

KAP. I	Partforhold, virkeområde og varighet	4
§ 1-1	Partforhold og virkeområde.....	4
§ 1-2	Varighet	4
KAP. II	Krav om opprettelse av tariffavtale	4
§ 2-1	Krav om tariffavtale	4
§ 2-2	Vilkår for å kreve tariffavtale	4
§ 2-3	Valg av tariffavtale.....	4
§ 2-4	Lærlinger.....	4
§ 2-5	Virkningstidspunkt.....	5
§ 2-6	Overgangsordninger	5
§ 2-7	Vertikale avtale- og organisasjonsforhold	5
§ 2-8	Overgang til ny tariffavtale.....	5
§ 2-9	Behandling av krav om tariffavtale.....	5
§ 2-9.1	Skriftlighet.....	5
§ 2-9.2	Frist for bekreftelse.....	5
§ 2-9.3	Forhandlinger ved tvist	5
§ 2-9.4	Tvisteløsning	5
§ 2-10	Bedrifter som trer ut av HSH	6
§ 2-11	Oversikt over tariffbundne bedrifter	6
§ 2-12	Bedrifter som ikke lenger har organiserte ansatte	6
KAP. III	Organisasjonsretten, fredsplikt og tvisters behandling.....	6
§ 3-1	Organisasjonsretten	6
§ 3-2	Fredsplikt.....	6
§ 3-3	Behandling av tvist som angår overenskomstene	7
§ 3-3.1	Lokal behandling	7
§ 3-3.2	Sentral behandling	7
§ 3-3.3	Arbeidsretten	7
§ 3-4	Tvist vedrørende krav om opprettelse av tariffavtale	7
§ 3-4.1	Den faste tvistenemnd	7
§ 3-4.2	Tvistenemndas avgjørelse.....	8
§ 3-4.3	Tvistenemndas vurderingstema ved valg av tariffavtale	8
§ 3-4.4	Tilpasning av lønnssetter	8
§ 3-4.5	Etterbetaling av lønn.....	8
§ 3-4.6	Spesielle fordeler	8
KAP. IV	Informasjon, samarbeid og medbestemmelse	9
§ 4-1	Målsetting.....	9
§ 4-1.1	Tilrettelegging for samarbeid og medinnflytelse	9
§ 4-1.2	Grunnlag for styrking av samarbeidet.....	9
§ 4-2	Tillitsvalgte.....	10
§ 4-2.1	Valg av tillitsvalgte	10
§ 4-2.2	Hvem kan velges	11
§ 4-2.3	Funksjonstid	11
§ 4-2.4	Arbeidsutvalg	12
§ 4-2.5	Informasjon om valget	12
§ 4-3	Representasjon.....	12
§ 4-3.1	De tillitsvalgtes representasjon.....	12
§ 4-3.2	Arbeidsgivers representasjon	12
§ 4-3.3	Fullmakt	13
§ 4-4	Tillitsvalgtarbeid	13
§ 4-4.1	Tid til tillitsvalgtarbeid	13
§ 4-4.2	Godtgjøring for møter.....	14
§ 4-4.3	Utstyr	14
§ 4-4.4	Møter m.v. innen fagorganisasjonen	14
§ 4-4.5	Tillitsvalgtes adgang til bedriften	15

§ 4-4.6	Brudd på plikter etter Hovedavtalen	15
§ 4-4.7	Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte.....	16
§ 4-4.8	Vernearbeid	16
§ 4-5	Lokalt samarbeid	17
§ 4-5.1	Informasjon.....	17
§ 4-5.2	Drøftinger.....	18
§ 4-5.3	Regnskap.....	19
§ 4-5.4	Kontaktmøter.....	19
§ 4-5.5	Arbeids-, prosjekt og styringsgrupper.....	20
§ 4-5.6	Brudd på reglene om informasjon og drøftelser	20
§ 4-6	Bedriftsutvalg	20
§ 4-7	Samarbeidsrådet – Fellestiltakene LO/HSH.....	26
§ 4-8	Samarbeid i konsern	27
§ 4-8.1	Drøftelser innen et konsern - samarbeidsformer	27
§ 4-8.2	Sysselsettingsspørsmål m.v.....	28
§ 4-8.3	Konserntillitsvalgt	29
§ 4-9	De ansattes rettigheter og plikter	29
§ 4-9.1	Personopplysninger	29
§ 4-9.2	Offentlige verv	29
§ 4-9.3	Lønnet tillitsverv	30
§ 4-9.4	Taushetsplikt.....	30
§ 4-9.5	Rett til å nekte å arbeide sammen med person som har vist utilbørlig opptreden....	30
§ 4-9.6	Drøftelse før oppsigelse eller avskjed.....	30
§ 4-9.7	Fravikelse av ansiennitet.....	30
§ 4-9.8	Yrkeshemmede	31
KAP. V	Særavtaler.....	31
§ 5-1	Særavtalens gyldighet	31
§ 5-2	Særavtaler med bestemt løpetid.....	31
§ 5-3	Særavtaler som gjelder inntil videre	31
§ 5-4	Særavtaler som følger virksomhetens tariffavtale	31
§ 5-5	Virkning av at særavtale utløper	32
KAP. VI	Konflikter	32
§ 6-1	Kollektive oppsigelser.....	32
§ 6-2	Sympatiaksjoner	33
§ 6-3	Politiske demonstrasjonsaksjoner.....	33
§ 6-4	Ulovlige konflikter	34
§ 6-5	Arbeid i forbindelse med konflikt.....	34
KAP. VII	Permittering	34
§ 7-1	Vilkårene for permittering.....	34
§ 7-2	Plikt til å konferere før varsel gis.....	34
§ 7-3	Varsel om permittering	35
§ 7-4	Varsellets form og innhold	35
§ 7-5	Permitteringsbevis.....	35
§ 7-6	Avbrytelse av permittering.....	36
Tilleggsavtale I - Avtale om utvikling av bedriftens arbeidsorganisasjon		37
Tilleggsavtale II – Retningslinjer for bruk av arbeidsstudier		38
Tilleggsavtale III - Rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer.....		43
Tilleggsavtale IV – Avtale om opplæring i arbeidsmiljø og i virksomhetene for verneombud og medlemmer i arbeidsmiljøutvalg (AMU)		47
Tilleggsavtale V - Rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet		49
Tilleggsavtale VI - Kompetanseheving, økt utdanning og permisjon i denne forbindelse		51

Tilleggsavtale VII - Avtale om kontrolltiltak i bedriften	53
Tilleggsavtale VIII – Avregning av lønn, utlønning over bank, trekk av fagforeningskontingent.....	55
Tilleggsavtale IX – Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond opprettet av LO og HSH	60
Tilleggsavtale X – Avtale mellom LO OG HSH om opprettelse av europeiske samarbeidsutvalg eller tilsvarende samarbeidsformer	62

Forslag ny hovedavtale LO – HSH 2010 – 2013

KAP. I PARTSFORHOLD, VIRKEOMRÅDE OG VARIGHET

§ 1-1 Partsforhold og virkeområde

Denne avtale gjelder som første del av alle tariffavtaler som er opprettet mellom LO og HSH.

§ 1-2 Varighet

Denne avtalen, som trer i kraft 1. januar 2010, gjelder til 31. desember 2013 og videre 2 - to - år av gangen hvis ikke én av partene skriftlig sier den opp med 6 - seks - måneders varsel.

KAP. II KRAV OM OPPRETTELSE AV TARIFFAVTALE

§ 2-1 Krav om tariffavtale

LO og HSH kan - i tariffperioden - kreve at tariffavtalen skal gjelde i medlemsbedrift som ikke har vært bundet av tariffavtale mellom organisasjonene.

Tilsvarende gjelder dersom en tariffbundet bedrift igangsetter virksomhet som ikke er omfattet av gjeldende tariffavtale for bedriften.

§ 2-2 Vilkår for å kreve tariffavtale

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

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

Vertikale overenskomster og overenskomster som gjøres gjeldende individuelt er unntatt.

§ 2-3 Valg av tariffavtale

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

Det tilligger LO og HSH å ta standpunkt til hvilken tariffavtale som skal gjøres gjeldende.

§ 2-4 Lærlinger

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

§ 2-5 Virkningstidspunkt

Tariffavtalen skal gjelde fra det tidspunkt kravet er mottatt.

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

Dersom bedriften er bundet av annen tariffavtale ved innmeldelse i HSH, gjelder denne til den er brakt til utløp dersom partene ikke blir enige om noe annet.

§ 2-6 Overgangsordninger

Medfører overgang til ny tariffavtale endringer i lønns- og arbeidsvilkår, herunder pensjon eller forskjeller i vilkårene blant dem som utfører samme arbeid, skal det forhandles om en overgangsordning.

§ 2-7 Vertikale avtale- og organisasjonsforhold

Bestemmelsene i dette kapittel er ikke til hinder for å gjennomføre vertikale avtale- og organisasjonsforhold. Partene vil spesielt peke på at tilpasning av avtaleverket til de tradisjonelle tariffavtalene i privat næringsliv, kan skape problemer i bedrifter med bakgrunn fra offentlig virksomhet.

§ 2-8 Overgang til ny tariffavtale

Medfører endringer i produksjonens art, arten av utførelsen av arbeidet eller arbeidsforholdene at den tariffavtale som er gjeldende ikke lenger er den som passer best på bedriften, kan hver av partene oppta forhandlinger om å gjøre den tariffavtale gjeldende som det er naturligst å benytte etter bestemmelsene i § 3-4.1. Tvist om hvilken av to eller flere tariffavtaler som kan gjøres gjeldende, avgjøres av tvistenemnda. § 2-6 gjelder tilsvarende.

§ 2-9 Behandling av krav om tariffavtale

§ 2-9.1 Skriftlighet

Krav om gjennomføring av tariffavtale etter § 2-1 fremsettes skriftlig av LO eller HSH - eventuelt gjennom forbund eller landsforening - overfor henholdsvis HSH eller LO/forbund.

§ 2-9.2 Frist for bekreftelse

Bekreftelse på gjennomføring av tariffavtale på vegne av LO eller HSH, skal gis motparten snarest mulig og innen 1 måned fra kravet er mottatt.

§ 2-9.3 Forhandlinger ved tvist

Dersom kravet bestrides, jfr. § 2-2 og § 2-3, skal det føres forhandlinger mellom LO og HSH for å få løst tvisten. Den part som bestrider kravet, må samtidig be om forhandlingsmøte. Med mindre partene blir enige om noe annet, skal møtet avholdes innen en måned.

§ 2-9.4 Tvisteløsning

Oppnås ikke enighet, har hver av partene rett til å bringe tvisten inn for den faste tvistenemnd LO/HSH, jfr. § 3-4. Stevning må i tilfelle være uttatt innen 2 måneder fra

forhandlingenes avslutning. Med mindre partene i den enkelte sak blir enige om noe annet, medfører oversittelse av søksmålsfristen at tariffavtale skal gjennomføres i samsvarende med det krav som er fremsatt.

Dersom bedriften ved innmeldelse i HSH er bundet av tariffavtale med annen hovedavtale, kan hovedorganisasjonene bli enige om at hovedavtalen (LO-HSH) skal erstatte denne fra et tidspunkt før tariffavtalen er brakt til utløp.

§ 2-10 Bedrifter som trer ut av HSH

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

§ 2-11 Oversikt over tariffbundne bedrifter

LO og HSH skal utveksle oversiktslister pr. 01.02. over tariffbundne bedrifter.

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

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

§ 2-12 Bedrifter som ikke lenger har organiserte ansatte

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

KAP. III ORGANISASJONSRETTE, FREDSPLIKT OG TVISTERS BEHANDLING

§ 3-1 Organisasjonsretten

LO og HSH anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og arbeidstakernes frie foreningsrett.

LO og HSH representerer brede interesser i samfunnet og er derfor opptatt av å representere et samfunnsmessig helhetssyn. Det er av den grunn ønskelig at LO og HSH har en bred oppslutning.

