

# **TILPASNINGSAVTALE TIL HOVEDAVTALEN I STATEN FOR UNIVERSITETET I AGDER**

---

1. Innledning
  2. Formål
  3. Virkeområde
  4. Definisjoner
  5. Parter
  6. Samarbeidsformer
  7. Tvisteløsninger i forhandlingssak
  8. Regler for tjenestefri
  9. Brudd på pliktene
  10. Opplæring om hovedavtalen/tilpasningsavtalen
  11. Avtalens varighet
- 

Tilpasningsavtale til Hovedavtalen i staten for Universitetet i Agder er inngått den 16. juni 2008 mellom Universitetet i Agder og Norsk Forskerforbund, Norsk Tjenestemannslag, YS og Akademikerne

Gjeldende fra 01.06.08

## **1. Innledning**

Tilpasningsavtalen er sluttet med hjemmel i Hovedavtalen av 1. februar 2006 Del 1, kap. 2 § 4. Avtalen trer i kraft 01. juni 2008 og avløser fra samme dag Tilpasningsavtale til Hovedavtalen i staten for Høgskolen i Agder fra 15.11.1999.

Partene er enige om at samarbeidsordningen i Hovedavtalen del 1 kap. 4, med informasjon, drøftinger og forhandlinger skal legges til grunn for utøvelse av medbestemmelse.

Denne tilpasningsavtalen fastsetter hvordan Hovedavtalens bestemmelser skal fortolkes og praktiseres ved Universitetet i Agder. Dersom ikke annet er nevnt, gjelder Hovedavtalen. Det er henvist til noen sentrale §, som ligger vedlagt tilpasningsavtalen.

## **2. FORMÅL**

Universitetet i Agder og tjenestemannsorganisasjonene har inngått denne tilpasningsavtalen med det formål å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene, slik at dette kan bidra til et godt arbeidsmiljø, god ledelse og bedre resultatoppnåelse.

Avtalen skal praktiseres slik at den fremmer universitetets effektivitet, skaper et godt forhold til studentene og andre målgrupper for universitetets virksomhet og bidrar til et godt arbeidsmiljø.

Forutsetningen for at Hovedavtalens mål skal bli realisert, er at tillitsvalgte og ledere møtes som likeverdige parter med vilje til å finne løsninger som er til beste for Universitetet i Agder, og at partene har de nødvendige fullmakter, kvalifikasjoner og holdninger.

### **3. VIRKEOMRÅDE**

Tilpasningsavtalen gjelder arbeidssituasjonen for de tilsatte ved Universitetet i Agder.

De tilsatte, gjennom deres organisasjoner og tillitsvalgte, skal sikres medbestemmelse i saker som ansees viktige i forhold til arbeidsmiljø og resultatoppnåelse. I hovedsak vil dette være saker som fremmes for avgjørelse i styringsorganer inkludert fullmaktssaker som avgjøres av styringsorganets leder. I tillegg kommer saker som fremmes for administrativ vedtak av universitetsdirektør eller assisterende direktør. Tjenestemannsorganisasjonene kan kreve saker tatt opp til drøfting. Andre saker kan tas opp primært gjennom kontaktmøte. Medbestemmelsen skal være reell og skal skje så tidlig i avgjørelsesprosessen som mulig.

Medbestemmelsen utøves gjennom partssammensatte utvalg, formelle drøftings- og forhandlingsmøter og kontaktmøter. For nærmere beskrivelse av disse vises tilpunktene 5 og 6.

#### **3.1 Forholdet til arbeidsmiljøloven**

Partene er enig om at arbeidsmiljøutvalget skal ta opp følgende saker etter Arbeidsmiljølovens § 7-2:

- Spørsmål som angår bedriftshelsetjeneste og den interne vernetjeneste, herunder opplæring i slik tjeneste
- Forebyggende vernetiltak
- Innkjøp av maskiner
- Byggesaker
- Etablering og vedlikehold av UiAs internkontrollsystemer innenfor HMS
- I tillegg skal spørsmål som går inn under § 7-2 (1) og (3) behandles av Arbeidsmiljøutvalget

Partene er enig om at følgende saker skal behandles gjennom medbestemmelsesordningen:

- Helse og velferd knyttet til arbeidstidsordninger
- Rasjonalisering og arbeidsprosesser
- Andre planer som har betydning for arbeidsmiljøet

Hovedverneombudet/verneombudet skal delta i kontaktmøter og forhandlinger/drøftinger med tale- og forslagsrett når saker som går inn under Arbeidsmiljøloven § 7-2 nr. 2 behandles.

