Avtale nr. 290

HOVEDAVTALE

2014 - 2016

mellom

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON (NHO)

med

tilsluttede landsforeninger

på den ene side

og

NATURVITERNE

på den annen side.

INNHOLDSFORTEGNELSE:

§ 1 Organisasjonsrett, tvistebehandling, fredsplikt.....… 3

§ 2 Hovedavtalens omfang..... 3

§ 3 Avtaleopprettelse 4

§ 4 Bedriftsgrupper og tillitsvalgtsarbeid .....….. 4

§ 5 Generelle arbeids- og ansettelsesvilkår .....…..... 6

§ 6 Samarbeid .....… 6

§ 7 Informasjon, samarbeid og medbestemmelse .....….. 7

§ 8 Konsern 8

§ 9 Lønnsvurdering/lønnsregulering .....…. 9

§ 10 Behandling av generelle lønnspørsmål .....….. 9

§ 11 Kontroll og overvåking 10

§ 12 Særavtaler .....….... 11

§ 13 Kompetanseutvikling……..…….. 11

§ 14 Ansettelseskontrakt .....… 12

§ 15 Sluttvederlag ……. 12

§ 16 Lokale/organisasjonsmessige møter .....… 13

§ 17 Forhold som ikke er regulert i Hovedavtalen .....… 13

§ 18 Varighet, kollektive oppsigelser .....… 13

§ 19 Bilag……. 13

Protokolltilførsler .....……. 14

Partenes felles kommentarer til Hovedavtalen
Naturviterne-NHO …… 16

1. Avtale om Opplysnings- og utviklingsfond **17**
2. Avtalefestet pensjon (AFP) **19**
3. Avtale om sluttvederlag **23**
4. Mangfold – Likestilling – Likeverd **33**

§ 1 ORGANISASJONSRETT, TVISTEBEHANDLING, FREDS-PLIKT

a) **Organisasjonsretten**
Hovedavtalens parter anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og arbeidstakernes frie organisasjonsrett.

b) **Tvistebehandling**
Uenighet om forståelsen av denne Hovedavtale skal søkes ordnet gjennom forhandlinger mellom partene. Slike forhandlinger finner sted etter krav fra en av partene. Oppnås ikke enighet kan hver av partene innbringe saken for Arbeidsretten.

c) **Fredsplikten**
I avtaleperioden må arbeidsstans eller annen arbeidskamp ikke finne sted.

§ 2 HOVEDAVTALENS OMFANG

Denne avtale gjøres etter krav fra Naturviterne eller NHO gjeldende for medlemmer av Naturviterne som er ansatt i funksjonærstillinger i bedrifter tilsluttet NHO og for vedkommende bedrift.

Fra Hovedavtalen unntas bedriftens øverste ledelse og ledere som deltar ved fastleggelse av generelle lønns- og arbeidsvilkår.
Medlemmer av Naturviterne som er bedriftens representanter ved fastsettelse av lønns- og arbeidsvilkår, enten generelt for bedriftens ansatte, eller for medlemmer av Naturviterne, vil falle utenfor avtalen. Således vil også medlemmer som deltar som bedriftens representanter i forhandlingsmøter med bedriftsgruppen falle utenfor. Det samme gjelder medlemmer som er ansatt i bedriftens personalavdeling.
Hvis det skulle oppstå avgrensningsproblemer, skal disse søkes løst ved lokale drøftelser. Partene er enige om at det bør legges vekt på stillingsinnehavers oppfatning.

Kravet om avtaleopprettelse fremsettes overfor vedkommende organisasjon (NHO/Naturviterne). Hvis kravet kommer fra Naturviterne, skal det opplyses hvorvidt det er dannet bedriftsgruppe (*jf. § 4*), hvem som er valgt som talsmann for gruppen, og vedlegges navneliste over de medlemmer av Naturviterne som foreningen vil ha henført under avtalen.

Hvis det ved den enkelte bedrift oppstår tvil om et medlem av Naturviterne skal unntas, kan spørsmålet forelegges NHO og Naturviterne til avgjørelse, hvis en av de stedlige parter anser dette formålstjenlig.

Har bedriften innsigelser mot at avtalen gjøres gjeldende for enkelte av de personer som er omfattet av avtalekravet, må innsigelsene fremkomme innen 1 måned fra mottakelsen av kravet.

I bedrifter hvor avtalen er gjort gjeldende, og det er dannet bedriftsgruppe, plikter tillitsvalgte for gruppen, på oppfordring, å gi bedriften skriftlig meddelelse om endringer i gruppens sammensetning.

I bedrifter hvor det ikke er dannet bedriftsgruppe gir Naturviterne melding til bedriften om nye medlemmer som avtalen skal omfatte. Innsigelser fra bedriften må også i slike tilfeller fremkomme innen 1 måned.

På anmodning skal de tillitsvalgte for Naturviterne hvert kvartal, få utlevert en liste over nyansatte innen Hovedavtaleområdet på bedriften.

