordringsperioden begrenses inntil 1 måneds varighet.*

Arbeidsgiverne insisterte på at dette ønsket de å regulere lokalt. Industri Energi valgte derfor å trekke kravet slik at partene lokalt kan fremforhandle en utenlandsavtale. Industri Energi vil følge utviklingen i tariffperioden og eventuelt fremme kravet ved neste tariffrevisjon

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

Meklingen ble deretter avsluttet kl. 02.00.



Nils Dalseide

## MEKLINGSMANNENS FORSLAG

i sak 2006-111 mellom

INDUSTRI ENERGI  
på den ene side

og

NHO LUFTFART  
på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2006 - Overenskomst 388 Trafikkpersonell, funksjonærer og redningsmenn i CHC Helikopterservice og Heli-One

Det generelle tillegget skal være 2 - to - kroner.

### **Avtalefestet pensjon**

Det vises til brev fra statsminister Jens Stoltenberg av 31.3.2006 til FF og NI se vedlegg 1.

### **Protokoll**

Under henvisning til Statsministerens brev er partene inneforstått med at prosessen med å komme frem til en tilpasning av AFP-ordningen må være slutført så tidlig at arbeidstakerne innen rimelig tid kan forberede seg på et tilpasset system, og slik at det er tid til lovmessige og systemmessige tilpasninger før ny folketrygd innføres i 2010. Dette tilsier at partene bør drøfte de praktiske tilpasninger i 2008.

For øvrig foreslås innholdet i partenes overenskomst i samsvar med forhandlingsresultatet av i dag, og blir da sålydende:

Avtale nr. 388

Trafikkpersonell, funksjonærer og redningsmenn

Overenskomst av 2006 - 2008

Utløp: 31. mars 2008

## OVERENSKOMST

mellom

**NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON/  
NHO Luftfart/  
CHC HELIKOPTER SERVICE AS/  
Heli-One (Norway) AS**

på den ene side

og

**LANDSORGANISASJONEN I NORGE/  
Industri Energi/  
Industri Energi  
AVDELING 145 I CHC HELIKOPTER SERVICE AS  
AVDELING 142 I Heli-One (Norway) AS**

på den annen side

### I N N H O L D

DEL I	Hovedavtalen.....	4
DEL II	Overenskomstens bestemmelser.....	4
<b>Kap. 1</b>	<b>Overenskomstens omfang og varighet.....</b>	<b>4</b>
	§ 1 Overenskomstens omfang.....	4
	§ 2 Overenskomstens varighet.....	5
<b>Kap. 2</b>	<b>Likestilling.....</b>	<b>6</b>
	§ 3 likestilling. ....	6
<b>Kap. 3</b>	<b>Arbeidstidsbestemmelser.....</b>	<b>7</b>
	§ 4 Alminnelige bestemmelser om arbeidstidens lengde	7
	§ 5 Alminnelige bestemmelser om arbeidstidens deling	7
§ 6	Spesielle arbeidstidsbestemmelser.....	8
	§ 7 Bestemmelser om begrensning av overtidsarbeid.	9
<b>Kap. 4</b>	<b>Alminnelige lønnsbestemmelser.....</b>	<b>9</b>
	§ 8 Bestemmelser om lønssystem.....	9
	§ 9 Beregning av lønn for del av måned.....	10

	§ 10 Tidspunkt m.v for lønnsutbetalingen.....	10
<b>Kap. 5</b>	<b>Betaling for vikariat og overtidsarbeid.....</b>	<b>10</b>
	§ 11 Betaling for vikariat.....	10
	§ 12 Betaling for overtidsarbeid.....	11
<b>Kap. 6</b>	<b>Bestemmelser om sosiale ytelser.....</b>	<b>12</b>
	§ 13 Lønnsans. ved svangerskap/fødsel eller adopsjon	12
	§ 14 Ytelser under militærtjeneste.....	12
	§ 15 Ferie.....	13
	§ 16 Eldre arbeidstakere med nedsatt helse .....	14
	§ 17 Innvandrere .....	14
<b>Kap. 7</b>	<b>Diverse bestemmelser.....</b>	<b>14</b>
	§ 18 Kompetanse og bedriftsutvikling .....	14
	§ 19 Individuell oppsigelse og oppsigelsesfrister .	15
	§ 20 Spesielle fordeler .....	15
	§ 21 Ledige stillinger.....	15
	§ 22 Reise- og transportbestemmelser .....	16
	§ 23 Garderobe og oppholdsrom .....	17
	§ 24 Arbeidstøy, uniform og verneutstyr .....	17
	§ 25 Diverse bilag.....	17
	Protokolltilførsler.....	18