For at partene skal kunne fylle sin funksjon som sentrale samfunnsaktører, er det viktig at det i forhandlings- og konfliktsituasjoner vises respekt for organisasjonenes interesser og at ingen av partene opptrer på en måte som svekker hverandres posisjon.

Et sentralt prinsipp i nasjonal og internasjonal rett på arbeidsrettens område er retten for arbeidstakere og arbeidsgivere til å organisere seg og gjennom kollektive avtaler ivareta sine interesser.

§ 3-2 Fredsplikt

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

§ 3-3 Behandling av tvist som angår overenskomstene

§ 3-3.1 Lokal behandling

Hvis det mellom bedriften og personalet oppstår tvist som angår overenskomstene, skal den først søkes bilagt ved forhandling mellom bedriftens leder og personalet, det sistnevnte ved de tillitsvalgte.

Det skal settes opp forhandlingsprotokoll fra disse møter. Partenes syn skal fremgå av protokollen, som skal undertegnes av begge parter.

Det er partenes forutsetning at det vanligvis til forhandlinger i tvistesaker ikke møter flere enn 3 fra hver av partene.

§ 3-3.2 Sentral behandling

Hvis enighet ikke oppnås, skal forhandling opptas mellom organisasjonene. Forhandlingsmøte skal holdes snarest mulig og senest innen 8 dager etter at skriftlig krav herom er fremkommet fra en av partene.

Oppnås ikke enighet mellom bedrift og tillitsvalgte, kan forbund og HSH, eventuelt LO og HSH, bli enige om å fortsette forhandlingene etter at ansvarlig representant fra hver av organisasjonene er tilkalt.

Det er ikke adgang for organisasjonene eller deres underorganisasjoner til å tre i direkte forbindelse med den annen organisasjons medlemmer uten i forståelse med denne.

Oppnås ikke enighet ved forhandlinger etter ovennevnte, kan hver av partene bringe tvisten inn for vedkommende forbund og HSH, HSH og LO, eller de underorganisasjoner de bemyndiger.

Forhandlingsmøte skal holdes senest 8 dager etter at det er fremsatt skriftlig krav om det.

§ 3-3.3 Arbeidsretten

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

Tilsvarende gjelder søksmål i anledning av annen tariffavtale, med mindre søksmålsretten er overdratt i henhold til arbeidstvistloven § 8.

LO og HSH skal varsle den annen part om søksmål mot/fra annen tariffpart om like lydende tariffbestemmelser.

§ 3-4 Tvist vedrørende krav om opprettelse av tariffavtale

§ 3-4.1 Den faste tvistenemnd

Den faste tvistenemnd skal bestå av en representant fra henholdsvis LO og HSH og en nøytral leder utpekt av partene i fellesskap. Blir partene ikke enige, utpeker Riksmeklingsmannen lederen. Nemndas funksjonstid skal følge Hovedavtalens varighetsperiode.

§ 3-4.2 *Tvistenemndas avgjørelse*

Nemnda skal treffe sin avgjørelse på grunnlag av de retningslinjer som fremgår av § 3-4.3. Hvis partene er enige om det, kan nemnda treffe sin avgjørelse på grunnlag av skriftlig behandling.

Ved valg mellom flere anvendbare tariffavtaler, skal nemnda foreta en realitetsavgjørelse.

Finner nemnda at ingen av de påberopte tariffavtaler er anvendbare, blir tvisten å behandle etter arbeidstvistloven § 6 nr. 3.

§ 3-4.3 *Tvistenemndas vurderingstema ved valg av tariffavtale*

Ved vurderingen av bedriftens art skal det tas hensyn til dens drift og arbeidsforhold og til arten og utførelsen av arbeidet. Bedriftens betegnelse skal ikke være avgjørende, idet nemnda først og fremst skal ta sikte på å gjennomføre den tariffavtale som produksjons- og bransjemessig er naturligst for bedriften.

§ 3-4.4 *Tilpasning av lønnsatser*

Der vedkommende tariffavtales lønnsatser (time-, dag-, måneds- eller prosentlønn eller akkordsatser) ikke naturlig kan anvendes umiddelbart, forhandles i samsvar med § 3-3. Blir partene ikke enige, avgjøres tvisten av en nemnd sammensatt som fastsatt i § 3-4.1 foran. Det samme gjelder hvor tariffavtalen mangler lønnsatser for enkelte kategorier ved bedriften, eller hvor særegne forhold gjør det påkrevet å ta med bestemmelser som ikke finnes i den tariffavtale som gjøres gjeldende.

§ 3-4.5 *Etterbetaling av lønn*

Foreligger det ved innmelding av en bedrift plassoppsigelse til støtte for krav om å få opprettet tariffavtale ved bedriften, eller er meklingsbeslutten, kan det ved nemnd fastsettes at det for utført arbeid i det forløpne tidsrom helt eller delvis skal etterbetales i samsvar med de lønnsatser som gjøres gjeldende for bedriften. Når det dreier seg om nyopprettelse av tariffavtale ved bedriften, skal lønnsatser etterbetales fra den dag kravet blir skriftlig fremsatt. Hvis det dreier seg om revisjon av tidligere tariffavtale for bedriften, kan etterbetaling tidligst gjøres gjeldende fra det tidspunkt den tidligere avtale utløp.

§ 3-4.6 *Spesielle fordeler*

Hvis arbeidstakere ved bedriften tidligere har hatt visse fordeler som etter vanlig praksis ikke reguleres ved tariffavtale, og som det ikke har vært tatt hensyn til ved fastsettelsen av de tariffestede lønns- og arbeidsvilkår, kan slike fordeler fortsatt bestå for de enkelte arbeidstakere så lenge de er knyttet til bedriften. HSH kan imidlertid kreve at også slike fordeler kan sløyfes, hvis det foreligger særegne forhold. Oppstår det i denne forbindelse tvist som ikke løses ved forhandlinger i samsvar med § 3-3, skal den avgjøres ved nemnd i henhold til § 3-4.1.

Hvis den tariffavtale som gjøres gjeldende for nyinnmeldt bedrift har bestemmelser om bibehold av fordeler i tillegg til de tariffestede, gir slik bestemmelse ikke arbeidstakerne rett til å kreve at fordelene skal bestå i større utstrekning enn ovenfor nevnt, idet en tvist i tilfelle avgjøres ved nemnd.

Merknad:

Fordeler som etter vanlig praksis ikke reguleres ved tariffavtale, kan eksempelvis være fri medisin, fri skolegang for barn til arbeidstakere eller tjenestefri med lønn i forbindelse med offentlig ombud eller låneordninger.

KAP. IV INFORMASJON, SAMARBEID OG MEDBESTEMMELSE

§ 4-1 Målsetting

LO og HSH er enige om at det er av avgjørende betydning for gode forhold på arbeidsplassen at samarbeidet mellom bedriftens representanter og de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og trygghende former og at de tillitsvalgte settes i stand til å ivareta sine oppgaver etter Hovedavtalen og arbeidsmiljøloven og som tillitsvalgte på bedriften for sin organisasjon på en effektiv måte. En gjensidig korrekt og tillitsfull opptreden mellom bedriftens representanter og de tillitsvalgte er en avgjørende forutsetning for samarbeidet mellom partene på bedriften.

§ 4-1.1 Tilrettelegging for samarbeid og medinnflytelse

Organisasjonene vil understreke betydningen av at så vel arbeidstakerne som bedriften har representanter med best mulige forutsetninger for behandling av samarbeidsspørsmål. Organisasjonene vil innenfor sine medlemsområder gjennom opplysnings- og kursvirksomhet søke å dyktiggjøre partenes representanter for de oppgaver som påhviler dem etter Hovedavtalen.

LO og HSH har i Hovedavtalen utformet bestemmelser som tar sikte på å legge forholdene i arbeidslivet til rette for et samarbeid mellom bedriften og arbeidstakerne. For den enkelte arbeidstaker er det av den største betydning at samfølelsen mellom denne og bedriften er sterk og levende og dette er også en nødvendig forutsetning for en effektiv drift. For å oppnå en slik samfølelse, er det viktig å ha hensiktsmessige former for drøftelse av felles problemer og for gjensidig orientering om de spørsmål som er av interesse for bedriften og for dem som arbeider i den.

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

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

For øvrig henvises også til innledningen til § 4-5 Bedriftsutvalg.

§ 4-1.2 Grunnlag for styrking av samarbeidet

Målsettingsformuleringene i denne paragraf inneholder bestemmelser som er bindende når det gjelder samarbeidet, og skal også være til veiledning for partene på den enkelte bedrift ved organiseringen av samarbeidet.

Utviklingen av former for medbestemmelse og et bedre arbeidsmiljø i bedriften vil forutsette en utstrakt desentralisering og delegering av beslutningsmyndighet innen bedriftsorganisasjonen. I det konkrete arbeid med dette er det viktig å tilpasse formene

for samarbeid og deltakelse i beslutningsprosessen til bedriftens art og størrelse m.v. Det forutsettes at de som deltar i beslutningsprosessen på de forskjellige nivåer i bedriften har ansvar ikke bare overfor eiere eller arbeidskamerater, men overfor bedriften som helhet.

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

Forandring i jobber, stillinger og organisasjons- og ledelsesformer vil kunne kreve støtte og aktiv medvirkning fra den øvrige organisasjon og vil kunne medføre større eller mindre forandringer også i andre deler av bedriftsorganisasjonen. Derfor bør representanter for de forskjellige deler av organisasjonen tas med i slikt utviklingsarbeid.

Partene understreker at det er en felles plikt for bedriftens ledelse, de ansatte og deres tillitsvalgte å ta initiativ til og aktivt støtte opp om og medvirke i slikt utviklingsarbeid. Organisasjonene vil på sin side gjennom ulike tiltak felles og hver for seg yte støtte til dette arbeid. For øvrig vises det til Tilleggsavtale I Avtale om utvikling av bedriftens arbeidsorganisasjon.

§ 4-2 Tillitsvalgte

§ 4-2.1 Valg av tillitsvalgte

Ved hver bedrift skal det velges tillitsvalgte for de organiserte arbeidstakere hvis bedriften eller arbeidstakerne forlanger det.

Ved hver bedrift som har inntil 25 arbeidstakere, kan det velges 2 tillitsvalgte ved bedrifter som har:

Fra 26 - 50 arbeidstakere	3 tillitsvalgte
" 51 - 150 "	4 "
" 151 - 300 "	5 "
" 301 - 500 "	7 "
" 501 - 750 "	9 "
Over 750 - "	11 "

Partene på den enkelte bedrift kan med vekt på struktur og organisasjonsform, treffe skriftlig avtale om et større antall tillitsvalgte enn det som følger av ovennevnte.

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

Valg av tillitsvalgte kan om ønskes i stedet foregå gruppevis slik at bl.a. ulike yrkesgrupper, avdelinger og skift blir representert. Enhver arbeidsgruppe, som av de lokale parter anerkjennes som sådan, og som har gjennomsnittlig minst 25 arbeidstakere, har da rett til 1 tillitsvalgt i utvalget for tillitsvalgte. Dette gjelder selv om antallet tillitsvalgte derved blir høyere enn etter oppstillingen i 2. ledd ovenfor. Valg av tillitsvalgt kan også om så ønskes skje slik at det skjer ut fra overenskomstområdet.

En av disse tillitsvalgte kan velges som studietillitsvalgt for å ta seg av yrkesopplæring i forståelse med bedriftsledelsen samt faglig opplysningsvirksomhet. Bedriften skal ta denne med på råd før det settes i gang opplæringstiltak.

Videre kan det blant de tillitsvalgte velges tillitsvalgt til andre spesielle oppgaver, f.eks. en produktivitetstillitsvalgt, likestillingstillitsvalgt og ungdomstillitsvalgt. Dette skal ikke medføre at antall tillitsvalgte økes.

I tillegg til ovennevnte tillitsvalgte kommer tillitsvalgte valgt i henhold til Tilleggsavtale II. Retningslinjer for bruk av arbeidsstudier og Tilleggsavtale III Rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer. Tillitsvalgte etter rammeavtalen skal fortrinnsvis velges innenfor gjeldende tillitsmannsordning.