Arbeidsgiver skal sørge for gjensidig rapportering mellom Arbeidsmiljøutvalget og møter etter medbestemmelsesordningen, dersom det behandles saker etter Arbeidsmiljøloven § 7-2 nr 2.

Arbeidstilsynet skal ha det samme forhold til partene etter medbestemmelsesordningen som de ville hatt til arbeidsmiljøutvalget.

## **3.2. Forholdet til personalpolitikken**

### **3.2.1. Formål**

Personalpolitikken er et redskap som fremmer best mulig forvaltning av den menneskelige resurs som Universitetet i Agder rår over. Personalpolitikken skal bidra at ansatte sikres faglige og personlige utvikling og beholde god helse, trivsel og arbeidslyst.

Det vises her til Personalpolitikk for universitetet i Agder for perioden 2007-2011, vedtatt i Styret for Universitetet i Agder september, 2007.

### **3.2.2. Utforming av personalpolitikk**

Universitetets personalpolitikk utformes gjennom samarbeid mellom ledelsen og de tillitsvalgte. Grunnlaget for dette er overordnede plan- og strategidokumenter.

Personalpolitikken skal være grunnlag for å utarbeide konkrete tiltak for å nå de aktuelle mål.

#### **3.2.2.1. Likestilling**

Universitetet vil at likestilling skal prege organisasjonens struktur, strategi og kultur.

Handlingsplan for likestilling mellom kjønn skal bidra til at universitetet over tid oppnår kjønnsmessig balanse for de ulike fagfelt og nivåer.

#### **3.2.2.2. Likestillingstiltak**

Styret for Universitetet har pålagt fakultetene, Avdeling for lærerutdanning og fellesadministrasjonen å utarbeide egne handlingsplaner med konkrete utviklingsmål for likestilling for de institutter og/eller stillingskategorier som har skjev kjønnsbalanse. Med skjev kjønnsbalanse menes en fordeling der ett kjønn representerer mindre enn 40 % av antall ansatte i faste stillinger innen fagområdet og/eller stillingskategorien.

Hvert fakultet skal avsette øremerkede stipendmidler som ansatte fra det underrepresenterte kjønn i kvalifiseringsfasen kan søke på..

Det er et mål at den prosentvise fordeling av kvinner og menn i universitetet skal gjenspeiles i prosentvis fordeling i ledende stillinger og verv.

Universitetet finansierer helt eller delvis deltakelse for tilsatte i NHOs Female Future program ved hvert opptak. Utvelgelse av deltagere og prioritering skjer etter nærmere gitte saksbehandlingsrutiner.

### **3.2.2.3. Likestillingstiltak i forbindelse med tilsetninger**

Partene er enige om å fremme likestilling mellom kjønnene ved å følge intensjonen i Likestillingsloven og Hovedavtalen i staten § 21 pkt. 1, samt Universitetets Handlingsplan for likestilling.

Ved utlysinger av stillinger ved Universitetet i Agder bør det der det ene kjønn er klart underrepresentert, tas inn i utlysningsteksten en oppfordring om at det underrepresenterte kjønn bør søke den ledige stillingen. Kjønnfordelingen i de ulike stillingsgruppene vurderes på institutt og enheter på tilsvarende nivå.

Ved Universitetet i Agder skal det praktiseres kjønnskvotering i samsvar med Hovedavtalens bestemmelser for alle stillingskoder.

Kjønnskvotering skal anvendes for søkere fra det kjønn som har mindre enn 40 % av de tilsatte i den aktuelle stillingsgruppen på vedkommende institutt og på tilsvarende nivå.

Kallelser skal fortrinnsvis brukes til å øke kvinneandelen.

### **3.2.2.4. Sakkyndig bedømmelse**

Når det oppnevnes sakkyndige til å vurdere søkere til vitenskapelige stillinger/ undervisningsstillinger, må det gjøres oppmerksom på gjeldende kvoteringsregel. Begge kjønn skal være representert i sakkyndige utvalg. Dersom dette ikke er mulig, må det dokumenteres.