## BILAG

1. Avtale om sluttvederlag
2. Avtale om opplysnings- og utviklingsfond
3. Korte velferdspermisjoner
4. Avtalefestet pensjon (AFP)
5. Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstagere
6. Ferie m.v.
7. Tjenestepensjoner
8. Innleie av arbeidstakere, bortsetting av arbeid m.v.
9. Fagopplæring og videreutdanning.

**DEL I****HOVEDAVTALEN****DEL II****OVERENSKOMSTENS BESTEMMELSER****KAP. 1****OVERENSKOMSTENS OMFANG OG VARIGHET****§ 1 Overenskomstens omfang**

- 1.1 Denne overenskomst gjelder trafikkpersonell, funksjonærer og redningsmenn som er ansatt på hel- eller deltid.
- 1.2 Med deltidsansatte menes:
  - ansatte som på årsbasis arbeider enkelte faste dager i uken med full eller redusert arbeidstid,
  - ansatte som på årsbasis arbeider fast hver dag med redusert arbeidstid.
- 1.3 Overenskomsten gjelder ikke for personer som er midlertidig ansatt inntil to måneder, selv om bestemmelsene om arbeidstid, lønn og overtidsbetaling må følges også for dem.
- 1.4 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 - YS-P/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 henhold til 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 henhold til de oppsigelsesregler som gjelder.

## **§ 2 Overenskomstens varighet**

Overenskomsten trer i kraft den 1. april 2006 og gjelder til 31.mars 2008 og videre 1 - ett - år ad gangen med mindre den blir sagt opp skriftlig med minst 2 - to - måneders varsel.

## **KAP. 2**

### **LIKESTILLING**

#### **§ 3**

- 3.1 Partene er enige om både sentralt og lokalt å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene, slik at kvinner og menn gis like muligheter. Bedriften skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelse, lønn, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.
- 3.2 De lokale parter bør drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale.

Formålet med en slik avtale er at alle arbeidstakere - uansett kjønn - gir samme mulighet til arbeid og faglig utvikling, og likestilling med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement.

- 3.3 I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriftene, vil NHO Luftfart og INDUSTRI ENERGI bl.a. peke på at:

- Likestilling er et lederansvar.
- Likestilling gjelder også holdninger og normer og krever sterk medvirkning fra såvel de tillitsvalgte som fra ledelsen.
- Likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablerte samarbeidsfora i bedriften.

### KAP. 3

#### ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

##### § 4 Alminnelige bestemmelser om arbeidstidens lengde

- 4.1 Den ordinære effektive arbeidstid skal ikke overstige 37 1/2 timer pr. uke.
- 4.2 Der hvor den praktiserte normale arbeidstid for kontorfunksjonærer har vært kortere enn 37 1/2 timer pr. uke, skal ikke bestemmelsene i 4.1 medføre at den effektive arbeidstid forlenges. Skulle en bedrift finne det påkrevet å utvide arbeidstiden der hvor den har vært kortere enn 37 1/2 timer, skal spørsmålet tas opp med de tillitsvalgte. Blir ikke partene enige på bedriften, kan spørsmålet bringes inn for hovedorganisasjonene.
- 4.3 Når det ansettes deltidspersonell skal det avtales skriftlig hvilken fast arbeidstid og månedslønn vedkommende skal ha. Den avtalte faste arbeidstid kan bare endres ved avtale med den deltidsansatte. Den ansatte skal gis anledning til å konferere med den tillitsvalgte på forhånd.
- 4.4. Den årlige lønnsvurdering

Partene er enige om at det ved de årlige vurderinger i bedriftene også må legges vekt på bedriftens økonomi, produktivitets-utvikling, fremtidsutsikter og konkurranseevne.