Hvis arbeidstakerne på bedriften er tilsluttet flere forbund innenfor LO, kan det opptas drøftelser med bedriftsledelsen med sikte på å oppnå en rasjonell behandling av spørsmål i tilknytning til Rammeavtalen om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer. I den sammenheng kan det også opptas drøftelser om antall datatillitsvalgte.

Valget skal gi et fullgyldig uttrykk for viljen hos flertallet av de organiserte arbeidstakere.

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

Hvis de ansatte ved bedriften er medlemmer i ulike fagforeninger tilsluttet LO, kan de i felles møter velge leder for de tillitsvalgte. Lederen kan delta i alle avtalte forhandlinger etter § 3-3.

Protokolltilførsel:

Hvis ved en bedrift enkelte arbeidstakere står tilsluttet organisasjoner utenfor LO, skal ved beregningen av antall tillitsvalgte bedriftens arbeidstakerantall fratrukket de arbeidstakere som står tilsluttet disse organisasjoner, legges til grunn.

§ 4-2.2 Hvem kan velges

De tillitsvalgte skal velges blant anerkjent dyktige arbeidstakere ved bedriften med erfaring og innsikt i dens arbeidsforhold og skal så vidt mulig velges blant dem som har arbeidet i bedriften eller i selskapet som helhet de to siste år.

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

Protokolltilførsel

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

§ 4-2.3 Funksjonstid

Valget gjelder for et kalenderår av gangen. Leder (eventuelt nestleder) og sekretær kan velges for 2 år. Ved leders fravær fungerer nestleder eller i dennes fravær, sekretær. Hvis en tillitsvalgt slutter ved bedriften, opphører denne å fungere som sådan.

§ 4-2.4 Arbeidsutvalg

I bedrifter og selskaper med geografisk adskilte driftsenheter kan partene lokalt avtale at tillitsvalgte kan velges av og blant arbeidstakerne i bedriften eller selskapet som helhet.

Blant de tillitsvalgte kan det velges et arbeidsutvalg som består av leder, nestleder og sekretær såfremt antall tillitsvalgte er minst 3.

Hva angår konsernutvalg, henvises til § 4-8 Samarbeid i konsern.

Når en bedrift blir splittet i mindre enheter, og de tidligere eiere har vesentlige eierinteresse i de nye selskaper, kan arbeidstakere innenfor samme forbundsområde kreve at det i en overgangsperiode på inntil 6 måneder, opprettes et felles arbeidsutvalg av tillitsvalgte, hvor det er organisasjonsmessig grunnlag for det.

§ 4-2.5 Informasjon om valget

Bedriften skal innen 8 dager ha skriftlig melding om navnene på dem som er valgt og hvem av disse som er leder, eventuelt nestleder og sekretær. En arbeidstaker kan ikke kreves anerkjent som tillitsvalgt før slik melding er gitt. Inntil bedriften mottar melding om nyvalg, blir de tidligere valgte å anse som tillitsvalgte.

§ 4-3 Representasjon

§ 4-3.1 De tillitsvalgtes representasjon

Arbeidstakernes tillitsvalgte ved bedriften godkjennes som representanter og talsmenn for de organiserte arbeidstakere. De tillitsvalgte har i likhet med arbeidsgiveren og den som overfor arbeidstakerne opptrer på bedriftens vegne, plikt til å gjøre sitt beste for å vedlikeholde et rolig og godt samarbeid på arbeidsstedet. Dette gjelder således under arbeidet, under konferanser mellom bedriften og de tillitsvalgte, ved avgivelse av opplysninger til egne organisasjoner, ved orientering til arbeidskamerater og ved opptreden overfor den annen parts organisasjon.

Det samme gjelder under utøvelse av annen funksjon som tillitsvalgt.

De tillitsvalgte har rett til å ta seg av og søke ordnet i minnelighet klagemål som de enkelte arbeidstakere mener å ha overfor bedriften, eller som bedriften mener å ha overfor de enkelte arbeidstakere.

De tillitsvalgte kan tilkalle representanter fra de berørte arbeidstakere og konserntillitsvalgt i saker av konsernmessig karakter.

Der det bare er én tillitsvalgt, eventuelt bare én til stede, kan denne ta med en annen arbeidstaker som berøres av saken til forhandlinger med bedriften.

§ 4-3.2 Arbeidsgivers representasjon

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

Til forhandlinger med de tillitsvalgte kan arbeidsgiveren møte enten selv eller ved stedfortreder. Arbeidsgiveren eller dennes stedfortreder kan tilkalle bedriftsledelsen for å ta del i forhandlingene.

Arbeidsgiveren skal daglig ha en ansvarlig representant til stede ved bedriften som de tillitsvalgte kan henvende seg til. Arbeidsgiveren skal gi arbeidsutvalget skriftlig meddelelse om navnet på representanten og dennes stedfortreder. Hvis arbeidsgiverens representant ikke kan ta stilling umiddelbart til henvendelsene, men vil foreta nærmere undersøkelse, skal det gis svar uten ugrunnet opphold.

§ 4-3.3 Fullmakt

De tillitsvalgte har rett til å forplikte arbeidstakerne i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av arbeidstakere i den utstrekning tariffavtalen ikke er til hinder for det. Det er forutsetningen at de tillitsvalgte, hvis de anser det nødvendig, legger saken frem for sine arbeidskamerater før de tar standpunkt til spørsmålet. Bedriften skal ha svar uten ugrunnet opphold.

Bedriftens og arbeidstakernes representanter skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger, jf. §§ 4-3.1 og 4-3.2.

§ 4-4 Tillitsvalgtarbeid

§ 4-4.1 Tid til tillitsvalgtarbeid

Organisasjonene er enige om at de tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å utføre sitt arbeid som tillitsvalgte i bedriften.

Dersom en av partene ønsker det, skal det føres lokale drøftelser om en avtale om den tid som de tillitsvalgte trenger for å utføre arbeidet innenfor ordinær arbeidstid. Den samlede tid for dette avpasses etter arbeidets omfang. Det kan også opptas lokale drøftelser om hvorvidt de tillitsvalgtes arbeid kan lettes ved at det stilles til disposisjon et nødvendig utstyrt arbeidsrom for disse. Drøftelsene skal ta hensyn til bedriftens størrelse, struktur, driftsform, teknisk karakter, informasjons- og kommunikasjonsteknologisk utrustning, tariffavtalens lønnsform e.l. Dersom partene ikke blir enige behandles tvisten etter § 3-3.

Merknad:

Hva som er nødvendig tid for utføring av arbeid for tillitsvalgt vil variere fra bedrift til bedrift. Det kan være en løsning å inngå avtale om en tidsramme.

I forbindelse med det som er angitt i 1. og 2. avsnitt, kan de stedlige parter søke veiledning hos sine organisasjoner.

De skal på forhånd sørge for at nærmeste overordnede får underretning om årsaken til at de må forlate sin arbeidsplass og skal dessuten, så vidt mulig, gi lederen av den avdeling de kommer til, beskjed om hvem de ønsker å snakke med.

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

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

Ved planer om fusjoner, fusjoner og større omorganiseringer kan de tillitsvalgte ved de berørte bedrifter i forståelse med bedriftsledelsen avholde fellesmøter uten trekk i lønn.

Merknad:

Med utvalg av tillitsvalgte menes samtlige tillitsvalgte etter Hovedavtalen.

LO og HSH er enige om at det er viktig at samtlige organiserte ansatte i bedriften gjennom de tillitsvalgte holdes orientert om og er med på behandlingen av særlig viktige saker vedrørende lønns- og arbeidsforholdene ved den enkelte bedrift.

I den utstrekning det er praktisk mulig bør derfor partene på den enkelte bedrift når det gjelder saker av særlig viktighet som krever omgående behandling, forsøke å finne frem til ordninger som gjør det mulig å holde klubbmøter i arbeidstiden uten trekk i lønn.

§ 4-4.2 Godtgjøring for møter

Møter innenfor ordinær arbeidstid

For den tid som går med til avtalte forhandlingsmøter etter § 3-3, skal det for de tillitsvalgte ikke foretas trekk i lønnen når møtene finner sted på bedriften innenfor deres ordinære arbeidstid.

Møter utenfor ordinær arbeidstid

Møter ihht. § 3-3 som holdes i fritiden, skal godtgjøres med ordinær lønn.

Godtgjørelsen nevnt i foranstående avsnitt gjelder også verneombud for den tid som går med til vernearbeid. Overtid skal betales som fastsatt i arbeidsmiljøloven § 6-5 (3).

For tid utenom avtalte forhandlingsmøter som går med til de tillitsvalgtes arbeid etter § 4-4.1, 2. avsnitt, betales tilsvarende.

Samme godtgjørelse som ovenfor nevnt, skal også betales for møter etter Hovedavtalen § 4-4.2, for møter i bedriftsutvalg og bedriftskonferanser etter § 4-6, samt for møter i arbeidsmiljøutvalg. Samme godtgjørelse betales også hvis det er enighet i bedriftsutvalget om at det er nødvendig å gi bedriftsutvalgets leder og/eller sekretær tjenestefri for å utføre sine oppgaver.

§ 4-4.3 Utstyr

De tillitsvalgte skal i alle fall ha rett til låsbart skap og adgang til telefon, videre adgang til EDB-utstyr og tele-/databasert kommunikasjonsutstyr etter nærmere avtale når bedriften har dette.

§ 4-4.4 Møter m.v. innen fagorganisasjonen

De tillitsvalgte i bedriften og arbeidstakere med tillitsverv innen fagorganisasjonen skal ikke nektes tjenestefrihet uten tvingende grunn når de blir innkalt til møter og forhandlinger av sin organisasjon, skal delta i fagkurs, faglig opplysningsvirksomhet eller i faglige delegasjoner.

Forespørsel om tjenestefrihet i henhold til forannevnte bestemmelser skal rettes til bedriftsledelsen så tidlig som mulig.

De tillitsvalgte må ta tilbørlig hensyn til at driften i minst mulig utstrekning lider skade og at spesialmaskiner så vidt mulig ikke blir stoppet i sin regulære drift.

Protokolltilførsel:

Ifølge LO er de aktuelle møter og forhandlinger i forhold til egen organisasjon følgende:

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

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

Tilsvarende rett til permisjon gjelder for skolering av inntil en ukes varighet av ansattes representanter i bedriftens styrende organer. Den valgte representant skal ha dekket tapt arbeidsfortjeneste i forbindelse med kurs godkjent av bedriften.

§ 4-4.5 Tillitsvalgtes adgang til bedriften

Arbeidsutvalget og tillitsvalgte valgt til spesielle oppgaver skal ha uhindret adgang til de forskjellige avdelinger i bedriften i den utstrekning det er nødvendig for å utføre tillitsvervet.

Når tillitsvalgte i LO eller fagforbund, samt ledere i deres underavdeling som har tariffavtale med bedriften, ønsker adgang til bedrifter for å ivareta tariffmessige gjøremål, skal de gis adgang etter å ha meldt fra til bedriftsledelsen. Ovenstående gjelder også problemer knyttet til at de tillitsvalgte ikke behersker norsk.

§ 4-4.6 Brudd på plikter etter Hovedavtalen

Hvis en tillitsvalgt gjør seg skyldig i grovt brudd på sine plikter etter Hovedavtalen, kan HSH overfor LO kreve at vedkommende fratrer som tillitsvalgt. I tilfelle LO ikke innrømmer berettigelsen av kravet, avgjøres tvisten av Arbeidsretten. Hvis en tillitsvalgt etter dette må fratse, har arbeidstakerne ved bedriften plikt til straks å velge ny tillitsvalgt.

Er det bedriftens representant som har gjort seg skyldig i grovt brudd på Hovedavtalen, kan LO overfor HSH kreve at vedkommende fratrer som bedriftens representant overfor arbeidstakerne. Dette gjelder ikke hvor bedriftens representant er eier av virksomheten. I tilfelle HSH ikke innrømmer berettigelsen av kravet, avgjøres tvisten av Arbeidsretten. Dersom vedkommende må fratse som bedriftens representant overfor arbeidstakerne, har bedriften plikt til straks å utpeke ny representant, jfr. § 4-3.2, 3. avsnitt.