§ 3 AVTALEOPPRETTELSE

I bedrifter som inntrer i NHO i løpet av en tariffperiode og som har avtaleforhold med Naturviterne, løper den eksisterende tariffavtale til utløpstidspunktet. Hovedavtalen NHO/ Naturviterne gjøres deretter gjeldende fra samme tidspunkt.
Partene kan avtale at Hovedavtalen NHO/Naturviterne gjøres gjeldende fra et tidligere tidspunkt.

Krav om avtaleopprettelse for bedrifter som ikke er bundet av tariffavtale med Naturviterne, skal gjelde fra det tidspunkt kravet er mottatt.

Dersom en tariffbundet bedrift trer ut av NHO i tariffperioden, skal NHOs landsforening varsle Naturviterne om uttredelse og tidspunktet for den, så snart som mulig. En bedrift som trer ut av NHO i tariffperioden er bundet av de tariffavtaler som gjaldt ved uttredelsen (*jf. Arbeidstvistloven § 7*).

§ 4 BEDRIFTSGRUPPER OG TILLITVALGTSARBEID

a) **Dannelse av bedriftsgrupper**
Partene er enige om at Naturviterne kan representeres av en bedriftsgruppe i bedrifter hvor det er minst 3 medlemmer av Naturviterne.

Bedriftsgruppen velger 1 til 3 tillitsvalgte hvis intet annet er avtalt.

Bedriften skal snarest og senest 8 dager etter valget ha skriftlig melding om hvem som er valgt, og hvem som er leder.
Bedriftsgruppens tillitsvalgte godkjennes som representanter for de organiserte medlemmene.

b) **Tillitsvalgtarbeid**
Partene legger til grunn at tillitsvalgtarbeid er av stor viktighet og er enige om at forholdene skal legges best mulig til rette for at tillitsvalgte skal kunne fungere i sine verv og tilegne seg de nødvendige kunnskaper.

De tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å utføre sine oppgaver som tillitsvalgt i bedriften innenfor ordinær arbeidstid. Det forutsettes at det ytes vanlig lønn i denne tiden.

Tillitsvalgte skal velges blant medlemmene av Naturviterne med erfaring og innsikt i bedriftens forhold. De skal så vidt mulig velges blant medlemmer som har arbeidet i bedriften de to siste år.

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

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

Når de tillitsvalgte har noe å fremføre, skal de henvende seg direkte til arbeidsgiver eller dennes representant på arbeidsstedet.

De tillitsvalgte har, i likhet med arbeidsgiveren og den som overfor medlemmene opptrer på bedriftens vegne, plikt til å gjøre sitt beste for å vedlikeholde et godt samarbeid.

Tillitsvalgte i bedriften og medlemmer med tillitsverv i Naturviterne, skal ikke nektes tjenestefrihet uten tvingende grunn når de blir innkalt til møter og forhandlinger av sin organisasjon, eller skal delta i fagkurs eller annen faglig opplysningsvirksomhet, herunder også faglige delegasjoner.

Medlemmer av Naturviterne som utdannes til tillitsverv innen Naturviterne, som nevnt foran, skal også i rimelig utstrekning gis tjenestefrihet når de skal delta i fagkurs eller annen faglig opplysningsvirksomhet.

De sentrale tillitsvalgte i Naturviterne er viktige for at samarbeide og avtalesystem mellom NHO og Naturviterne skal fungere. Manglende tilrettelegging og rekruttering til disse verv kan føre til mindre hensiktsmessige samarbeidsformer.

c) **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 de 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.

§ 5 GENERELLE ARBEIDS- OG ANSETTELSESVILKÅR

Spørsmål vedrørende generelle arbeids- og ansettelsesvilkår som ikke er regulert i ansettelseskontrakten skal i en bedrift hvor Naturviterne har bedriftsgruppe søkes løst mellom bedriften og tillitsvalgte.

For øvrig kan det lokalt etableres avtaler mellom bedriften og bedriftsgruppen om spørsmål av generell karakter for de medlemmer av Naturviterne som er omfattet av denne avtale.

Det enkelte medlem av Naturviterne kan selv, eventuelt med bistand av en tillitsvalgt, ta opp med bedriften spørsmålet om å endre avtalt arbeidsordning.
Dersom arbeidstaker unntas fra arbeidsmiljølovens kapittel 10 med referanse til § 10-12 pkt. 1 eller pkt. 2, skal det på forespørsel gis en skriftlig begrunnelse.
De tillitsvalgte kan anmode bedriften om en redegjørelse for hvordan Arbeidsmiljølovens § 10-12 praktiseres overfor Naturviternes medlemmer. Ved ansettelse av nyutdannede bør begrunnelsen gis uoppfordret.

Tilgjengelighetsteknologi.
Tilgjengelighetsteknologi kan påvirke forholdet mellom arbeidstid og fritid.
Partene oppfordres derfor til å drøfte rammene for anvendelse av slik teknologi. Slike drøftelser kan blant annet inneholde:
- Arbeidsgivers forventninger
- Godtgjørelse for pålagt arbeid utenfor ordinær arbeidstid.