##### § 5 Alminnelige bestemmelser om arbeidstidens inndeling

- 5.1 Når den daglige arbeidstid er lengre enn 5 timer, skal den ansatte ha en hvile- og spisepause av 1/2 times varighet. Er arbeidstiden 5 timer eller kortere, kan pausen reduseres til 15 minutter. Er arbeidstiden 3 timer eller kortere, bortfaller pausen i sin helhet.
- 5.2 Den daglige arbeidstid skal legges mellom kl. 07.00 og kl. 17.00.
- Når det arbeides på lørdager, slutter arbeidstiden senest kl. 14.00.
- 5.3 Bedriften og de tillitsvalgte skal avtale inndelingen av arbeidstid og fastsetting av spisepausen. Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll.



Ved fastsetting av arbeidstiden skal det tas mest mulig hensyn til rasjonell drift og miljømessige forhold.

Fleksitid kan avtales skriftlig.

- 5.4 Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for å vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjenning.
- 5.5 Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljølovens §10-5 og § 10-12. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres.
- 5.6 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.

## **§ 6 Spesielle arbeidstidsbestemmelser**

- 6.1 Påskeaften er fridag.

Når hensynet til bedriften gjør det nødvendig at arbeidet holdes i gang, gis personalet fri i den utstrekning det er anledning til det.

Arbeidstakere på dagtid som av bedriftsmessige hensyn pålegges å arbeide påskeaften, skal i stedet ha fri en annen dag.

- 6.2 Jul- og nyttårsaften slutter arbeidet kl. 12.00. Det samme gjelder også pinseaften hvis ikke hensynet til bedriften gjør det nødvendig at arbeidet holdes i gang utover dette tidspunktet.
- 6.3 Ved behov for skiftarbeid eller forskjøvet arbeidstid skal de stedlige partene drøfte betingelsene. Slike ordninger skal godkjennes av INDUSTRI ENERGI og NHO LUFTFART før de iverksettes.
- 6.4 Personer som går på en offentlig godkjent aftenskole, hvor utdanningen har tilknytning til arbeidet, skal gis fri slik at det blir minst to timer mellom arbeidets slutt og skoletidens begynnelse dersom utdanningen begynner kl. 16.00 eller senere. I tillegg skal det gis fri slik at det blir minst 2 timer mellom arbeidets slutt og eksamens start.
- Ved eksamen i forbindelse med slik utdanning gis det fri uten lønnstrekk den tid eksamen faller sammen med arbeidstiden.
- 6.5 Ansatte som betjener særlig anstrengende kontormaskiner (skjermterminaler o.l.) og en-manns sentralbord, skal etter

avtale med bedriftsledelsen gis anledning til å variere dette med annet kontorarbeid eller gis kortere hviletid.

### **§ 7 Bestemmelser om begrensning av overtidsarbeid**

- 7.1 Overtidsarbeid kan anvendes i den utstrekning gjeldende lov hjemler.
- 7.2 Overtidsarbeid skal innskrenkes til det minst mulige og i særdeleshet ikke overdrives av eller overfor den enkelte ansatt.

## **KAP. 4**

### **ALMINNELIGE LØNNSBESTEMMELSER**

#### **§ 8 Bestemmelser om lønssystemer**

Lønssystemet er i henhold til den lokale særavtale i bedriften. Lønssystemet må godkjennes av organisasjonene før det iverksettes.

#### **§ 9 Beregning av lønn for del av måned**

- 9.1 Ved tiltredelse/fratredelse av stilling eller lignende finnes lønnen som skal betales på følgende måte:

$$\frac{\text{Månedslønn}}{\text{Aktuelt uketimetall} \times 4 \frac{1}{3}} = \text{Timelønn}$$

- 9.2 Ved trekk i lønn, benyttes samme fremgangsmåte som beskrevet under § 9.1.