Dersom en tillitsvalgt eller en representant for arbeidsgiverne må fratse som sådan etter ovennevnte bestemmelser, kan vedkommende ikke igjen velges eller utpekes før det er gått minst 2 år.

Merknad:

Dersom en tillitsvalgt eller bedriftens representant tilskynder eller medvirker til ulovlig konflikt, er dette å betrakte som grovt brudd på vedkommendes forpliktelser etter Hovedavtalen.

§ 4-4.7 Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte

Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte kan ikke skje uten saklig grunn.

Arbeidsgiveren skal ved individuell oppsigelse av slike ansatte gi dem 3 måneders oppsigelsesfrist om ikke arbeidsmiljøloven eller arbeidsavtalen gir rett til lengre frist. Hvis det av LO blir gjort gjeldende at oppsigelsen er usaklig, skal fratredelse ikke finne sted før Arbeidsrettens dom foreligger. Forutsetningen er at stevning er uttatt senest 8 uker etter at oppsigelsen er mottatt. De bestemmelser som er gitt i arbeidsmiljøloven §§ 15-1, 15-3 til 15-14 og kap. 17 om oppsigelser og avskjed, får tilsvarende anvendelse, dog således at dersom det av LO gjøres gjeldende at en oppsigelse eller avskjed ikke er saklig begrunnet, skal LO bringe saken direkte inn for Arbeidsretten.

Den spesielle oppsigelsesfrist i foregående avsnitt, gjelder ikke hvis oppsigelsen skyldes den tillitsvalgtes eget forhold eller arbeidsmangel. Ved oppsigelse på grunn av arbeidsmangel skal det foruten til ansiennitet og andre grunner som det finnes rimelig å ta hensyn til, også legges vekt på den spesielle stilling disse ansatte har i bedriften. For øvrig inntar disse ansatte ingen særstilling ved bedriften.

Partene understreker også de tillitsvalgtes spesielle stilling ved innskrenkninger, omorganiseringer og permitteringer. (jf. § 4-4.7, 2. avsnitt)

Partene er enige om at når virksomhet nedlegges, er det av betydning at berørte arbeidstakere beholder en tillitsvalgt så lenge som mulig. Det samme bør praktiseres når en konkursrammet bedrift drives videre av bostyret med sikte på avvikling.

Før arbeidsgiveren går til oppsigelse eller avskjed av slike ansatte, skal spørsmålet drøftes med de andre tillitsvalgte (arbeidsutvalget) hvis ikke vedkommende ansatte motsetter seg dette eller dette vil virke krenkende overfor andre.

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

Har en bedrift i de siste 3 måneder før sin innmeldelse i HSH sagt opp eller avskjediget tillitsvalgte eller andre arbeidstakere og det hevdes at oppsigelsen skyldes krav om tariffavtale med bedriften, skal tvist om gjeninntakelse eller om den foretatte oppsigelse skal opprettholdes, behandles etter Hovedavtalens bestemmelser.

På samme måte behandles tvister om oppsigelse eller avskjed av arbeidstakere nevnt ovenfor, i forbindelse med overdragelse eller selskapsrettslig nyorganisering av bedrift når LO hevder at oppsigelsen strider mot Hovedavtalen § 3-1.

§ 4-4.8 Vernearbeid

Dersom partene i en virksomhet med mindre enn 10 arbeidstakere blir enige om at det ikke skal være verneombud, kan verneombudets funksjoner utføres av den valgte tillitsvalgte.

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

For den tid som verneombud/hovedverneombud benytter til vernearbeid m.v., betales ordinær lønn og beregnes ansiennitet på vanlig måte.

Hvor det ikke er opprettet arbeidsmiljøutvalg, skal arbeidsgiver og verneombud samarbeide også om de oppgaver som er tillagt verneombud ved forskrifter utferdiget i henhold av arbeidsmiljøloven § 6-2 (8) 2. punktum.

På bedrifter hvor det i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 7-1 er opprettet arbeidsmiljøutvalg, kan bedriftsledelsen fastsette en budsjettramme og innenfor denne gi utvalget myndighet og ansvar til å treffe beslutning om iverksettelse av vernetiltak som utvalgets medlemmer er enige om. Dette begrenser ikke arbeidsmiljøutvalgets besluttende myndighet etter arbeidsmiljøloven.

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

Når det gjelder plikten til å ha verne- og helsepersonale ved bedriften, og hvilke faglige krav som skal stilles til slikt personale, vises det til arbeidsmiljøloven § 3-3 med tilhørende forskrifter.

Bedriftshelsetjenestens aktivitet skal fremgå av bedriftens dokumentasjon i henhold til forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften).

§ 4-5 Lokalt samarbeid

§ 4-5.1 Informasjon

De tillitsvalgte skal så tidlig som mulig orienteres om forhold som bedriften ved møte med alle ansatte eller ved oppslag ønsker å informere hele arbeidsstokken om.

Nyansettelser

Bedriftsledelsen skal snarest mulig, og senest ved tiltredelse, sørge for å orientere utvalget for tillitsvalgte og eventuelt de tillitsvalgte i den avdeling vedkommende skal arbeide, om nyansettelser samt gi de nyansatte beskjed om hvem som er tillitsvalgt. Bedriftsledelsen skal snarest mulig også presentere de nyansatte for tillitsmannsutvalgets formann eller for den gruppetillitsvalgte, hvis en slik er valgt.

På større arbeidsplasser kan bedriftsledelsen med passende mellomrom innkalle de nyansatte til introduksjonsmøter hvor bedriftsledelsen og de tillitsvalgte orienterer om bedriften og arbeidslivets organisasjoner. Slike møter bør ikke holdes for lenge etter at ansettelse har funnet sted. Også på mindre arbeidsplasser bør bedriftsledelsen og de tillitsvalgte samarbeide om å gi nyansatte slik orientering.

Eierskifte i aksjeselskap

Ved eierskifte i et aksjeselskap skal selskapets ledelse straks den får sikker kunnskap om ervervet, informere de tillitsvalgte om endringen så fremt erververen:

- overtar mer enn 1/10 av selskapets samlede aksjekapital eller aksjer som representerer mer enn 1/10 av stemmene i selskapet, eller

- blir eier av mer enn 1/3 av selskapets samlede aksjekapital eller av aksjer som representerer mer enn 1/3 av stemmene i selskapet.

Bedriftsledelsen bør medvirke til at de nye eiere så raskt som mulig redegjør overfor bedriftenes ansatte for sine planer med oppkjøpet.

Protokolltilførsel:

Partene vil understreke betydningen av å benytte bestemmelsene i denne paragraf om informasjon og samarbeid ved de nevnte endringer i aksjeselskapers eierforhold.

§ 4-5.2 Drøftinger

a) Bedriftens ledelse og de tillitsvalgte (arbeidsutvalget) skal drøfte:

- De alminnelige lønns- og arbeidsforhold i bedriften
- Spørsmål som vedrører bedriftens økonomiske og driftsmessige stilling og utvikling
- Forhold som har umiddelbar sammenheng med deres arbeidsplass og den daglige drift

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

Hva angår planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegginger som også kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere bedrifter innen samme konsern, henvises det til § 4-8 Samarbeid i konsern.

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

- Sysselsettingsspørsmål, herunder planer om utvidelse og innskrenkninger
- Fusjon, fisjon, hel eller delvis nedleggelse eller rettslig omorganisering av virksomhet.

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

Bedriftens ledelse skal sørge for møte mellom de tillitsvalgte og de nye eierne om overdragelse og om tariffavtalen fortsatt skal gjelde.

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

Protokolltilførsel:

De drøftelser som skal finne sted i henhold til bokstav b) kan kombineres med de møter som er nevnt i § 4-6 Bedriftsutvalgets møter, men dette skal ikke gripe inn i de tillitsvalgtes rettigheter etter kapittel IV.

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

Er informasjonsplikten ikke oppfylt i forhold til hva som er relevant for oppsigelsen, har arbeidstakere som sies opp, rett til 2 måneders vanlig fortjeneste fra og med den dag de tillitsvalgte ble informert om oppsigelsene selv om fratredelsen skjer på et tidligere tidspunkt. Har arbeidstakere som sies opp lengre oppsigelsesfrist enn 1 måned til utløp ved slutten av en kalendermåned, har vedkommende rett til minst 3 måneders lønn (vanlig fortjeneste).

Merknad til punktene a) og b):

Har bedriften avdelinger med egen ledelse og myndighet til å treffe avgjørelser vedrørende avdelingen, får disse punkter tilsvarende anvendelse på avdelingsnivå.

Organisasjonenes forpliktelser - veiledning og kontroll

For den enkelte bedrift er det av den største betydning at partene i drøftelser finner frem til praktiske former for medbestemmelse og medinnflytelse i samsvar med intensjoner og bestemmelser i avtaleverket. Eventuell avtale om gjennomføring av dette kan inngås på den enkelte bedrift. Slike drøftelser skal gjennomføres når en av partene ber om det.

Dersom en av partene under slike drøftelser finner det ønskelig med bistand fra organisasjonene, gjøres det henvendelse til disse partvis eller i fellesskap. På slik anmodning forplikter organisasjonene seg til å tre inn i de lokale drøftelser med veiledning og råd basert på det aktuelle avtaleverk. Det er organisasjonenes forpliktelse å bidra til at de ordninger som etableres og praktiseres i den enkelte bedrift, bygger på Hovedavtalens grunnleggende idéer og intensjoner.

Slik henvendelse kan gjøres til organisasjonene med utgangspunkt i bestemmelsene i denne paragraf, i Hovedavtalen samt tilleggsavtaler.

§ 4-5.3 Regnskap

Bedriftens regnskap skal forelegges de tillitsvalgte på forespørsel. Det samme gjelder årsoppgjøret straks det er fastsatt.

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

§ 4-5.4 Kontaktmøter

I bedrifter som eies av selskaper, skal det - hvis ikke partene blir enige om en annen ordning - holdes kontaktmøter mellom bedriftens styre og de tillitsvalgte så ofte det fra en av sidene ytres ønske om det. Hensikten med møtene er å styrke samarbeidet og tilliten ved å drøfte spørsmål av interesse for bedriften og arbeidstakerne og gi de tillitsvalgte anledning til å fremføre sine synspunkter direkte overfor eiernes representanter i styret. Bedriftens leder eller dennes stedfortreder deltar i møtene og

innkaller partene og arrangerer møtene. Møtene skal ikke gripe inn i den vanlige fremgangsmåte for behandling av tvister, jfr. Hovedavtalen § 3-4. Fra møtene settes opp protokoll som undertegnes av begge parter.

Merknad:

Partene er klar over at det ikke alltid vil være praktisk med deltakelse av alle styremedlemmer og alle tillitsvalgte i kontaktmøtene, men det bør fra hver side være en representasjon som sikrer at hensikten med den etablerte ordning blir oppnådd.

§ 4-5.5 Arbeids-, prosjekt og styringsgrupper

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

§ 4-5.6 Brudd på reglene om informasjon og drøftelser

Hovedorganisasjonene understreker viktigheten av at Hovedavtalens bestemmelser om informasjon og drøftelser overholdes. Partene har derfor funnet det hensiktsmessig å etablere et regelverk som ivaretar dette.

Grovt brudd på reglene om informasjon og drøftelser i Hovedavtalen Kapittel IV skal behandles etter reglene i denne paragraf. Det samme gjelder dersom de tillitsvalgte mottar konfidensiell informasjon og gjør seg skyldig i grove brudd på sin lojalitetsplikt.

Dersom det gjøres gjeldende at det foreligger grovt brudd som nevnt i 2. avsnitt skal partene følge de saksbehandlingsregler som fremgår av Hovedavtalen § 3-3 Behandling av tvist som angår overenskomstene.

Dersom partene har sluttført forhandlingene etter Hovedavtalen § 3-3 og det er uenighet om det foreligger et brudd som nevnt i 2. avsnitt, kan organisasjonene innen 1 måned etter forhandlingenes avslutning bringe tvisten inn for den nemnd som er omhandlet i det følgende.