### **3.2.2.5. Likestillingsutvalg**

Universitetet i Agder skal ha eget likestillingsutvalg. Likestillingsutvalget har spesielt ansvar som initiativtakende og rådgivende organ med saksoppgaver innenfor de rammer som Hovedavtalen, personalpolitikken, handlingsplan for likestilling og denne tilpasningsavtale setter.

Likestillingsutvalget fritar ikke virksomhetens styringsorganer og ledere på de forskjellige nivå for deres ansvar i likestillingsarbeid.

Likestillingsutvalget skal anmodes om råd og medvirkning i utredninger o.l., når det gjelder likestillingsspørsmål av betydning for universitetet.

### **3.2.2.6. Lønnspolitikk og likestilling**

I den lokale lønnspolitikken som praktiseres i virksomheten, må det vektlegges kjønnsnøytrale kriterier og en likestillingsfremmende praktisering av disse.

I lokale lønnsforhandlinger skal det føres drøftinger om føringer som fremmer likestilling. Slike lokale føringer må avstemmes i forhold til sentrale føringer som forutsettes lagt til grunn

#### **4. DEFINISJONER**

Med "virksomhet" er definert hele Universitetet i Agder.

Med "driftsenhet" er definert hver av de 5 fakulteter, samt en avdeling og fellesadministrasjonen.

Virksomheten Universitetet i Agder er delt inn i følgende driftsenheter:

- Fakultet for helse- og idrettsfag
- Fakultet for humaniora og pedagogikk
- Fakultet for kunstfag
- Fakultet for teknologi og realfag
- Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap
- Avdeling for lærerutdanning
- Fellesadministrasjonen

#### **Partssammensatte utvalg**

Medbestemmelse skal utøves gjennom følgende partssammensatte utvalg:

- Arbeidsmiljøutvalg
- Likestillingsutvalg
- Velferdsutvalg

Saker som hører inn under et av disse utvalgene, skal ikke tas opp til ordinære drøftinger. Innkalling til og referat fra møtene i disse utvalgene sendes de hovedtillitsvalgte.

#### **Arbeidsmiljøutvalget**

Arbeidsmiljøutvalget ved Universitetet i Agder har 6 medlemmer, 3 arbeidsgiverrepresentanter oppnevnt av styret, og 3 arbeidstakerrepresentanter oppnevnt av tjenestemannsorganisasjonene. Utvalgets funksjonstid er to år fra 1.januar i partallsår.

#### **Likestillingsutvalg**

Likestillingsutvalget ved Universitetet i Agder har 6 medlemmer; 3 arbeidsgiverrepresentanter oppnevnt av universitetsdirektøren, og 3 arbeidstakerrepresentanter oppnevnt av tjenestemannsorganisasjonene. Partene skal normalt være representert med begge kjønn både blant medlemmer og varamedlemmer. Varamedlemmene er ikke personlige, men innkalles i rekkefølge. Utvalget velger selv leder, fortrinnsvis blant arbeidstakerrepresentantene. Utvalgets funksjonstid er to år fra 1. januar i partallsår.

## Velferdsutvalg

Universitetet i Agder skal ha et velferdsutvalg. Utvalget skal ha medlemmer fra alle driftsenheter, og fra hver av universitetsbyene. Velferdsutvalget har 6 medlemmer, som oppnevnes i fellesskap mellom personal- og organisasjonsavdelingen og tjenestemannsorganisasjonene. Utvalget skal være bredt sammensatt når det gjelder alder og kjønn. Utvalget velger selv leder, fortrinnsvis blant arbeidstakerrepresentantene. Utvalgets funksjonstid er to år fra 1.januar i partallsår.

Velferdsutvalget skal utarbeide halvårige program, jf personalpolitikken. Programmet og fordeling av velferdsmidler er gjenstand for forhandling.

## 5. PARTER

### 5. 1. Arbeidsgiverpart

Arbeidsgiverpart er den administrative leder som har ansvaret for behandlingen av saker etter Hovedavtalen eller Tilpasningsavtalen. Når faglig ledelse avgjør saker på fullmakt er de drøftingsparter på arbeidsgiversiden.