#### **§ 10 Tidspunkt m.v. for lønnsutbetalingen**

- 10.1 Bedriften bestemmer om lønnsutbetalingen skal skje i kontanter eller over bank.
- 10.2 Lønningene utbetales hver 15. og siste i måneden dersom ikke annet avtales ved den enkelte bedrift. Faller en lønnsutbetalingsdag på en helligdag, skjer utbetaling nærmeste foregående hverdag.

## **KAP. 5**

### **BETALING FOR VIKARIAT OG OVERTIDSARBEID**

#### **§ 11 Betaling for vikariat/ekstrahjelp**

- 11.1 Ved vikariat i stilling med mer kvalifisert og ansvarsfullt arbeid og som varer utover 3 uker i sammenheng (ikke ferievikariat), skal det lokalt avtales en godtgjørelse.

Godtgjøringen betales fra første dag.

- 11.2 Partene er enig om at ekstrahjelper innenfor helikopterterminalene - trafikk, frakt og stuere - skal ha samme lønns- og arbeidsbestemmelser som selskapets fast ansatte.

## § 12 Betaling for overtidarbeid

- 12.1 Som overtidarbeid i denne forbindelse regnes arbeid som forlanges utført utenfor arbeidstakerens ordinære arbeidstid i henhold til den avtalte arbeidstidsinndeling for heltidsansatte.

- 12.2 For overtidarbeid betales pr. time en timelønn + et overtidstillegg fastlagt i prosenter av timelønnen.

Det regnes bare med hele og halve timer.

Ved fremmøte til overtid etter ordinær arbeidstid skal det betales for minst 2 timer.

- 12.3 Timelønnen for den enkelte arbeidstaker beregnes etter følgende formel:

$$\frac{\text{Månedslønn}}{\text{Aktuelt uketimetall} \times 4 \frac{1}{3}} = \text{Timelønn}$$

For ekstraordinært overtidarbeid, hvorved forstås arbeid hvor arbeidstakeren etter å ha forlatt arbeidsstedet, får beskjed om hurtigst mulig og uten forutstående varsel å komme for å delta i uforutsett arbeid, betales 100 % tillegg inntil vedkommendes ordinære arbeidstid begynner.

For slikt fram møte betales for minst 3 timer, og dessuten nødvendige reiseomkostninger såfremt bedriften ikke sørger for transport. Denne bestemmelsen gjelder ikke i forbindelse med hjemnevakt hvor det betales for faktisk medgått arbeidstid.

- 12.4 Overtidstilleggene er:

100 % - for overtidarbeid på søn- og helligdager og på dager før søn- og helligdager etter den ordinære arbeidstids slutt.  
50 % - for øvrige overtidstimer.

### Særlige bestemmelser for overtidarbeid på frilørdager:

Når overtidarbeidet utføres på frilørdager i henhold til fastlagt arbeidstidsinndeling, løper de 100 % etter den ordinære arbeidstids slutt på lørdager for den berørte gruppen.

Ved 5 dagers uke med lørdagsfri, løper de 100 % fra kl. 12.00.

### Særlige bestemmelser om overtidarbeid om natten

For overtidarbeid på virkedager i tiden mellom kl. 21.00 og kl. 08.00, forutsatt at dette er påbegynt før kl. 06.00 betales 100%.

Bestemmelsen gjelder ikke for skiftgående personell.

- 12.5 En ansatt som har arbeidet ordinær dagtid og som samme dag må arbeide overtid i tilslutning til den ordinære arbeidstids slutt, betales kr. 67,- i matpenger. Dette under forutsetning av at overtiden varer minst 2 timer og at bedriften ikke skaffer mat. Eventuell lønn for spisetiden kommer til fradrag i matpengene.

#### Merknad

I bedrifter hvor det har vært uomtvistelig praksis med bedre ordning, beholdes denne.