Partene skal i fellesskap oppnevne en nemnd bestående av fem medlemmer. Partene oppnevner 2 medlemmer hver. Nemndas leder oppnevnes av Riksmeklingsmannen. Regler for saksbehandlingen fastsettes av nemnda. Nemnda skal grunngi sin avgjørelse.

Nemnda avgjør saken med endelig virkning.

Nemndas funksjonstid er tilsvarende hovedavtaleperioden.

§ 4-6 Bedriftsutvalg

Målsetting

Den målsetting som er kommet til uttrykk i Hovedavtalen § 4-1, gjelder også for samarbeidet i henhold til denne avtale. Det er viktig at man ved den enkelte bedrift finner frem til hensiktsmessige samarbeidsformer som kan hjelpe til å realisere denne målsetting. Kapittel IV Informasjon, samarbeid og medbestemmelse inneholder ikke bare bestemmelser som er bindende for partene når det gjelder samarbeidet. Den inneholder også bestemmelser som skal være til veiledning for partene på den enkelte bedrift når de

skal ta stilling til organiseringen av samarbeidet. Det er viktig at man på den enkelte bedrift bestreber seg på å finne frem til samarbeidsordninger som ut fra bedriftens spesielle forhold kan realisere den målsetting som gjelder for avtalens samarbeidsbestemmelser.

Dersom det oppstår uenighet om saker som hører under bedriftsutvalget, kan det rettes henvendelse til Fellestiltakene, jfr. § 4-7. Fellestiltakene vil så ta opp spørsmålet og søke å finne en løsning.

For øvrig vil Fellestiltakene utarbeide utfyllende og veiledende bestemmelser om samarbeidet.

Opprettelse

Ved enhver bedrift med minst 100 ansatte skal det opprettes et bedriftsutvalg bestående av representanter for den ansvarlige bedriftsledelse og de ansatte.

Bedriftsutvalg skal også opprettes ved bedrifter med mindre enn 100 ansatte hvis en av partene forlanger det og partens organisasjon er enig i det.

Merknad:

LO og HSH er enige om at slikt samtykke fra den ene organisasjon ikke blir gitt før den annen organisasjon har fått anledning til å uttale seg.

Når Hovedavtalens parter på det stedlige plan blir enige om det, kan det ved den enkelte bedrift etableres et felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg. I så fall følges reglene om bedriftsutvalgets sammensetning, funksjonstid m.v., hvis ikke partene blir enige om noe annet. De representanter i bedrifts- og arbeidsmiljøutvalget som skal delta i beslutninger etter arbeidsmiljøloven § 7-2, skal være valgt etter reglene i § 5 i forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

Ved avstemning over vedtak som etter arbeidsmiljøloven § 7-2 hører under arbeidsmiljøutvalget, har bare disse representanter stemmerett. Ved stemmelikhet gjør leders stemme utslaget. Andre representanter i det felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg har tale- og forslagsrett når saker som ovenfor nevnt behandles. For øvrig gjelder reglene om bedriftsutvalg så langt de passer.

Bedriftsutvalgets sammensetning

Ved bedrifter med fra 100 til 400 ansatte kan bedriftsledelsen oppnevne inntil 5 representanter. De ansatte skal ha 5 representanter, hvorav den til enhver tid fungerende leder for tillitsvalgtutvalget er selvskreven.

Ved bedrifter med mer enn 400 ansatte kan bedriftsledelsen oppnevne inntil 7 representanter. De ansatte skal ha 7 representanter, hvorav den til enhver tid fungerende leder og nestleder i tillitsvalgtutvalget eller i dennes sted et annet medlem av utvalget, er selvskreven.

Hvis bedriftsutvalg opprettes ved bedrifter med mindre enn 100 ansatte, skal bedriftsutvalget bestå av inntil 3 representanter for bedriftens ansvarlige ledelse og 3 fra arbeidstakerne, hvorav den til enhver tid fungerende leder for tillitsvalgtutvalget er selvskreven.

Hvis bedriftsledelsen bare har 1 representant i utvalget, kan denne benytte én av personalet som personlig sekretær. Sekretæren har anledning til å delta i utvalgets møter, dog uten å ha noen av de rettigheter som tilligger medlemmene.

Merknad:

Dersom flere LO-forbund er representert i bedriften, er LO og HSH enige om at det kan være ønskelig med en drøftelse om bedriftsutvalgets sammensetning.

Protokolltilførsel:

Ved bedrifter med mindre enn 100 ansatte hvor bedriftsutvalg ikke er opprettet, skal de oppgaver som er omhandlet i bestemmelsene i denne avtale om bedriftsutvalg, ivaretas av bedriftsledelsen og de tillitsvalgte i fellesskap. Spørsmål vedrørende samarbeidet i disse bedrifter skal også kunne bringes inn for Fellestiltakenet.

Ingen kan velges som representant utenfor den gruppe vedkommende tilhører.

For hver gruppe velges like mange vararepresentanter som representanter. Den enkelte gruppe kan bestemme at det skal være personlige vararepresentanter.

De representanter bedriftene oppnevner, skal være personer som har virkelig innflytelse og godt kjennskap til alle forhold vedrørende bedriften. Bedriftsledelsen kan således ikke oppnevne en underordnet arbeidstaker som sin representant.

Det er ellers forutsetningen at man ved valg av representanter og vararepresentanter i størst mulig utstrekning skal søke å få de forskjellige kunnskaps- og erfaringsområder innen bedriften representert.

Valg og stemmerett

Bedriftsledelsen oppnevner selv sine representanter.

Valg av de ansattes representanter foregår skriftlig og hemmelig innenfor de enkelte grupper under ledelse og kontroll av vedkommende gruppes tillitsvalgte.

Tilhører de stemmeberettigede innenfor en valggruppe flere organisasjoner, skal de tillitsvalgte for disse rådså om innkallelsen til møte og møteledelsen. Bli de ikke enige, innrapporteres saken til Hovedorganisasjonene, som i fellesskap bestemmer hvordan valget skal ordnes.

Valgene skal arrangeres slik at alle stemmeberettigede kan delta.

Stemmerett ved valg av de ansattes representanter i bedriftsutvalget har alle de ansatte i bedriften. Ansatte som tilhører den ansvarlige bedriftsledelse, har dog ikke stemmerett.

Funksjonstid

Valg skal finne sted innen utgangen av februar måned. Medlemmene av utvalget tiltrer straks. Funksjonstiden for de representanter som ikke er selvskrevne, er 2 år.

Ved første gangs opprettelse av bedriftsutvalg trer dette i funksjon umiddelbart etter valget.

Gjenvalg kan finne sted.

Utvalgets medlemmer

Medlemmer av bedriftsutvalget skal være over 20 år og velges blant anerkjent dyktige ansatte ved bedriften, om mulig blant dem som har arbeidet der de siste 2 år.

Hvis et medlem av bedriftsutvalget går over i stilling tilhørende en annen gruppe enn den vedkommende er valgt fra, eller hvis medlemmet slutter ved bedriften, opphører vedkommende å fungere som medlem av utvalget og vararepresentanten rykker inn i dennes sted.

Reglene i § 4-5.6 Brudd på reglene om informasjon og drøftelser, får tilsvarende anvendelse på de valgte medlemmer av bedriftsutvalget.

Bedriftsutvalgets ledelse

Bedriftsutvalget ledes av en leder og en sekretær som velges blant utvalgets medlemmer for 1 år av gangen.

Leder velges vekselvis av bedriftsledelsen og de ansattes representanter med mindre partene blir enige om en annen ordning.

Når en representant for bedriftsledelsen er leder i utvalget, skal de ansatte velge sekretæren og omvendt. Vararepresentanter for leder og sekretær velges fra samme gruppe som lederen og sekretæren.

Bedriftsutvalgets møter

Bedriftsutvalget holder møter minst én gang pr. måned med mindre partene blir enige om noe annet.

Saksliste med bilag utarbeides av leder og sekretær i fellesskap og sendes medlemmene minst 3 dager før møte skal holdes.

Forslag til saker som utvalgets medlemmer ønsker behandlet, må være oversendt sekretæren så tidlig at forslagene kan komme med på saklisten.

Hvis representantene for en av de grupper som har medlemmer i utvalget er enige om å kreve det, skal ekstraordinært møte sammenkalles med 3 dagers varsel.

Bedriftsutvalgets arbeidsområde

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

Arbeidsområdet er:

- a) Orienterende og fortrolige meddelelser fra bedriftsledelsen om bedriftens økonomiske forhold og stilling innenfor bransjen, samt om forhold som er av betydning for driften.

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

- b) Spørsmål av vesentlig betydning for de ansatte og deres arbeidsforhold som angår bedriftens virksomhet, større investeringer og endringer i driftsopplegg og -metoder, samt planer om utvidelser og innskrenkninger eller omlegninger, skal forelegges utvalget til uttalelse før avgjørelsen fattes.

Redegjørelser for bedriftens virksomhet og de planer som foreligger med hensyn til driften i den nærmeste fremtid.

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

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

Utvalget skal arbeide for sunn og riktig rasjonalisering.

Gjennom opplysningsarbeid skal det skape forståelse for den store samfunnsmessige og bedriftsmessige betydning av dette.

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

- c) Innenfor en fastsatt budsjettamme kan bedriftsledelsen gi utvalget myndighet til og ansvar for iverksettelse av vernetiltak. Dette innskrenker ikke arbeidsmiljøutvalgets beslutningsmyndighet etter arbeidsmiljøloven.
- d) Innenfor en fastsatt budsjettamme kan bedriftsledelsen gi utvalget myndighet til og ansvar for iverksettelse av sosiale velferdstiltak.

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

Når saker som er nevnt under bedriftsutvalgets arbeidsområde blir tatt opp til behandling, skal opplysninger som blir gitt av bedriften, holdes absolutt hemmelige i den utstrekning bedriftsledelsen krever det.

Der hvor tariffavtalene er gjort gjeldende for en begrenset del av bedriften (egen geografisk adskilt avd.) opprettes eget bedriftsutvalg som kan behandle de saker som er tillagt stedlig leders ansvarsområde.

Protokoller og rapporter

Fra utvalgets møter føres protokoll. Ved avstemninger skal eventuelt både flertallets og mindretallets standpunkt protokolleres. Utdrag av protokollen skal tilstilles bedriftsledelsen, medlemmene av bedrifts- og arbeidsmiljøutvalget samt de tillitsvalgte for de ansatte som ikke er medlemmer av utvalget.

For at hensikten med utvalgets arbeid skal oppnås, er det nødvendig at utvalget gjør resultatet av sitt arbeid kjent for flest mulig av dem som arbeider i bedriften på en måte som bidrar til å øke interessen for utvalgets arbeid.

Fellestiltakene kan innhente rapport over utvalgenes arbeid. Skjema for rapporten tilstilles bedriftsledelsen som plikter å sørge for at utvalget utarbeider rapporten og sender den til Fellestiltakene.

Lønns- og arbeidstidsspørsmål

Bedriftsutvalget skal ikke behandle lønns- eller arbeidstidsspørsmål eller tvister om fortolkning av tariffavtaler eller arbeidsavtaler.

Det skal være adgang til generelt å drøfte arbeidstidsspørsmål og lønns- og akkordsystemer. Avtale om innføring kan ikke treffes av utvalget.

Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgets sammensetning og funksjonstid

Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalget sammensettes dels av personer valgt etter og med funksjonstid som bestemt i Hovedavtalen § 4-6, dels av personer valgt etter og med funksjonstid som bestemt i arbeidsmiljøloven og forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

Ved førstegangs opprettelse av bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg trer dette i funksjon umiddelbart etter de valg som skjer i henhold til arbeidsmiljøloven.

Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgets ledelse

Utvalgets leder velges etter reglene i forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg. Stedfortreder velges fra samme gruppe som lederen.

Når utvalget behandler miljø saker, har bare medlemmer valgt etter forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg (verne- og helsepersonalet unntatt) stemmerett. Ved stemmelikhet gjør lederens stemme utslaget.