På virksomhetsnivå vil arbeidsgiverpart være universitetsdirektør, som kan være representert ved assisterende universitetsdirektør eller personal- og organisasjonsdirektør. Personal- og organisasjonsdirektøren er universitetsdirektørens daglige representant overfor de hovedtillitsvalgte.

På fakultetsnivå er fakultetsdirektør arbeidsgiverrepresentant, på Avdeling for lærerutdanning er dekan arbeidsgiverrepresentant. I fellesadministrasjonen er assisterende direktør arbeidsgiverrepresentant.

Ingen av disse ledere kan velges eller utpekes som representant for de tilsatte etter Hovedavtalen § 30 pkt. 3 annet ledd. Dette gjelder også faglige ledere som avgjør drøftingssaker etter fullmakt.

### 5. 2. Arbeidstakerpart

De tilsatte er det antall personer som har et tilsetningsforhold til universitetet, fast eller midlertidig. Blant de tilsatte regner man også med de som har permisjon med lønn og de som har permisjon uten lønn og som ikke har tilsetningsforhold hos en annen arbeidsgiver. Personal- og organisasjonsavdelingen utarbeider oversikt over hvilke Organisasjoner som har partsrettigheter på virksomhets- og driftsenhetsnivå pr. 1.6. og 1.11. Denne skal foreligge pr. 1.7. og 1.12.

Organisasjonene skal pr. 20.06. og 20.11. ha levert oversikt over antall medlemmer i de enkelte driftsenhet pr 01.06 og 01.11. Antall medlemmer må regnes ut fra samme kriterier som antall tilsatte. Oversikten fra Personal- og organisasjonsavdelingen sendes tjenestemannsorganisasjonene og fakultetene, og innkalling til drøftingsmøter skjer i henhold til denne oversikten.

Organisasjonene plikter å gi skriftlig melding til Personal- og organisasjonsavdelingen om hvem som er tillitsvalgt på virksomhets- og enhetsnivå. Dette gjøres pr 1.10. hvert år og ved endringer. Personal- og organisasjonsavdelingen sender oppdaterte oversikter over tillitsvalgte til organisasjonene og fakultetene/avdelingen/fellesadministrasjonen pr 15.10 hvert år.

Organisasjonene må ha oppnevnt tillitsvalgte for å bli innkalt til drøftingsmøter. Alle representantene må være tilsatt ved Universitetet i Agder.

### **5. 3. Partenes rettigheter og plikter**

De tillitsvalgte har sammen med arbeidsgiver et særlig ansvar for å skape og opprettholde et godt arbeidsmiljø og gode samarbeidsforhold,

#### **5.3.2. Ressurs til tillitsvalgte**

Partene er enige om at det både på virksomhets- og driftsenhetsnivå skal legges best mulig til rette for at de tillitsvalgte kan skjøtte sine verv.

Det skal fordeles ressurser til de hovedtillitsvalgte i forbindelse med budsjettbehandlingen. Ressursen fordeles til de organisasjoner som i henhold til Hovedavtalen § 9, er arbeidstakerpart ved universitetet.

Ressursen fordeles på de organisasjonene i henhold til Hovedavtalen § 9. Fordelingen av ressursen avgjøres i november for neste kalenderår, og utgangspunktet for fordelingen er medlemstall pr. 01.11. Dersom en organisasjon tildeles med mer enn 30 % årsverk, kan det overskytende fordeles på andre tillitsvalgte innen denne organisasjonen, på virksomhetsnivå. For hovedtillitsvalgte i undervisnings- og forskerstillinger skal ressursen fortrinnsvis gi reduksjon i undervisningsoppgaver.

En av organisasjonene skal ivareta en koordinerende funksjon mellom organisasjonene, og det skal tas hensyn til dette ved fordelingen av ressursen.

Tillitsvalgte på driftsenhetsnivå har krav på fri til å delta på møter som er nødvendige for å ivareta vervet som tillitsvalgt.

Det skal fordeles ressurser til plasstillitsvalgte i forbindelse med budsjettbehandlingen. Ressursen fordeles til de plasstillitsvalgte tilknyttet organisasjonene som har 10 % eller større andel av ansatte på fakultetene/avdelingen/ fellesadministrasjonen.

## **6. SAMARBEIDSFORMER**

Medbestemmelse ved Universitetet i Agder skal utøves gjennom informasjon, drøftinger og forhandlinger, med de organisasjoner som har rettigheter etter Hovedavtalen.