Bestemmelsene ovenfor gjelder ikke for overordnede funksjonærer som etter sine ansettelsesvilkår ikke har krav på overtidsbetaling.

## KAP. 6

### BESTEMMELSER OM SOSIALE YTELSE

#### § 13 Lønnsansiennitet ved svangerskap/fødsel eller adopsjon

Arbeidstaker som har permisjon i forbindelse med svangerskap/-fødsel eller adopsjon, opparbeider lønnsansiennitet i inntil ett år, såfremt arbeidstaker har rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter bestemmelsene i Folketrygdloven.

#### § 14 Ytelser under militærtjeneste

- 14.1 Arbeidstakere som har minst 6 måneders ansettelse i bedriften og som beordres til militærtjeneste betales følgende lønn:

a)	For samlet førstegangs tjenestegjøring halv lønn	i inntil 3
	måneder med fradrag av den godtgjøring	vedkommende mottar av det
	offentlige, unntatt	familietillegg.

b) For senere tjenestegjøring full lønn i inntil 1 måned med fradrag av den godtgjøring vedkommende mottar av det offentlige, herunder også familietillegg.

Militærtjeneste kan ikke nyttes som oppsigelsesgrunn.

- 14.2 Bestemmelsene i 14.1. skal også anvendes på arbeidstakere som blir beordret til ordinær pliktig tjeneste i heimevernet, sivilforsvaret eller politireserven.
- 14.3 Betaling av lønn under militærtjeneste bygger på den forutsetning at arbeidstakeren er i arbeid i minst 3 måneder i bedriften umiddelbart etter avtjent militærtjeneste.

Fratrer arbeidstakeren etter egen oppsigelse innen utgangen av denne tid, har bedriften adgang til å foreta motregning i tilgodehavender vedkommende måtte ha i bedriften. Arbeidstaker kan avkrevs en erklæring om dette for å få slik betaling.

#### 14.4 Lønnsansiennitet for militærtjeneste m.m.

Avtjent førstegangstjeneste i forsvaret og pålagt tjeneste som sivilarbeider godskrives som lønnsansiennitet.

Arbeidstakere som har permisjon fra arbeidet for å utføre tilsvarende tjeneste, gis lønnsansiennitet på samme måte.

### § 15 Ferie

Ferie gis i samsvar med Ferieloven.  
I tillegg vises det til bilag om ferie.

### § 16 Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse

- 16.1 INDUSTRI ENERGI og NHO LUFTFART er enige om både sentralt og lokalt å arbeide for at det legges til rette for en personalpolitikk slik at eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse, kan fortsette å arbeide frem til ordinær pensjonsalder.
- 16.2 Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift diskuterer arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse. Det bør særlig tas hensyn til at tunge løft, skift, overtid, reiseoppdrag og særlig smussig arbeid kan medføre belastninger som kan være spesielt uheldig for disse arbeidstakere. Av denne grunn bør eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse så vidt mulig ut fra en leges vurdering eller etter eget ønske, kunne fritas for slike arbeidsoppgaver.
- 16.3 For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, hvilepauser, hjemme-/fjernarbeid, deltidarbeid m.v. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

### § 17 Innvandrere

- 17.1 Partene er enige om at det både sentralt og lokalt må arbeides for å tilrettelegge forholdene slik at innvandrere i større grad velger å ta arbeid innenfor bransjen. På denne bakgrunn bør derfor partene lokalt diskutere bedriftsaktuelle problemstillinger knyttet til rekruttering av innvandrere, som for eksempel praktisk tilrettelegging og holdningsspørsmål.

## KAP. 7

### DIVERSE BESTEMMELSER

## **§ 18 Kompetanse og bedriftsutvikling**

Kartlegging av bedriftens kompetansebehov skal omfatte samtlige arbeidstakergrupper. På bakgrunn av kartleggingen planlegges og gjennomføres det kompetansehevende tiltak. Dette kan f.eks. skje gjennom det daglige arbeidet, gjennom bruk av interne og eksterne kurs, selvstudier og konferanse. Bedriften og den enkelte har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen. Det vises i denne forbindelse til kapittel XVI i Hovedavtalen.