Utvalget skal ha sekretær som velges blant utvalgets medlemmer for 1 år av gangen. Når en representant for bedriftsledelsen er leder, skal de ansattes representanter i utvalget utpeke sekretæren, og omvendt.

Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgets møter

Møte til behandling av miljøsaker må holdes minst 4 ganger i året. Hvis to av de medlemmer som er valgt i henhold til forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg krever møte til behandling av miljøspørsmål, skal slikt møte holdes.

Vedrørende møte til behandling av andre saker og forslag til saker som utvalgets medlemmer ønsker behandlet henvises til avsnittet om bedriftsutvalgets møter ovenfor. Forslag til saker som utvalgets medlemmer ønsker behandlet, må være oversendt sekretæren så tidlig at forslagene kan komme med på sakslisten.

Bedriftskonferanser

Når lederen og sekretæren i bedriftsutvalget blir enige om det, innkalles samtlige medlemmer av bedriftsutvalget til en bedriftskonferanse. Bedriftsledelsen gir på disse møter orientering om bedriftens situasjon og arbeidsoppgaver i tiden fremover og bedriftsutvalgets videre arbeid drøftes.

Informasjonsmøter

Minst én gang i året skal det holdes informasjonsmøter for de ansatte ved bedriften eller dens enkelte avdelinger, hvor bedriftsledelsen gir en generell orientering om bedriftens forhold og fremtidsutsikter. Hvis bedriftsutvalget finner det ønskelig, kan informasjonsmøter holdes oftere.

§ 4-7 Samarbeidsrådet – Fellestiltakene LO/HSH

Opprettelse

LO og HSH er enige om å opprette et samarbeidsråd med representanter fra hver av partene.

Formål

LO og HSH har et felles ansvar for informasjon og veiledning når det gjelder praktisering av samarbeidsbestemmelsene i bedriftene. (Se Tilleggsavtale I Avtale om utvikling av bedriftens arbeidsorganisasjon)

Det felles ansvar for oppfølging av samarbeidsbestemmelsene ledes av et råd nevnt under.

Arbeidsområde

På anmodning fra partene i den enkelte bedrift skal organisasjonene bistå med råd og veiledning ved opprettelse av samarbeidsorganer og ved videreutvikling av samarbeidsorganene som hensiktsmessige virkemidler for samarbeidet i bedriften. Gjennom informasjon, opplæring og formidling av erfaringer skal organisasjonene i fellesskap spre kjennskap til Hovedavtalens Samarbeidsbestemmelser og hvordan den kan bidra i utviklingen av bedriftene.

Partene understreker spesielt betydningen av at Samarbeidsrådets arbeid også kommer mindre bedrifter og deres ansatte til nytte.

Organisering

Samarbeidsrådet bestemmer selv hvilke tiltak som skal iverksettes innenfor rammen av disse bestemmelse.

Samarbeidsrådet skal bidra til at de enkelte bedriftsutvalg arbeider best mulig. Det skal oppmuntre til opplæringstiltak som vil fremme samarbeidet, samt stille til disposisjon for samarbeidsorganene ved de enkelte bedrifter erfaringer fra andre bedrifter og forskningsresultater som kan være av praktisk betydning for dem.

Rådet kan også ta initiativ til forskning som det mener vil være av særlig betydning for den videre utvikling av samarbeidet. I denne forbindelse kan Rådet også ta initiativ til praktiske forsøk etter avtale med den enkelte bedrift.

Rådet skal kunne kreve de opplysninger av partene som det trenger i sitt arbeid. Det kan dog ikke kreve opplysninger om bedriftshemmeligheter.

Rådet innkaller en gang i året representanter fra LO og HSH samt representanter for tilsluttede organisasjoner for å drøfte virksomhetenes utvikling, resultater og planer.

Samarbeidsrådet bestemmer selv sine arbeidsoppgaver innenfor sitt arbeidsområde. Rådets sammensetning og antall medlemmer fastsettes etter drøftelser mellom LO og HSH. Det skal oppnevnes likt antall rådsmedlemmer av partene.

Rådet driver sitt arbeid på grunnlag av eget budsjett. Organisasjonene oppretter i fellesskap nødvendig sekretariat.

Omkostningene ved Rådets arbeid betales av LO og HSH med en halvpart hver.

§ 4-8 Samarbeid i konsern

§ 4-8.1 Drøftelser innen et konsern - samarbeidsformer

Partene er enige om at det foreligger behov for på konsernbasis å drøfte saker som er nevnt i § 4-8.2 og § 4-6 Bedriftsutvalgets arbeidsområde. De stedlige parter med bistand av organisasjonene søker å finne fram til hensiktsmessige former for slikt samarbeid. En slik form for samarbeid skal foregå enten ved:

- a) at det i konserner med bedrifter som nytter felles overenskomst, etableres et koordinerende utvalg av tillitsvalgte. Utvalget skal ha drøftelser med representanter for konsern- og bedriftsledelsen og skal bestå av de stedlige formenn i utvalgene av tillitsvalgte, eller
- b) at det opprettes et utvalg hvor representanter for arbeidernes tillitsvalgte og for de øvrige grupper som er nevnt i § 4-6 Bedriftsutvalgets sammensetning, kan komme sammen med representanter for konsern- og bedriftsledelsen og diskutere de spørsmål som er nevnt i § 4-6 Bedriftsutvalgets arbeidsområde, og som har felles interesse. Slike møter skal holdes minst en gang i året, eller
- c) at en finner andre tilsvarende samarbeidsformer.

De stedlige parter med bistand av organisasjonene, søker å finne frem til hensiktsmessige former for slikt samarbeid.

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

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

For den tid som medgår til drøftelser i henhold til punktene a)- c) ovenfor og i henhold til protokolltilførselen nedenfor, skal de tillitsvalgte godtgjøres som bestemt i § 4-3.4. I de tilfeller det er nødvendig med reiser i forbindelse med slike drøftelser, betaler konsernet kostgodtgjørelse etter avtalte satser og medgåtte reiseutgifter.

Merknad:

Med konsern menes i denne forbindelse:

Sammenslutninger av juridiske og/eller administrative selvstendige enheter (f.eks. aksjeselskaper og/eller divisjoner) som finansielt, og delvis også administrativt og kommersielt danner en enhet.

Protokolltilførsel:

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

§ 4-8.2 Sysselsettingsspørsmål m.v.

Hvis planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegninger også kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere bedrifter innen samme konsern, skal konsernledelsen så tidlig som mulig drøfte disse spørsmål med et koordinerende utvalg av tillitsvalgte etter, § 4-8.1, uten hensyn til om bedriftene er bundet av felles overenskomst. Konsernledelsen kan tilkalle representanter for ledelsen innen de bedrifter saken gjelder.

Slike drøftelser skal også finne sted om spørsmål som gjelder konsernets økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling.

Representanter for arbeidstakerne skal gis mulighet for å fremme sine synspunkter før konsernledelsen treffer sine beslutninger. I de tilfelle konsernledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til arbeidstakerepresentantenes anførsler, skal den grunngi sitt syn.

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

Protokolltilførsel

Partene viser til den lange tradisjon som er utviklet i Norge når det gjelder samarbeid m.v. mellom ledelsen, ansatte og deres tillitsvalgte i bedrifter og konserner. Partene er opptatt av at utviklingen på dette området, som følge av den økende internasjonaliseringen, også følges opp i Hovedavtalen.

§ 4-8.3 Konserntillitsvalgt

Hovedorganisasjonene er enige om at det i konsern med flere enn 200 ansatte kan være behov for en ordning med konserntillitsvalgt. Det kan inngås avtale om at en av de tillitsvalgte i konsernets bedrifter velges til denne funksjon. Den konserntillitsvalgte kan velges av konsernutvalget ihht. § 4-8.1, eller det kan inngås avtale om andre valgordninger.

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.

Rettigheter og plikter for den konserntillitsvalgte skal følge bestemmelsene i Hovedavtalen Kapittel IV.

Den konserntillitsvalgtes øvrige rettigheter og plikter reguleres i avtale med konsernet. Avtalen kan blant annet inneholde bestemmelser om

- ansettelsesforhold, arbeidsgiveransvar og lønnsforhold
- valg/valgperiode
- den tillitsvalgtes arbeidsforhold, herunder kontorplass, teknisk utstyr etc.
- hel/deltid

Konserntillitsvalgte skal ha uhindret adgang til bedrifter som inngår i konsernet for å ivareta sine oppgaver i henhold til § 4-3.1.

§ 4-9 De ansattes rettigheter og plikter

§ 4-9.1 Personopplysninger

De lokale parter skal drøfte hvilke personopplysninger bedriften kan registrere, og hvordan de skal oppbevares og brukes. All registrering må ha et saklig formål.

Personellregistre skal behandles konfidensielt.

Praksis må være i samsvar med Lov om personopplysninger med forskrifter og Tilleggsavtale III Rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer. Det vises særlig til avtalens del VI om bedriftens plikt til å ha instruks for lagring og bruk av persondata.

Hva angår behov for, samt utforming og innføring av interne kontrolltiltak, vises det til Tilleggsavtale VII Avtale om kontrolltiltak i bedriften.

§ 4-9.2 Offentlige verv

Arbeidstakere skal likebehandles med hensyn til eventuelt trekk i lønn ved fravær for å ivareta offentlige verv.

For så vidt gjelder offentlige verv, vises til kommuneloven og arbeidsmiljøloven. Arbeidstaker som blir valgt til stortingsrepresentant har rett til tjenestefri fra virksomheten.

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

§ 4-9.3 Lønnet tillitsverv

Når forholdene ligger til rette for det, gis arbeidstakere som blir valgt til lønnet tillitsverv i fagorganisasjonen, rett til permisjon uten lønn for to valgperioder. Spørsmålet om ytterligere permisjon avgjøres i hvert enkelt tilfelle av bedriften.

§ 4-9.4 Taushetsplikt

Personalet er forpliktet til absolutt taushet om alle forretningsanliggender som de i egenkap av firmaets arbeidstakere/tillitsvalgte får kjennskap til.

Merknad:

Det anses ikke som brudd på taushetsplikten at en arbeidstaker under forhandlinger på dertil egnet måte gir faktiske opplysninger om bedriftens forhold.

§ 4-9.5 Rett til å nekte å arbeide sammen med person som har vist utilbørlig opptreden

Arbeidstakere har ikke plikt til å arbeide sammen med eller under ledelse av personer som har vist slik utilbørlig opptreden at de etter alminnelig oppfatning i arbeidslivet eller i samfunnslivet for øvrig, bør kunne kreves fjernet. Dersom slike forhold oppstår, skal det snarest opptas drøftelser mellom de tillitsvalgte og arbeidsgiveren. Fører disse drøftelser ikke til enighet, må arbeidsstans eller annen form for arbeidskamp ikke finne sted, men tvisten behandles videre av organisasjonene i samsvar med reglene i § 4-4.7 Tillitsvalgtarbeid og reglene for oppsigelse og avskjed av tillitsvalgte.

§ 4-9.6 Drøftelse før oppsigelse eller avskjed

Før arbeidsgiveren treffer beslutning om å si opp eller avskjedige en arbeidstaker, skal spørsmålet så sant det er praktisk mulig, drøftes med vedkommende og med den tillitsvalgte med mindre arbeidstakeren selv ikke ønsker dette. Dette gjelder ikke oppsigelser i forbindelse med innskrenkninger m.m. som ifølge § 4-5.2 b) skal drøftes med de tillitsvalgte.

§ 4-9.7 Fravikelse av ansiennitet

Ved oppsigelse på grunn av innskrenkning/omlegging kan ansiennitet fravikes når det foreligger saklig grunn. Ved innskrenkning av personalantallet tas under ellers like vilkår hensyn til ansienniteten innen de forskjellige overenskomstområder.

Personer som flyttes fra en kategori faggruppe til en annen beholder sin ansiennitet fra ansettelsen i bedriften.

§ 4-9.8 Yrkeshemmede

Ved gjennomføringen av tiltak i henhold til arbeidsmiljøloven § 4-6 (1), skal arbeidsgiveren samarbeide med den yrkeshemmede og - hvis han samtykker - også med de tillitsvalgte i aktuelle avdelinger og eventuelt med attføringsutvalg i bedriften.