I tillegg skal det holdes kontaktmøter på virksomhets og enhetsnivå, jf. Personalpolitikken.

Informasjon og drøftinger skal finne sted på det nivå der saken behandles, dvs. enten virksomhetsnivå eller driftsenhetsnivå (fakultet/avdeling/fellesadministrasjonen). Det er

sakenes karakter som vil angi nivået.. Saker som angår flere driftsenheter skal behandles på virksomhetsnivå. Forhandlinger føres kun på virksomhetsnivå.

## **6. 1. Informasjon**

Partene understreker betydningen av gjensidig informasjon som grunnlag for et godt samarbeid.

På virksomhetsnivå gis informasjon til de organisasjoner som har rettigheter på dette nivået. Organisasjonene utvikler selv rutiner for formidling av informasjon til underliggende nivå.

På alle nivå skal det holdes planmessige informasjonsmøter/kontaktmøter. Møtene skal gjennomføres i rimelig tid før styremøter/fakultetssyremøter, og ellers ved behov. Møtene må holdes ofte nok til at informasjonsplikten blir overholdt.

Driftsenheter uten styremøter skal ha tilsvarende møter med samme hyppighet.

Det skal normalt gjennomføres kontaktmøter ni dager før styremøter. Kontaktmøter skal bl.a. gi informasjon om kommende saker.

På virksomhetsnivå og driftsenhetsnivå skal informasjonsmøtene legges normalt 2 dager forut for møter i styringsorganene. Det skal foreligge møteplan for et halvt år.

Styresaker som sendes medlemmer i styret/fakultetsstyrene skal samtidig bli sendt til tjenestemannsorganisasjoner som har partsrettigheter på det angjeldende nivå.

De tillitsvalgte skal holdes løpende orientert om den økonomiske drift, minimum hvert tertial, både på virksomhets- og driftsenhetsnivå.

De tillitsvalgtes medvirkning skal gjennomføres i de ulike fasene i budsjettbehandlingen gjennom året. Dette skal knyttes til de faste møtene.

Personal- og arbeidsgiver ved personal- og organisasjonsavdelingen informerer til tjenestemannsorganisasjonen om alle faste tilsetninger, og om deres lønns plassering ved driftsenheten. Det skal legges frem en oversikt over lønns plasseringen ved nytilsetting. Dersom en sak er framlagt som informasjonssak og organisasjonene krever drøftinger om saken, kan dette kreve nytt møte. Dersom partene er enige om det, kan en drøfte saken i forbindelse med informasjonsmøtet.

## **6. 2. Drøftinger**

Drøftingsmøter blir som hovedregel lagt 2 dager forut for styremøter, og ellers etter behov.

Drøftinger foregår på det nivå

- hvor ledelsen har myndighet til å avgjøre saken etter drøftinger med de tillitsvalgte, eller
- hvor saken er til behandling, men avgjørelsesmyndigheten er tillagt et høyere nivå.

Drøftinger om hvordan vedtatt budsjett skal disponeres (HA § 12 pkt.1 d), herunder omdisponering mellom lønnsutgifter og andre driftsutgifter (HA § 12 pkt1 j) og omgjøring av stilling (HA § 12 pkt 1 b), skal holdes både på virksomhetsnivå før styret fatter sitt vedtak, og på driftsenhetsnivå før avdelingsstyre/fakultetstyret fatter vedtak.

Drøfting av plandokumenter som har betydning for Universitetet i Agder som helhet, foregår å virksomhetsnivå.

Drøfting av plandokumenter som gjelder den aktuelle driftsenheten, skjer på driftsenhetsnivå..

Partene kan be om drøftingsmøter etter behov. Der dette ansees hensiktsmessig, kan det innkalles til drøftingsmøter i forlengelsen av de faste informasjonsmøtene.

Saksdokumentene i drøftingssaker skal, som hovedregel, være partene i hende en uke (minimum tre arbeidsdager) før møtet.

Referat fra drøftingsmøter godkjennes i møtet eller senest i påfølgende møte av deltakerne eller representanter for disse, hvis ikke annet avtales. Referatene sendes ut innen en uke etter møte er holdt. Hvis referatene sendes de tillitsvalgte til godkjenning utenom møtene, skal de behandles så raskt som mulig med underretning til administrasjonen om eventuelle merknader.