§ 6 SAMARBEID

Partene anbefaler et nært samarbeid lokalt om bedriftsinterne forhold, situasjonen for medlemmer av Naturviterne og deres medvirkning til bedriftens videre utvikling. Partene lokalt drøfter nærmere hvordan det bedriftsinterne samarbeidet skal organiseres. Dette kan skje i form av inngåelse av en lokal særavtale.

Det er i de ansattes, bedriftenes og samfunnets interesse at bedriftene forbedrer sin evne til å innhente, ta i bruk og utvikle teknologi for å fremme bedriftens konkurranseevne.

Partene er enige om at utviklingen av bedriftens teknologiske miljø må skje gjennom et samarbeid mellom de ansatte og bedriften. Sentrale emner i denne forbindelse er:

teknologisk utvikling
kompetanseutvikling
organisasjonsutvikling

For å identifisere problemer og finne frem til hensiktsmessige arbeidsformer og metoder for utviklingsarbeidet, bør det gjennomføres møter mellom bedriftsledelsen og representanter for de ansatte i ulike avdelinger og funksjons- områder i bedriften. Når eventuelle problemområder er kartlagt, kan det være hensiktsmessig å organisere det videre arbeid i utvalg, prosjekt- eller arbeidsgrupper for å få problemene analysert og få fremlagt forslag til handlingsplaner eller konkrete tiltak som kan gjennomføres.

Utviklingstiltakene vil variere fra bedrift til bedrift, tilpasset den enkelte bedrifts situasjon og behov. Bedriftsledelsen og de ansatte i den enkelte bedrift må i fellesskap finne frem til de områder som bør prioriteres. Partene i denne avtale vil kunne gi råd og veiledning i dette arbeid.

Med bakgrunn i de krav til omstilling som vil bli stilt de ansatte som følge av ny teknologi, anbefales det at partene på det lokale plan finner frem til hensiktsmessige samarbeidsformer med spesiell vekt på spørsmål knyttet til opplæring og utviklingsmuligheter for medlemmene av Naturviterne.

§ 7 INFORMASJON, SAMARBEID OG MEDBESTEMMELSE

1. Bedriften skal på et tidligst mulig tidspunkt drøfte med Naturviternes tillitsvalgte:

   a) Spørsmål som vedrører bedriftens økonomiske og driftsmessige status og utvikling.

   b) Omlegginger som kan få betydning for Naturviterne medlemmer og deres arbeidsforhold, herunder viktige endringer i produksjonsopplegg og produksjonsmetoder.

   c) Sysselsetting, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger.

   d) Endringer i bedriftens eierforhold, eierstruktur eller selskapsform. I slike saker skal de tillitsvalgte informeres om årsaken til disposisjonen og de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvenser disposisjonen antas å innebære for de ansatte.

2. Før bedriften tar avgjørelser i saker som får betydning for sysselsetting og arbeidsforhold skal de tillitsvalgte ha anledning til å fremlegge sine synspunkter. Dersom bedriften ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal den begrunne sitt syn. Fra drøftingsmøtene skal det settes opp protokoll.

   Dersom bedriften ønsker å gjennomføre endringer i bestående arbeidsforhold og de tillitsvalgte og Naturviterne hevder at dette vil være tariffstridig, kan Naturviterne uten ugrunnet opphold ta opp spørsmålet om å utsette iverksettelsen inntil forhandlingsmøte mellom organisasjonene er avholdt. Slikt møte skal i tilfelle avholdes innen 1 uke etter at det er fremsatt skriftlig krav om det.

   I forbindelse med praktisering av bestemmelsen i § 7 pkt.. 2. skal bedriften informere de tillitsvalgte skriftlig og/eller muntlig om forhold som har betydning for saken.

Ved nedbemanning fastsetter bedriften kriterier for utvelgelse etter drøftelser med de tillitsvalgte.

3. Bedriftens regnskaper skal forelegges de tillitsvalgte på forespørsel. Årsoppgjøret skal fremlegges for de tillitsvalgte straks det foreligger.

4. Ved innføring av lønnssystemer i bedriften som forutsetter kunnskap om økonomiske forhold av betydning for systemet, skal de tillitsvalgte ha rett til innsyn som muliggjør dette.

5. Ved drøftelser mellom bedriften og tillitsvalgte, kan tillitsvalgte ved behov la seg bistå av andre medlemmer i bedriften. Dette skal i så fall varsles bedriften på forhånd samt kunne avpasses med driftsmessige forhold.

§ 8 KONSERN

Partene er enige om at det kan foreligge behov for på konsernbasis å drøfte saker som er nevnt i § 7 nr. 1-3.