KAP. V SÆRAVTALER

§ 5-1 Særavtalens gyldighet

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

§ 5-2 Særavtaler med bestemt løpetid

Har særavtalen en bestemt løpetid, kan den sies opp med minst 1 måneds varsel før utløpstiden hvis det ikke i særavtalen eller tariffavtalen er fastsatt noe annet. Det forutsettes at de stedlige parter har ført forhandlinger før oppsigelse finner sted, eventuelt at forhandlinger er krevet og ikke kommet i stand innen 8 dager. Blir avtalen ikke sagt opp til utløpstiden, gjelder den samme oppsigelsesfrist videre 1 måned av gangen.

§ 5-3 Særavtaler som gjelder inntil videre

Er det bestemt eller forutsatt at særavtalen skal gjelde inntil videre, kan den når som helst sies opp til utløp med minst 1 måneds varsel hvis det ikke i særavtalen eller tariffavtalen er fastsatt noe annet. Det forutsettes at de stedlige parter har ført forhandlinger før oppsigelse finner sted, eventuelt at forhandlinger er krevet og ikke kommet i stand innen 8 dager.

§ 5-4 Særavtaler som følger virksomhetens tariffavtale

Bestemmelsen under § 5-3 kommer ikke til anvendelse når det er avtalt eller forutsatt at en særavtale skal gjelde så lenge bedriftens tariffavtale gjelder. Hvis man ikke i forbindelse med en vanlig tariffrevisjon blir enig om at slik særavtale skal falle bort eller endres, gjelder den videre også neste tariffperiode. Når en skriftlig særavtale har samme varighet som den organisasjonsmessig opprettede tariffavtale, kan hver av partene i tariffperioden kreve opptatt stedlige forhandlinger om revisjon av særavtalen.

Hvis det ikke oppnås enighet, skal det være adgang til å bringe saken inn for organisasjonene etter reglene i Hovedavtalen § 3-3. Oppnås det herunder ikke enighet, kan hver av de lokale parter med samme oppsigelsesfrist som tariffavtalen, bringe særavtalen til opphør ved tariffavtalens utløpstid.

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

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

§ 5-5 Virkning av at særavtale utløper

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

KAP. VI KONFLIKTER

§ 6-1 Kollektive oppsigelser

Partene er enige om ved tariffrevisjoner eller ved varsel om arbeidsstans i henhold til arbeidstvistloven å godta oppsigelsesvarsel vekslet mellom de to hovedorganisasjoner.

Dersom tariffrevisjonen gjennomføres som et samordnet eller kartellvist oppgjør, har alle de oppsagte tariffavtaler som omfattes, felles utløp 1. april uavhengig av de enkelte tariffavtalers fastsatte utløpstider og tidligere gitt oppsigelse.

Merknad:

Dette gjelder ikke på HUK-området.

Plassoppsigelsene må være overensstemmende med de bestemmelser som finnes i arbeidstvistloven § 28 om oppsigelsens og meldingens form og innhold, og gis med minst 14 dagers varsel.

I tilknytning til plassoppsigelsen skal det gis en oppgave for hver enkelt bedrift, som angir antallet av de arbeidstakere ved de enkelte avdelinger (f.eks. kontor, butikk, lager) som omfattes av plassoppsigelsen.

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

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

For bedrifter utenfor HSH som er bundet av tariffavtale av samme art, vil LO vurdere å varsle og gjennomføre plassoppsigelse og plassfratredelse forholdsmessig i samme omfang og fra samme tidspunkt, hvis det er praktisk mulig.

Lærlingers stilling ved konflikt

Lærlinger på kontrakt og lærekandidater på opplæringskontrakt omfattes ikke av kollektiv oppsigelse, med mindre de uttrykkelig er nevnt i det varsel som skal utveksles mellom organisasjonene.

Lærlinger og lærekandidater skal, når de ikke er tatt med i plassoppsigelsen, fortsette sin opplæring under arbeidsstansen. Bedriften skal så vidt mulig drive opplæringen på vanlig måte.

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

For lærlinger og lærekandidater som blir permittert ihht. foregående avsnitt, skal spørsmålet om eventuell forlengelse av læretiden pga. arbeidsstansen, avgjøres overensstemmende med opplæringsloven § 4-6, bokstav c.

§ 6-2 Sympatiaksjoner

Bestemmelsene om fredsplikt i tariffavtalene innskrenker ikke bedriftenes eller arbeidstakernes rett til å delta i en arbeidsstans som blir satt i verk til støtte for annen lovlig konflikt, når samtykke er gitt av LO eller HSH.

Før samtykke blir gitt skal det forhandles mellom disse organisasjoner om utvidelse av hovedkonflikten.

Forhandlingsmøte skal være holdt innen 4 dager etter at det er reist krav om det.

Varselet for arbeidsstans skal være som bestemt i § 6-1.

Ved sympatistreik hos medlemmer av HSH til støtte for arbeidstakere ved bedrifter som ikke står tilsluttet noen arbeidsgiverorganisasjon, skal varselsfristen være 3 uker.

Hvis LO erklærer sympatistreik blant HSH-medlemmer på grunn av konflikt ved en bedrift som ikke står som medlem av HSH, skal LO samtidig erklære sympatistreik ved tilsvarende uorganiserte bedrifter, hvis slike finnes. Dog skal antallet arbeidstakere som medtas i sympatistreiken ved de uorganiserte bedrifter omtrentlig motsvare antall ansatte ved de organiserte bedrifter.

LO og HSH kan bli enige om unntak fra denne regel. LO kan unnta stat og kommune.

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

Plassoppsigelse etter reglene i denne paragraf skal være ubetinget hvis ikke hovedkonflikten gjelder retten til å få arbeidsvilkårene fastsatt i tariffavtales form ved bedrifter hvor minst halvdel av arbeidstakerne er organisert i forbund tilsluttet LO. Har konflikten til mål å verne organisasjonsretten, har LO eller forbund tilsluttet LO rett til å nytte betinget plassoppsigelse uansett medlemstall.

§ 6-3 Politiske demonstrasjonsaksjoner

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

Politiske demonstrasjonsaksjoner skal forhåndsvarsles. Den som oppfordrer til aksjonen, skal så tidlig som omstendighetene tillater, varsle tariffmotparten og dessuten sørge for varsling av aktuelle tillitsvalgte og bedrifter. Varselet bør angi tidspunktet for aksjonen, dens bakgrunn og forventede varighet. Siktemålet med forhåndsvarslingen er å gi berørte parter tid og anledning til å innrette seg slik at aksjonen ikke griper inn i virksomhetenes ordinære drift i større grad enn nødvendig.

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

§ 6-4 Ulovlige konflikter

I likhet med arbeidsgiveren skal de tillitsvalgte påse at de plikter som påhviler partene etter tariffavtale, arbeidsreglement og arbeidsmiljøloven blir fulgt i den utstrekning disse oppgaver ikke er spesielt henlagt under andre organer. Det er derfor uforenlig med arbeidsgivernes og de tillitsvalgtes plikter å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt.

Tillitsvalgte har heller ikke adgang til å nedlegge sine verv i forbindelse med slik konflikt.

§ 6-5 Arbeid i forbindelse med konflikt

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

Stedlige avtaler om dette skal godkjennes av de direkte overenskomstparter. Hvis det ikke oppnås enighet ved lokale forhandlinger, kan saken bringes inn for overenskomstpartene. Hvis det ikke oppnås enighet i disse forhandlingene eller hvis en av overenskomstpartene ikke godkjenner den stedlige avtale, kan saken bringes inn for hovedorganisasjonene.

Avtaler som nevnt under 2. avsnitt, gjelder inntil ny tariffavtale trer i kraft.

KAP. VII PERMITTERING

§ 7-1 Vilkårene for permittering

Permittering kan foretas når saklig grunn gjør det nødvendig for bedriften, herunder når konflikt som omfatter en del av bedriftens arbeidstakere medfører at andre arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte.

Permittering i henhold til ovennevnte kan ikke finne sted utover 6 måneder med mindre partene er enige om at det fortsatt foreligger saklig grunn.

Ved permittering kan ansiennitet fravikes når det foreligger saklig grunn. Denne bestemmelse er ikke til hinder for bruk av rullerende permittering.

Ved vurdering av hvem som skal permitteres, skal det legges vekt på de spesielle oppgaver arbeidsutvalget har i driften.

§ 7-2 Plikt til å konferere før varsel gis

Før det gis varsel om permittering, skal det konfereres med de tillitsvalgte i samsvar med § 4-5.2. Fra konferansen skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter. Det samme gjelder hvis bedriften ved gjeninntakelse etter permittering vil følge andre regler enn dem som ble fulgt ved permitteringsens iverksettelse.

Når det etter reglene i § 7-3 første avsnitt skal gis arbeidstakerne en frist før permitteringen settes i verk, begynner fristen først å løpe etter at slik konferanse er holdt.

Krav om forhandlingsmøte fordi ansienniteten er fraveket eller fordi bedriften ved gjeninntakelse følger andre regler en ved iverksettelsen medfører ikke at permittering eller gjeninntakelse utsettes.

§ 7-3 Varsel om permittering

Ved permittering skal det gis 14 dagers skriftlig varsel til de enkelte arbeidstakere regnet fra arbeidstidens slutt den dag varselet gis, med mindre de tillitsvalgte og bedriftsledelsen blir enige om en annen hensiktsmessig ordning, f.eks. varsel ved oppslag på lett synlig sted i bedriften. Ved betinget permittering etter § 7-1, kan varselet gis ved oppslag i bedriften. Ansatte som er midlertidig fraværende, varsles på hensiktsmessig måte. Ved permittering på grunn av slike uforutsette hendinger som nevnt i arbeidsmiljøloven § 15-3 (10) 1. og 2. punktum er varslet 2 dager, ved brann 14 dager.

De nevnte frister kommer ikke til anvendelse hvis någjeldende avtale eller arbeidsreglement gir adgang til å bruke kortere varsel. Det samme gjelder arbeidsreglement opprettet før 31.12.97.

Fristene gjelder heller ikke ved permittering som skyldes konflikt i annen bedrift eller tariffstridig konflikt i egen bedrift. Også i disse tilfelle plikter dog bedriften å gi det varsel som er mulig.

Merknad:

Regelen i 3. avsnitt, gjelder bare når konflikten fører til at andre arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte i samme avdeling eller med annet arbeid i bedriften.

Ved ulegitimert fravær av et slikt omfang at det fratrar bedriften muligheten av å beskjeftige arbeidstakeren på en økonomisk forsvarlig måte i samme avdeling eller med annet arbeid i bedriften, skal de nevnte frister heller ikke komme til anvendelse.

Hvis bedriften iverksetter permittering uten å overholde de varselsfrister som er nevnt under § 7-4, 1. avsnitt, skal den betale arbeidstakerne vanlig fortjeneste til varselsfristens utløp. Ved permittering på grunn av slike uforutsette hendinger som nevnt i arbeidsmiljøloven § 15-3 (10) 1. og 2. punktum betales ordinær timelønn.

§ 7-4 Varselets form og innhold

Varselet skal angi permitteringstidens sannsynlige lengde. Hvis dette ikke er mulig, skal fortsatt permittering drøftes med de tillitsvalgte senest innen 1 måned. Og deretter hver måned hvis man ikke blir enige om noe annet. Det skal herunder fortløpende vurderes om vilkårene for permittering er til stede, eller om det må gjennomføres oppsigelser.

Varsel i forbindelse med konflikt ved bedriften (§ 7-3) skal så langt råd er angi hvilke arbeidstakere som vil bli berørt av den eventuelle permittering, og de enkelte arbeidstakere som permitteres, skal få bestemt underretning så lang tid forut som mulig.

§ 7-5 Permitteringsbevis

Arbeidstakere som blir permittert, skal få skriftlig bevis fra arbeidsgiveren. Beviset skal angi grunnen til permitteringen og permitteringstidens sannsynlige lengde. Dersom det er

gitt ubetinget skriftlig varsel som oppfyller ovennevnte krav til innhold, gjelder dette også som permitteringsbevis.