Referat fra drøftingsmøte skal foreligge ved en behandling i styringsorganene.

### **6. 3. Forhandlinger**

Parene viser til saker nevnt under § 13 pkt 2 i Hovedavtalen er gjenstand for forhandlinger.

Partene er enige om at interne organisasjonsendringer av varig karakter som ikke er regulert i UH-loven og som medfører omdisponering av personale og/eller utstyr, jf. Hovedavtalen § 13 pkt. 2 a), skal betraktes som varig når det tas sikte på en varighet utover 6 måneder. Dersom det blir aktuelt å forlenge intern organisasjonsendring som opprinnelig ikke ble ansett å være av varig karakter, skal det opptas forhandlinger om dette. Med organisasjonsendring menes tiltak som tar sikte på vesentlige endringer av driftsenhetens organisering og/eller arbeidsoppgaver.

Partene er enige om at sakene kan avgjøres ved drøftinger på driftsenhetsnivå forutsatt enighet. Ved uenighet avgjøres sakene ved forhandlinger på virksomhetsnivå.

Arbeidsgiver har ansvar for at det blir satt opp protokoll fra forhandlingsmøter. Dersom partene ikke blir enige om annet, settes protokollen opp og undertegnes i møtet. Hver av partene får sitt eksemplar.

Saksdokumentene i forhandlingssaker, skal være partene i hende senest en uke før møtet.

## **7. TVISTELØSNINGER I FORHANDLINGSSAK**

Oppnås det ikke enighet under forhandlingene, jf. pkt. 6, skal saken uten ugrunnet opphold søkes løst ved megling dersom en av partene krever det. Megling foretas i samsvar med Hovedavtalen § 17.

Oppnås det heller ikke enighet under megling, skal de tillitsvalgte uten ugrunnet opphold meddele arbeidsgiver

- om de krever saken avgjort av en partssammensatt nemnd med nøytral leder oppnevnt etter reglene i Hovedavtalen § 5, eller
- om de vil bringe saken inn for KD til avgjørelse, jf. Hovedavtalen § 17.

Hvis organisasjonene seg i mellom ikke blir enige om dette spørsmålet, velges partssammensatt nemnd.

## **8. REGLER FOR TJENESTEFRI**

Med "tvingende grunn" til å nekte tjenestefri for tillitsvalgte etter Hovedavtalen § 34 pkt.1 bør bare forstås ekstraordinære forhold som uventet, eller kortvarig, sesongpreget stort arbeidspress.

Vedvarende stort arbeidspress pga. misforhold mellom arbeidsmengde og tilførte ressurser skal ikke regnes som "tvingende grunn".

Ved uttak av arbeidstakere til organisasjonsfaglige kurs skal organisasjonene påse at dette skjer slik at enhetens oppgaver ivaretas på en rimelig måte.

## **9. BRUDD PÅ PLIKTENE**

Ved grove brudd på Hovedavtalen kan partene i virksomheten, hver for seg eller sammen, be om bistand fra overordnede ledd, jf Hovedavtalen § 38 pkt 2.

## **10. OPPLÆRING OM HOVEDAVTALEN/TILPASNINGSAVTALEN**

For best mulig å fremme en felles forståelse av denne avtale, skal partene samarbeide om felles opplæring og oppfølging overfor ledere og tillitsvalgte. Det skal avholdes minimum et dagskurs en gang i året.

## **11. AVTALENS VARIGHET**

Denne tilpasningsavtalen til Hovedavtalen trer i kraft 01. juni 2008, og følger hovedavtale perioden. Dette er ikke til hinder for at det foretas justeringer i avtaleperioden som følge av organisatoriske endringer, jf. Hovedavtalen § 7.

Tilpasningsavtale til Hovedavtalen i Staten for Universitetet i Agder, er inngått den 16.06-08

.....  
For ledelsen

.....  
For Forskerforbundet

.....  
For Norsk tjenestemannslag

.....  
For YS

.....  
For Akademikerne

§ og henvisninger:

### **3.1. Forhold til arbeidsmiljøloven**

#### **§ 7-2. Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver**

(1) Arbeidsmiljøutvalget skal virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.

(3) Utvalget kan også behandle spørsmål om arbeidstakere med redusert arbeidsevne, jf. § 4-6.