I konsern hvor samarbeidet fungerer tilfredsstillende, vil man fortsatt bygge på de etablerte samarbeidsformer. I de konsern hvor det kan være behov for å bedre samarbeidsforholdene/informasjonsmetodikken, vil partene anbefale at det vurderes på hvilken måte dette kan gjøres.

Dette kan for eksempel gjøres ved at konsernledelsen og Naturviternes tillitsvalgte og andre grupper ansatte med tilsvarende interesser avholder ett eller flere fellesmøter pr år hvor man har som hovedoppgave å drøfte saker av vesentlig betydning for partene.

Planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegginger som kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere bedrifter innen samme konsern, skal drøftes så tidlig som mulig i fellesmøter mellom konsernledelsen og Naturviternes tillitsvalgte og andre grupper ansatte med tilsvarende interesser fra de berørte bedrifter, på tilsvarende måte som det gjøres med andre arbeidstakergrupper i bedriften.

Dersom det i medhold av annen hovedavtale innen NHO-området avholdes møte vedrørende spørsmål som gjelder konsernets økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling, kan det kreves avholdt tilsvarende møte med Naturviterne.

Partene forutsettes å finne frem til hensiktsmessige representasjonsordninger til slikt møte. Møtet kan omfatte andre grupper med tilsvarende interesser.

Den konserntillitsvalgte skal ivareta de ansattes interesser overfor konsernledelsen i saker som behandles på konsernnivå og som kan ha betydning for de ansatte i konsernet som helhet. Den konserntillitsvalgtes arbeid skal ikke gripe inn i eller erstatte partenes rettigheter og plikter på bedriftsnivå.

§ 9 LØNNSVURDERING/LØNNSREGULERING

Den enkelte bedrift skal ha en bevisst lønnspolitikk tilpasset de bedriftsinterne forhold. Lønnspolitikken skal drøftes med de tillitsvalgte og være gjort kjent for de ansatte.

Bedriften skal vurdere de individuelle lønningene for alle medlemmer av Naturviterne en gang pr. år, herunder de som er fraværende grunnet foreldrepermisjon. Den reguleringen som måtte bli en følge av vurderingen skal hvert år gjøres gjeldende fra en på forhånd fastlagt dato.

Bedriften skal fastsette det enkelte medlems lønn individuelt etter en saklig vurdering av kompetanse, dyktighet, arbeidsinnsats og stillingens ansvars- og arbeidsområde, samt den enkeltes utvikling siden forrige vurdering. Tillitsvalgsarbeid kan gi kvalifikasjoner som inngår i denne vurderingen. I bedriftens vurdering skal det tas hensyn til at yngre naturforvaltere normalt har en rask kompetansevekst.

Individuell lønnsfastsettelse forutsetter dialog mellom leder og medarbeider.

I den utstrekning bedriften i det enkelte år finner det nødvendig for å rette opp oppståtte skjevheter, skal den kunne foreta en tilleggsregulering til et annet tidspunkt enn ovenfor bestemt.

I virksomheter hvor arbeidsgiver innfører bonusordninger (enten i form av resultatdeling, eller for oppnådde resultater på individ- eller gruppenivå), skal kriteriene for ordningen gjøres kjent for de berørte arbeidstakere.

Partene er enig om at bedriften fastsetter sin lønnspolitikk etter drøftinger med de tillitsvalgte.

Lønnspolitikken skal beskrive kriteriene for lønnsfastsettelse, og skal gjøres kjent for de ansatte. Den individuelle lønnsfastsettelsen bør være forankret i et stillingsvurderingssystem. For ansatte som får lavt lønnstillegg, kan tillitsvalgte kreve møte med bedriften for å drøfte mulige tiltak for å bedre vedkommendes lønnsutvikling.

§ 10 BEHANDLING AV GENERELLE LØNNSSPØRSMÅL

1. Hvor det er bedriftsgruppe:

   a) Det skal føres reelle forhandlinger mellom bedriften og bedriftsgruppens tillitsvalgte om den gjennomsnittlige lønnsregulering før bedriften fastsetter den årlige regulering.

b) Forhandlingene skal føres på grunnlag av bedriftens økonomi, produktivitet, konkurranseevne og fremtidsutsikter.

Under forhandlingene må begge parter være innstilt på å fremlegge sine synspunkter og å få disse synspunkter prøvet av motparten. Ut over kriteriene som er nevnt ovenfor vil forhold som knytter seg til medlemmenes situasjon generelt og gruppens eventuelle spesielle forhold være emner som kan tas opp.

c) Det skal settes opp protokoll fra møtene. Ved uenighet bør begge parter i protokollen gi uttrykk for et sammendrag av sine synspunkter.

d) En representant for de tillitsvalgte orienteres om det gjennomsnittelige resultat for gruppen før resultatet av lønnsvurderingen meddeles den enkelte.

e) Hvis bedriftsgruppens medlemmer ikke er enige i den gjennomsnittelige regulering, kan saken tas opp med Naturviterne, som kan kreve forhandlingsmøte med NHO/vedkommende landsforening.