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse.

## **§ 19 Individuell oppsigelse og oppsigelsesfrister**

Hva angår

- 19.1 Oppsigelsens form, avgivelse og innhold, se Arbeidsmiljølovens § 15 pkt 1 og 4 samt § 17 pkt 4.
- 19.2 Oppsigelsesfrister, se Arbeidsmiljølovens § 15 pkt 3.
- 19.3 Vern mot usaklig oppsigelse, oppsigelsesvern ved sykdom, ved svangerskap og etter fødsel og ved militærtjeneste, se Arbeidsmiljølovens § 15 pkt 1 til 15 samt §17 pkt 1 til 7.
- 19.4 Arbeidstakerens rett til å kreve forhandlinger, reise søksmål og de frister som gjelder i den forbindelse, se Arbeidsmiljølovens § 17 pkt 3.

## **§ 20 Spesielle fordeler**

Spesielle fordeler som er praktisert med bedriftens samtykke eller tilsagt den enkelte eller samtlige som omfattes av denne overenskomst, kan ikke forringes i tariffperioden.

## **§ 21 Ledige stillinger**

- 21.1 Ledige og nyopprettede stillinger skal kunngjøres slik at de ansatte i bedriften gis anledning til å søke.
- 21.2 Deltidsansatte som er i arbeid og som har vært fast beskjeftiget i bedriften i minst 1/2 år, gis under ellers like vilkår fortrinnsrett ved nyansettelser i heltidsstilling.

## **§ 22 Reise- og transportbestemmelser**

- 22.1 Ved beordret overtidsarbeid utenom de tider de kollektive transportmidler er i gang, forutsettes det at bedriften fastsetter generelle retningslinjer vedrørende transport til

og/eller fra arbeidsplassen, eventuelt transportgodtgjøring eller at det treffes avtale for det enkelte tilfelle.

22.2 Reiser i bedriftens tjeneste godtgjøres etter bedriftens reiseregulativ.

Hvis bedriften ikke har reiseregulativ, skal det før den ansatte reiser ut på tjenestereise, treffes avtale om en av følgende tre ordninger:

- a) En fast diett- og losjigodtgjørelse pr. dag, uke eller måned.
- b) Bedriften holder kost og losji uten utgift for vedkommende.
- c) Utgifter til kost og losji betales etter regning.

Benytter den ansatte egen bil i bedriftens tjeneste, skal det avtales en godtgjørelse for dette.

Hvor forholdene nødvendiggjør det, skal den ansatte gis fri en rimelig tid til å forberede reise. På tilsvarende måte gis nødvendig fritid før vedkommende etter avsluttet reise møter på bedriften.

Dersom egne retningslinjer ikke finnes, kan det for enkeltstående reiser utenom ordinær arbeidstid i stedet avtales en godtgjørelse i det enkelte tilfelle som inkluderer en kompensasjon også for at den ansatte må reise på sin fritid.

22.3 Hvis det oppstår tvist om anvendelsen av denne bestemmelse, kan saken forelegges hovedorganisasjonene.

22.4 Har man andre tilfredsstillende ordninger, beholdes disse.

### **§ 23 Garderobe og oppholdsrom**

Bedriften skal så vidt mulig sørge for at personalet har garderobe og et hygienisk og oppvarmet lokale til oppholdssted i spisepauser.

I tilfelle det ikke er mulig å stille slike lokaler til disposisjon, skal bedriften i samarbeid med de tillitsvalgte finne fram til en hensiktsmessig og praktisk ordning.

### **§ 24 Arbeidstøy, uniform og verneutstyr**

24.1 For ansatte som har arbeidsoppgaver som medfører spesiell tilsmussing av eller ekstraordinær slitasje på klærne, samt for dem som arbeider på lager under spesielle og vanskelige forhold med hensyn til kulde og trekk, (f.eks. i fryserom), holder bedriften egnet arbeidstøy, overtrekksklær e.l.