2. Hvor det ikke er bedriftsgruppe:

Hvor det ikke er bedriftsgruppe har en representant for Naturviternes medlemmer i bedriften rett til å fremlegge medlemmenes synspunkter før den årlige lønnsvurdering/-regulering foretas av bedriften. Hvis Naturviterne ønsker å henvende seg til bedriften om lønnsreguleringen, skal slik henvendelse skje via NHO eller vedkommende landsforening.

§ 11 KONTROLL OG OVERVÅKING.

Den teknologiske utviklingen gir stadig nye muligheter for avanserte kontroll- og overvåkningssystemer ovenfor de ansatte.

Kontroll- og overvåkningssystemer som iverksettes må ikke gå ut over det omfang som er nødvendig, og må være saklig begrunnet i den enkelte bedrifts virksomhetsbehov. Dersom kontroll og overvåkning anses nødvendig, må de rammer som fremgår av til en hver tid gjeldende lov om personopplysninger av 14. april 2000 (personopplysningsloven) og tilhørende forskrifter følges.

Før kontroll- eller overvåkningssystemer innføres, skal det drøftes med de tillitsvalgte.

Før systemene iverksettes, skal de ansatte ha fått informasjon om tiltakenes formål og konsekvenser.

Individuelt samtykke fra den enkelte ansatte må innhentes i den utstrekning dette kreves i henhold til personopplysningsloven og tilhørende forskrift.

Det er en forutsetning at kontroll og overvåkningssystemer ikke innføres og praktiseres vilkårlig.

§ 12 SÆRAVTALER

Partene er enige om at denne Hovedavtalen er en rammeavtale. Det er partenes intensjon at Hovedavtalen utfylles ved bruk av særavtaler i den enkelte bedrift.

Krav om inngåelse eller revisjon av særavtaler skal behandles i forhandlingsmøte mellom partene på bedriften. Det settes opp protokoll fra møtene der partene har adgang til skriftlig å gi uttrykk for sine synspunkter.

Oppsigelse av særavtaler:

1. 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 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 ad gangen.

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

§ 13 KOMPETANSEUTVIKLING

Partene erkjenner den store betydning økt opplæring og utdannelse har for den enkelte, bedriften og samfunnet. De vil derfor understreke det verdifulle i at bedriftens ansatte øker sine kunnskaper og styrker sin kompetanse, og at bedriftene derfor legger stor vekt på planmessig opplæring av medlemmer av Naturviterne.

De sentrale parter vil understreke viktigheten av en helhetlig personalpolitikk som blant annet legger til rette for å vedlikeholde og utvikle seniormedarbeidernes ressurser og kompetanse. Det er et mål at flest mulig skal kunne delta aktivt og være ettertraktet arbeidskraft helt fram til normal pensjonsalder.

Hvis det i forbindelse med utdannelse, som er av verdi både for vedkommende og bedriften, er nødvendig med hel eller delvis permisjon, bør dette innvilges med mindre særlige grunner er til hinder for det.

Også i forbindelse med annen utdannelse som er av betydning for vedkommendes videreutvikling, bør bedriften vise imøtekommenhet om det skulle bli aktuelt å søke hel eller delvis permisjon, hvis det kan skje uten nevneverdig ulempe for bedriften.

Med utdannelse menes også kvalifiseringsstillinger som for eksempel post doc og stipendiater.

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 en gang pr år. Der hvor det er gap mellom bedriftens nåværende kompetanse og fremtidige behov, forutsettes dette dekket med aktuelle opplæringstiltak eller med andre virkemidler.
Partene er enige om at lønnsnivå er et av flere viktige kriterier for å tiltrekke seg og beholde viktig kompetanse.

Kostnader 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.

§ 14 ANSETTELSESKONTRAKT

Arbeidskontrakter skal inngås og endres i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-5 og 14-6.

Ved skifte av stilling som innebærer endringer i arbeidsvilkårene, skal det opprettes ny ansettelseskontrakt, eller sendes vedkommende en skriftlig meddelelse som angir hvilke endringer som skjer i forhold til den foreliggende ansettelseskontrakt, jfr arbeidsmiljølovens § 14-8.

§ 15 SLUTTVEDERLAG

Partene er enige om at den til enhver tid gjeldende alminnelige ordning vedrørende sluttvederlag til arbeidstakere som blir sagt opp, uten at oppsigelsen skyldes arbeidstakers eget forhold, eller når arbeidsforholdet opphører som følge av sykdom eller svekket helse og arbeidstakeren har fylt 50 år ved sluttdato, gjelder ved bedrifter som omfattes av denne avtalen.

Tillitsvalgte (hvor det er bedriftsgruppe), eller en representant fra Naturviternes medlemmer (hvor bedriftsgruppe ikke er opprettet), skal til enhver tid holde bedriften underrettet om hvem som skal omfattes av Sluttvederlagsordningen. Bedriften er uten ansvar dersom manglende innmeldelse skyldes manglende underretning for Naturviternes representants side.

§ 16 LOKALE/ORGANISASJONSMESSIGE MØTER

Når det skal avholdes lokale eller organisasjonsmessige møter i forbindelse med denne Hovedavtale, kan hver av partene kreve at møtet skal finne sted innen 14 dager.

§ 17 FORHOLD SOM IKKE ER REGULERT IHOVEDAVTALEN

NHO og Naturviterne kan i avtaleperioden ta opp spørsmål om inngåelse av avtaler på andre områder enn dem som er regulert ved denne Hovedavtale.

§ 18 VARIGHET, KOLLEKTIVE OPPSIGELSER

a) Hovedavtalen trer i kraft 1. juli 2014 og gjelder til og med 30. juni 2016 og videre 1 - ett år ad gangen, hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med minst 2 – to – måneders varsel.

b) Ved bruk av kollektive oppsigelser forplikter partene seg til å gi varsel med minst 14 dagers frist. Varslet skal i form og innhold være i samsvar med Arbeidstvistlovens § 16.

c) 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 § 25.

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

§ 19 BILAG

Bilag 1:	Avtale om opplysnings- og utviklingsfond
Bilag 2:	Avtalefestet pensjon (AFP)
Bilag 3:	Avtale om sluttvederlag
Bilag 4:	Mangfold – Likestilling - Likeverd

PROTOKOLLTILFØRSLER:

1. **Kompetanseutvikling**
   Partene er enige om å videreføre drøftingene om spørsmål knyttet til kompetanseutvikling.

2. **Fjernarbeid**
   Partene erkjenner at den teknologiske utvikling, særlig innenfor informasjons- og tele- og datateknologi har gitt nye muligheter til regelmessig løsning av arbeidsoppgaver utenfor det man tradisjonelt har definert som arbeidssted. Dette blir ofte benevnt som fjernarbeid.

   I bedrifter hvor fjernarbeid er aktuelt bør de lokale parter drøfte hvordan dette kan tilrettelegges på en god måte. Avtale om fjernarbeid inngås med den enkelte og nedsettes skriftlig.

3. **Tjenestepensjon**
   Partene viser til at spørsmål om pensjon er viktig både for de ansatte og bedriften. Bedriftens pensjonsordninger skal derfor drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalens § 7. Ved drøfting av vesentlige endringer i pensjons- og forsikringsordningene skal arbeidsgiver sørge for at det utarbeides beregninger av de økonomiske konsekvensene for de ansatte.

   Avtalepartene gjør oppmerksom på at det finnes ulik praksis på hvordan permittering kan påvirke medlemskapet i pensjonsordningen.

   Partene viser også til lov om foretakspensjon § 2-4 om styringsgruppe.

4. **Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte.**
   Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte kan ikke skje uten saklig grunn. I tillegg 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 arbeidsmiljølovens kap. 15-17 får tilsvarende anvendelse, dog slik at hvis Naturviterne 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 styret i bedriftsgruppen 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 NHO, og det hevdes at dette skyldes krav om tariffavtale, skal tvisten behandles etter Hovedavtalens regler.

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

5. Omsorgspermisjon.
Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med arbeidsmiljøloven § 12-3. Bestemmelsen gjelder fra 20. november 2012.

6. Redigering av Hovedavtalen.
Partene er enige om å fortsette arbeidet med redigering av Hovedavtalen. Eventuelle endringer i avtalen som fremkommer i felles innstilling, fremmes ved ordinær Hovedavtalerevisjon i 2016. Arbeidet skal være klart høsten 2015.

Generelle bilag til Hovedavtalen:
- Bilag 2 – Avtale om ny AFP-ordning.
- Bilag 3 – Sluttvederlagsordningen
- Bilag 4 – Mangfold - likeverd – likestilling.

Oslo, desember 2014.

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON	**NATURVITERNE**
Rolf Negård	Merete Skaug
Bjørn Tangnes	Ingvild Irgens-Jensen

Partenes felles kommentar til Hovedavtale Naturviterne – NHO

Ad § 2

Med uttrykket ”ledende stilling” tar partene sikte på stillinger som er tillagt lederfunksjoner i bedriften og/eller stort ansvarsområde.

Det er ikke tittel/stillingsbetegnelse som er avgjørende for om en stilling faller inn under avtalen eller ikke. Stillinger med funksjoner som disponent, fabrikksjef, produksjonssjef, forskningssjef og lignende, faller utenfor Hovedavtalen.

Hvis naturforvalteren ikke har ”ledende stilling”, eller stilling med stort ansvarsområde, vil vedkommende normalt omfattes av Hovedavtalen.

Grenseoppgangen vil kunne avhenge av bedriftsorganisasjonen og i noen tilfeller av bedriftsstørrelsen.

Ad § 10

Hensikten med dette er at begge parter i en protokoll skal få adgang til skriftlig å gi uttrykk for et sammendrag av sine synspunkter. I og for seg kan en protokoll fra et slikt møte godt begrense seg til å konstatere at partene drøftet spørsmål vedrørende lønnsvurderingene, og hvorvidt man kom frem til et felles syn.