24.2 I den utstrekning bedriften påbyr spesielt arbeidstøy som uniform, bekostes dette av arbeidsgiveren.

- 24.3 Tøyet forblir bedriftens eiendom og skal tilbakeleveres dersom vedkommende slutter i bedriften.
- 24.4 Dersom et arbeid tilsier bruk av påbudt verneutstyr, skal de prinsipper for anskaffelse og benyttelse av slikt utstyr som gjelder for arbeidere ved bedriften, anvendes tilsvarende overfor funksjonærene.

## § 25 Diverse bilag

Følgende bilag inngår som en del av overenskomsten:

1. Avtale om sluttvederlag
2. Avtale om opplysnings- og utviklingsfond
3. Korte velferdspermisjoner
4. Avtalefestet pensjon (AFP)
5. Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstagere
6. Ferie m.v.
7. Tjenestepensjoner
8. Innleie av arbeidstakere, bortsetting av arbeidsm.v.
9. Fagopplæring og videreutdanning.

## § 26

### **Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår**

Før utløpet av første avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO, eller det organ LO bemyndiger, om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet 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 NHOs Hovedstyre. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 - fjorten - dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 - fjorten - dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2007).

## PROTOKOLLTILFØRSLER

### **Protokolltilførsel:**

Ad krav fra NOPEF om endringer i § 6 nr. 2: Bedriftene opplyser at de vil fortsette praksisen med å gi fri for dagtidspersonell jul- og nyttårsaftnen. **(Tariffoppgjøret 2002).**



NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON

LANDSORGANISASJONEN I NORGE

NHO LUFTFART

Industri Energi

## **Bilag 8: Innleie av arbeidstakere, bortsetting av arbeid m.v.**

Partene er enige om nytt bilag til Overenskomst nr 388 trafikkpersonell, funksjonærer og redningsmenn.

### **Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.**

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen skal være attraktiv og seriøs, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre "sosial dumping" og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

#### **1. Innleie av arbeidstakere**

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se §§ 14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen § 9-3 – 9-6.

#### **1.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter**

Organisasjonene anbefaler at bedriftene avtaler retningslinjer om arbeidsleie bedriftene imellom for å møte produksjonsmessige svingninger og motvirke oppsigelser og permitteringer. Det forutsettes at arbeidsleien er i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-13 samt øvrige lover og avtaler. Slike avtaler opprettes i forståelse med tillitsvalgte.

Ved slik innleie skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos virksomheten når innleide arbeidstakere skal arbeide innen Overenskomstens virkeområde, jf § 1.

#### **1.3 Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)**

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer) gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12. Ved innleie etter § 14-12 (2) skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsvirksomheten (vikarbyrået) når innleide arbeidstakere skal arbeide innen Overenskomstens virkeområde, jf § 1.

#### **2. Utsetting av arbeid og entrepriselignende ordninger**

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandør om utsetting av arbeid skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen § 9-3 – 9-6.

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandør bedriften inngår avtale med har arbeidsavtale med sine ansatte i hht forskrift om utsendte arbeidstakere (2005-12-16-1566 § 2). Dersom underleverandør som bedriften har inngått avtale med, benytter seg av underleverandør må denne/disse underleverandører påta seg tilsvarende forpliktelse overfor sine ansatte.

Bedriften skal på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos underleverandør når underleverandørs ansatte arbeider innen Overenskomstens virkeområde, jf § 1.

Ved bedrifter som jevnlig benytter underleverandører oppfordres de lokale parter til å utarbeide egne rutiner til bruk i slike sammenhenger.