Organisasjonene legger til grunn at bedriften i forbindelse med at man har fastsatt de individuelle vurderinger, og forut for meddelelsen til den enkelte medarbeider, underretter de tillitsvalgte om det gjennomsnittelige resultat for de personer som er omfattet av Hovedavtalen.

De tillitsvalgte skal på oppfordring gis nødvendig informasjon for å kunne kontrollere resultatet av forhandlingene.

Bilag 1

AVTALE
om opplysnings- og utviklingsfond
mellom
Naturviterne og NHO

§ 1. FORMÅL

Fondet har til formål å gjennomføre eller støtte tiltak til fremme av opplysninger 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 rasjonalisering, verne- og miljøarbeid, produktivitet, økonomi og samarbeidsspørsmål.

2. Utdannelse av bedriftsledere og andre ansatte innenfor samme emner som nevnt i punkt 1.

3. Forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak.

4. Fremme av sunn og riktig rasjonalisering med sikte på økt produktivitet.

5. Fremme av et godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift.

§ 3. FINANSIERING

Fondets midler bringes til veie ved at arbeidsgiverne hvert år innbetaler gjeldende sats (kr 828,- fra 1/1 13) for hvert medlem av Naturviterne som er ansatt i bedriften og omfattes av Hovedavtalen (*jf. Hovedavtalens § 2*). Kr. 169, trekkes i den enkeltes lønn.

Hvor trekk foretas i medlemmets lønn, betaler også bedriften sin andel til fondet. Naturviterne vil gi sine medlemmer underretning om innholdet av foranstående.

§ 4. INNKREVING AV PREMIE

Den premie som er nevnt i § 3 innbetaler arbeidsgiveren til fondets administrasjon.

§ 5. ADMINISTRASJON

Fondet ledes at et styre på 4 medlemmer, hvorav partene oppnevner 2 hver.
Vervet som styreformann alternerer mellom NHO og Naturviterne ett år ad gangen.

§ 6. MIDLENES ANVENDELSE OG FORDELING

Fondsstyret fastsetter for hvert år de beløp som forskuddsvis skal avsettes til felles-formål og administrasjonsutgifter. Fondets øvrige midler disponeres – med en halvpart til hver – av spesialutvalg oppnevnt av hver av de to partene.
NHO og Naturviterne holder hverandre gjensidig underrettet om de planer spesialutvalgene har for midlenes anvendelse og om hvilke tiltak som har vært gjennomført.

§ 7. REGNSKAP OG ÅRSBERETNING

Fondets regnskapsår følger kalenderåret. Ved hvert regnskapsårs avslutning utarbeides et årsregnskap som skal revideres av en statsautorisert revisor, ansatt av fondets styre. Regnskapet sendes sammen med årsberetning til NHO og Naturviterne.

§ 8. OPPLØSNING

Ved fondets eventuelle oppløsning tilfaller de innestående midler NHO og Naturviterne, slik at hver organisasjon mottar det beløp som de i henhold til denne avtales § 6 er berettiget til å disponere. Midlene må anvendes i overensstemmelse med avtalens § 2.

Bilag 2

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 fratre 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 partene 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.nyafp.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 virknings-tidspunkt 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.nyafp.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 inntektspensjon 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 NHO, skal avtalen også gjøres gjeldende for bedrifter utenfor NHO som har tariffavtale med forbundet.

Bilag 3

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 tariff-periode.

1.2 Formål og personkrets

Hensikten med denne avtale er å yte økonomisk kompensasjon til arbeidstakere som etter fylte 50 år og til og med fylte 66 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 LO/NHO.

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

2.2 Inn– og uttreden av Sluttvederlagsordningen
Tilsluttet Sluttvederlagsordningen blir bedriften fra det tidspunkt tariffavtale hvor Sluttvederlagsbilaget til LO/NHO inngår, trer i kraft. Det påhviler den relevante tarifforganisasjon å foreta tilmelding og kontrollere at vilkårene for deltakelse er tilfredsstilt. 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 uttredelsesdato.

Dersom vilkårene for deltakelse ikke lenger er oppfylt, påhviler det den relevante tariffforganisasjon 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 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 fylt 67 år, samt ikke ha rett til eller mottatt 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 anleggsfagene, felles-overenskomsten 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. 3.3, 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. Dette gjelder uavhengig av oppsigelsestidens lengde.

Ved fusjon og ved virksomhetsoverdragelse som faller inn under virkeområdet til arbeidsmiljø-loven 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 fysiske arbeidsdag ved full fratredelse fra arbeidslivet, og 6 måneder etter siste dag i ordinær stilling ved delvis fratredelse fra arbeidslivet.

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 bemanningsreduksjon 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) ved sluttdato f.o.m. 1.juli 2011:

50 år : kr. 20 000,–	59 år : kr. 70 000,–
51 år : kr. 20 000,–	60 år : kr. 75 000,–
52 år : kr. 25 000,–	61 år : kr. 80 000,–
53 år : kr. 30 000,–	62 år : kr. 80 000,–

54 år : kr. 40 000,– 63 år : kr. 65 000,–
55 år : kr. 50 000,– 64 år : kr. 50 000, –
56 år : kr. 55 000,– 65 år : kr. 35 000,–
57 år : kr. 60 000,– 66 år : kr. 20 000,–
58 år : kr. 65 000,–

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 pensjonsaldere utbetales kr. 20 000,- for det nest siste året kr. 35 000,- 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 stillingstapet 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 stillingstapet som legges til grunn for beregningen.

5.3 Sluttdato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder
Inntrer sluttdato 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 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 Sluttvederlags-ordningen.

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 inntrer 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 gjenopptatt 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, person-nummer, 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⁄arvinger 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 godtgjørelsenes størrelse. Styret kan overlate til et utvalg bestående av inntil tre personer valgt av partene i Sluttvederlags-ordningen 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 Sluttvederlagsordningen
Styret kan bestemme at Sluttvederlagsordningens administrative oppgaver skal tillegges Sluttvederlagsordningens administrasjon. Administrasjonen skal i tilfelle være sekretariat for Sluttvederlagsordningen og ivareta administrasjonen av Sluttvederlagsordningen. Administrerende direktør for Sluttvederlagsordningen skal være administrerende direktør også for Sluttvederlagsordningens administrasjon.

Administrasjonen 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 arbeidstakere, 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 Sluttvederlagsordningens administrasjon.

Bestemmelsene i pkt. 6.4 om taushetsplikt gjelder tilsvarende for Sluttvederlagsordningens administrasjon.

Administrasjonens 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 4

MANGFOLD – LIKEVERD – LIKESTILLING

Mangfoldsbegrepet er nytt i Norge. Norsk likestillingspolitikk gjenspeiler en tid da det norske samfunn var betydelig mer homogent enn i dag og hvor likestilling bare var knyttet til kvinner. Situasjonen er nå betydelig endret. På denne bakgrunn er det nødvendig å utvide begrepet likestilling til å gjelde for alle grupper, uavhengig av kjønn, alder, etnisk opprinnelse, seksuell legning, ulik familiesituasjon, osv.

Mangfold – likeverd og likestilling har med kultur og tradisjon å gjøre. Å få til endringer krever et møysommelig utviklingsarbeid hvor fokus må rettes mot kulturendring gjennom aktiv handling. Arbeidet må drives på alle plan og innenfor alle områder. Det må satses på å få frem helheten i problemstillingene.

Lederforankring
Arbeidet med mangfold – likeverd og likestilling må være forankret i bedriftens toppledelse og følges opp av den øvrige ledelse. Ledere må også måles på oppnådde resultater på dette området.

Integrering
Arbeidet med mangfold – likeverd og likestilling må integreres både i bedriftens daglige arbeid og utviklingsarbeid, og må komme til uttrykk i bedriftens strategi og handlingsplaner. Dette må ivaretas ved ansettelser, forfremmelser, opplæring, kompetanseutvikling og ved innplassering i stillings- og lønnsystemer.

Mangfold i arbeidsmarkedet
Tilgangen på kvalifisert arbeidskraft er avgjørende for bedriftens konkurransekraft. Det er derfor en utfordring for næringslivet også å få tilgang til den arbeidskraftsressurs kvinner og minoritetsgrupper representerer. Det kan blant annet gjøres ved at bedriftene fremstår som interessante arbeidsplasser for disse gruppene.
Mangfold i arbeidsstyrke og lederteam, gir bedre beslutninger og bedre resultater.

Arbeidsliv – Familieliv
Det er viktig å opprettholde en god balanse mellom arbeidsliv og familieliv i alle livets faser. Bruk av fleksible arbeidstidsordninger er ett virkemiddel i denne forbindelse. Ulike arbeidstidsordninger bør derfor drøftes lokalt.

Kompetanse – Seniormedarbeidere
I et arbeidsliv i stadig raskere forandring er kontinuerlig kompetanseutvikling avgjørende.
I dagens arbeidsliv ser vi en tendens til at særlig eldre arbeidstakere utsettes for utstøting fra arbeidslivet. I den forbindelse vil NHO og Naturviterne understreke behovet for en helhetlig personalpolitikk som legger til rette for å vedlikeholde og utvikle eldre arbeidstakeres ressurser og kompetanse. Det må bli et mål at flest mulig kan delta aktivt og være ettertraktet arbeidskraft helt frem til normal pensjonsalder.

Aktiv handling – Prosjektrettede tiltak:
NHO og Naturviterne er enige om å samarbeide om aktiviteter i form av prosjektrettede tiltak som kan bidra til et arbeidsliv hvor mangfold – likeverd – likestilling er sentrale verdier.