### **3. Personvern og taushetsplikt**

Det er en forutsetning at de lønns- og arbeidsvilkår som bedriften blir bedt om å dokumentere er tilstrekkelig anonymisert og ikke strider mot lov. Virksomhetens behov, eksempelvis konkurransmessige forhold, kan tilsi at informasjon ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

### **4. Bo- og oppholdsforhold for arbeidstakere ansatt hos underleverandører som utfører oppdrag i Norge**

Bedriften skal på anmodning fra tillitsvalgte informere de tillitsvalgte om hvordan det er tilrettelagt for at arbeidstakere ansatt hos underleverandører som midlertidig utfører arbeid i bedriften har bo- og oppholdsforhold i samsvar med den standard som normalt brukes på oppdragstedet.

### **5. Bruk av vikarer**

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

### **6. Andre forhold**

I bedrifter som har, eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer vises det i denne sammenheng spesielt til regler om permittering og oppsigelse i Hovedavtalen kap. VIII, Hovedavtalen § 10 – 4 og arbeidsmiljøloven kapittel 15.

## **Bilag 9: Fagopplæring og videre utdanning**

Bedriftene blir stilt overfor store utfordringer i årene som kommer, dette gjelder ikke minst hensyn til den teknologiske utvikling. Innføring av ny teknologi og endringer i produksjonsmåtene vil dessuten føre med seg at de ansatte vil bli stilt overfor nye og større krav til kompetanse.

Det er partenes mål at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for å mestre de oppgaver som til en hver tid foreligger. Nødvendig opplæring/videreutdanning blir avgjørende i denne forbindelse. Partene forutsetter at alle arbeidstakere er villige til å gjennomgå den nødvendige faglige opplæring som bedriften anser nødvendig for å oppfylle kravene til økt kompetanse som stillingen krever.

Opplæring i samsvar med bedriftens behov / fagopplæring, som faller innenfor den enkeltes arbeidstakers arbeidstid, skal skje uten tap av fortjeneste.

### **Fagopplæring**

Fagopplæring skjer i samsvar med Opplæringslova og de bestemmelser som til enhver tid blir gitt i henhold til denne loven og Hovedavtalens bestemmelser.

Partene er enige om:

- å arbeide aktivt og systematisk for å sikre bransjens framtidige rekruttering. Et viktig ledd i denne sammenheng er lokalt samarbeid mellom skole og arbeidsliv. Partene er positive til å ta imot elever i deres utplassering, og vil arbeide for at denne tiden blir meningsfylt utnyttet
- at det mellom bedriften og tillitsvalgte drøftes behovet for inntak av lærlinger, slik at det legges til rette for nødvendig inntak av lærlinger
- de lokale parter anbefales å drøfte støtte til aktuelle ordninger som støtte til reise- og flytteutgifter, samt å vurdere behov for tiltak som øker mobilitet og tilgang på lærlinger
- lærlinger og praksiskandidater skal ikke ha økonomiske utgifter til for eksempel kursavgifter og læremateriell i perioden fram til fagprøven. Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse og ved den teoretiske del av fagprøven for lærlinger. Arbeidsgiver er ikke forpliktet til å dekke lønn mer enn en gang innen samme fag.
- i felleskap å arbeide for en kontinuerlig oppdatering av fagopplæring, slik at denne til enhver tid er mest mulig i samsvar med industriens behov
- å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i Opplæringslova (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i framtiden
- at de aktuelle offentlige faglig rådene søker å utarbeide opplæringstilbud for ajourføring av fagarbeidernes kvalifikasjoner, som endrede arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi m.v. vil kreve

### **Videreutdanning**

Bedriftene oppfordres til å behandle opplæringsspørsmål systematisk i tråd med Hovedavtalens Kap.16 og i § 12-8, hvor det bl.a. heter: Bedriftsutvalget har myndighet og ansvar for fastsettelse av generelle retningslinjer vedrørende yrkesopplæring for de ansatte i bedriften som utvalgets medlemmer er enige om. Det samme gjelder vedrørende rettleiding for nye ansatte. Videre kan bedriftsutvalget være et forum for de ansattes aktive medvirkning i generelle utdanningsspørsmål.

Industri Energi og NHO Luftfart vil anbefale at de lokale parter tilpasser sin arbeidsorganisasjon og sine bedriftsinterne avtaler med tanke på de krav ny teknologi vil medføre.