§ 7-6 Avbrytelse av permittering

Dersom en permitteringsperiode avbrytes, og arbeidstakeren inntas i arbeidet i mer enn 4 uker, skal ny permitteringsperiode anses som ny permittering i relasjon til bestemmelsene om vilkår, drøftelser, varsler m.v. Dette gjelder ikke inntak som skyldes vikariat for andre arbeidstakere med lovlig fravær. I slike tilfeller skal det dog gis varsel til arbeidstaker så tidlig som mulig, og senest tre dager før arbeidsperiodens utløp.

Merknad:

- 1. Når en arbeidstaker er permittert etter reglene i kapittel 7, løper plikten til sykepen-ger videre både for arbeidsgiveren og arbeidstakeren så lenge plikten består etter folketrygdlovens regler. Plikten gjelder bare så lenge arbeidstakeren ikke er i annet trygdepliktig arbeid.*
- 2. Reglene i kapittel 7 er ikke til hinder for at arbeidsgiver eller arbeidstaker bringer arbeidsforholdet til opphør etter ellers gjeldende regler.*
- 3. I typisk sesongvirksomhet gjelder kapittel 7, med mindre annet følger av tariffavtale eller fast praksis.*
- 4. Bestemmelsene i kapittel 7 medfører ingen endring i bedriftens sedvanemessige rett til å permittere på grunn av værhindringer.*

**TILLEGGSAVTALE I - AVTALE OM UTVIKLING AV BEDRIFTENS
ARBEIDSORGANISASJON**

I samsvar med målsettingen i Hovedavtalen §§ 4-1 og 4-6 skal Fellestiltakene iverksette tiltak som kan støtte utviklings- og nyskappingsarbeid i den enkelte bedrift.

Utviklings- og nyskappingsprosjektene vil kunne være forskjellig fra bedrift til bedrift. I prosjektene skal det være sentralt å gi den enkelte ansatte medbestemmelse og innflytelse også i verdiskapningsprosessen i bedriften. Tiltakene må derfor konsentreres om hjelp til egenanalyse og deltakelse i samarbeidet slik flest mulig blir engasjert i arbeidet med bedriftens og egen utvikling på forskjellig områder.

Partene på bedriften skal arbeide for at både kvinner og menn deltar aktivt i bedrifts-utviklingssamarbeidet.

De ovennevnte forutsetninger skal danne rammen for Fellestiltakenes og organisasjonenes arbeid og forpliktelser.

Forøvrig henvises det til Hovedavtalen § 4-7 Organisering, 1. avsnitt.

I samsvar med målsettingen i § 4-1 bør partene på den enkelte bedrift selv søke å komme frem til en nærmere avtale om de utviklingsområder og organisasjonsformer som er mest hensiktsmessig ut fra de stedlige forhold.

TILLEGGSAVTALE II – RETNINGSLINJER FOR BRUK AV ARBEIDSSTUDIER

I Omfang

HSH og LO er enige om at denne avtale skal legges til grunn ved bruk av arbeidsstudier i den enkelte virksomhet. Det forutsettes enighet mellom partene lokalt før slike systemer innføres. Arbeidsstudier som ikke gir en matematisk kopling mellom resultat, studier og lønn, omfattes ikke av denne avtale.

II Generelt

Hensikten med arbeidsstudiene er å oppnå reduserte tilleggstider, bedre arbeidsmetoder og fastlegge standardtiden for de enkelte arbeidsoperasjoner. Det skal herunder legges vekt på å skape bedre arbeidsforhold og å øke trivselen på arbeidsplassen, jf. arbeidsmiljøloven §§ 4-2 til 4-4.

Partene medvirker til innføring og bruk av arbeidsstudier som et hjelpemiddel i rasjonaliseringsarbeidet og til fastsettelse av akkorder. Under studiene forutsettes at alle parter lojalt medvirker til å oppnå et riktig resultat.

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

Partene er enige om at avtalen må praktiseres på en hensiktsmessig måte i tråd med virksomhetens organisatoriske forhold og utviklingsstrategier uten at dette skal svekke Hovedavtalens intensjoner, jfr. § 4-1.

Twist om forståelse av denne avtale behandles etter § 3-3 i Hovedavtalen.

Før arbeidsstudier innføres, skal virksomhetsledelsen drøfte påtenkte tiltak med de tillitsvalgte. Det settes opp protokoll fra drøftingene.

Arbeidstakerne skal velge en eller flere arbeidsstudietillitsvalgte, alt etter virksomhetens art, størrelse og arbeidsstudieteknikk som skal anvendes. De som velges, bør ha teknisk innsikt og interesse for arbeidsstudier. Virksomheten skal sørge for at arbeidsstudietillitsvalgte får nødvendig teoretisk og praktisk opplæring i arbeidsstudier. Ved trening i virksomheten skal det videre sørges for at teoretiske og praktiske kunnskaper som er nødvendig for å kunne forstå og bedømme fremlagt studiemateriale og foreta kontrollstudier, blir holdt ved like.

I opplæringstiden og under utøvelsen av sitt arbeid som arbeidsstudietillitsvalgt betales vanlig gjennomsnittsførtjeneste.

Arbeidsstudietillitsvalgt skal være arbeidstakernes sakkyndige i arbeidsstudiespørsmål, og bør ikke samtidig inneha andre typer tillitsverv i virksomheten.

Hovedavtalens bestemmelser gjelder også for arbeidsstudietillitsvalgt. Funksjonstiden skal være 2 år. Såfremt det ikke foreligger saklig grunn til endring, bør perioden

forlenges. Blir partene enige om det, kan nyvalg foretas etter kortere tid. Hvis det er mulig, skal fungerende arbeidsstudietillitsvalgt fortsette inntil ny er utdannet og kan tiltre.

Så vel arbeidsstudietillitsvalgte som virksomhetens arbeidsstudierepresentanter skal vise saklighet og objektivitet under utøvelsen av sitt arbeid.

III Arbeidsstudier omfatter i alminnelighet:

1. Metodestudier
2. Tilleggstidsstudier
3. Grunntidsstudier

Alt etter hensikten vil de forskjellige studieformer hver for seg eller kombinert komme til anvendelse.

Metode- og tilleggsstudier skal utføres før eventuelle grunntidsstudier. Det må foreligge spesielle grunner hvis man skal følge en annen fremgangsmåte.

1. Metodestudier tar sikte på å tilrettelegge arbeidet, (undersøke arbeidsplass, maskin, verktøy, materialer, transport, arbeidsforhold) og arbeidsmetoden for å foreta forenklinger og forbedringer. Det skal i tillegg fastlegges hva som er den mest økonomiske måte å utføre arbeidet på. Under metodestudiet skal det konfereres med de arbeidstakere som blir omfattet av studiet, med sikte på å skape et best mulig resultat.
2. Tilleggstidsstudier utføres med det formål å registrere alle tilleggstider ved en arbeidsplass eller avdeling med sikte på forbedringer, og for å bestemme nødvendige tillegg.

Disse tillegg deles i følgende grupper:

- a) Driftstilleggstid og fordelingstid
 - b) Tid for personlig behov
 - c) Hviletid
- a) Driftstilleggstid og fordelingstid vil si det tillegg til grunntiden som må regnes med på grunn av forhold som ikke nevneverdig kan påvirkes av arbeidstakerne og som henger sammen med arbeidsstykke, arbeidsplass, maskin, verktøy e.l. Dette tillegg fastlegges ved studier som må være så omfattende at de gir forsvarlig dekning for de tilleggstider som forekommer.

Tillegget må fastsettes særskilt for den enkelte maskin, arbeidsplass eller avdeling.

- b) Tid for personlig behov vil si dekning av et generelt behov hos operatøren for å disponere tid til vandring, gå på toalettet m.m. Tiden uttrykkes i alminnelighet som et prosentvis tillegg til summen av grunntiden, for-

delingstiden og driftstilleggstiden. Tillegget fastlegges ved forhandlinger, eller etter tilleggstidsstudier i virksomheten.

- c) Hviletid: Foruten driftstilleggstid, fordelingstid og tid for personlig behov betinger enkelte arbeidsavsnitt at det gis spesiell hviletid. Det kan f.eks. være hviletid på grunn av særlig tungt arbeid, særlig intenst arbeid, tvangsstyrt arbeid, ugunstig temperatur- eller ventilasjonsforhold eller andre årsaker utover et vanlig og normalt arbeidsbilde i vedkommende yrke.

Eventuell hviletid gis for den del eller det arbeidsavsnitt som betinger tillegg, og fastsettes av virksomhetens arbeidsstudierepresentanter i samråd med arbeidstakernes arbeidsstudietillitsvalgt.

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

IV Akkordberegninger

1. Standardtiden fastlegges ved arbeidsstudier og/eller ved systematisk bearbeidelse av godkjente studier ved virksomheten eller ved hjelp av standardtidssystemer.
2. Oppdragstiden bestemmes i alminnelighet ved at det til standardtiden legges de fastlagte tillitstider.
3. Akkorden beregnes på grunnlag av oppdragstiden som tid- eller kroneakkord med betaling for standardytelse som angitt under pkt. 1. Før grunntidsstudier i verksettes, skal beregningsgrunnlaget som regel være avtalt mellom partene i tariffavtale eller i særavtale i virksomheten.
4. Akkordforslag som bygger på standardtidssystemer, kan ikke gjennomføres uten at det foreligger avtale mellom partene.

V Akkordforhandlinger

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

VI Gjensidige forpliktelser

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

VII Grunnlag for endringer av arbeidsstuderte akkorder

En revisjon av akkordsatsene skal kunne finne sted når ett eller flere av følgende forhold foreligger:

1. En generell heving eller senking av lønnsnivået ved tariffrevisjoner.
2. Endringer av metode, maskin, arbeidsplass eller materiale.
3. Forandring av virksomhetens (avdelingens) alminnelige rasjonaliseringsgrad som bl.a. gir seg utslag i endrede tilleggstider.
4. Når enkelte akkorder er vesentlig eldre enn virksomhetens øvrige akkorder.
5. Akkorder som er åpenbart feilaktige ved at det f.eks. er foretatt regnefeil under utregningen. Begge parter plikter å melde fra når slike feil oppdages.

VIII Lønn under arbeidsstudiene

Under studiene utlønnes etter følgende regler:

1. Anvendes det fra før en akkordsats for arbeidet, betales det etter denne.
2. Ved tilleggstidsstudier eller metdestudier utlønnes som vanlig for arbeidet - som om studiet ikke pågår. Ved timelønnet arbeid hvor det kreves og ytes akkordtempo, skal det dog gis tillegg som nevnt under punkt 3 i dette avsnitt. Akkordlønnede arbeidstakere som på grunn av tilleggstidsstudier eller metodestudier ikke kan holde sin vanlige fortjeneste, garanteres sin gjennomsnittlige fortjeneste pr. time mens disse studier pågår.
3. Når akkordsats ikke foreligger, utbetales det beregningsgrunnlag som er fastsatt i tariffen eller i egen overenskomst under studietiden - forutsatt at arbeidet under studiene utføres med et normalt akkordtempo.

TILLEGGSAVTALE III - RAMMEAVTALE OM TEKNOLOGISK UTVIKLING OG DATAMASKINBASERTE SYSTEMER

I

Generelle bestemmelser

LO og HSH er enige om at denne rammeavtale skal legges til grunn ved utforming, innføring og bruk av teknologi og datamaskinbaserte systemer. Rammeavtalen bygger på og innebærer ingen innskrenkning av Hovedavtalen § 4-5.2, siste avsnitt, Organisasjonenes forpliktelser – veiledning og kontroll og §§ 4-1 og 4-7 Bedriftsutvalgets arbeidsområde.

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

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

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

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

Tvister om forståelsen av denne avtale behandles etter § 8-3 i Hovedavtalen.

Bruk av nye teknologiske muligheter i form av utstyr og systemer kan være avgjørende for bedriftens utvikling og eksistens. Nye løsninger og systemer kan virke inn på de ansattes arbeidsplass og arbeidsforhold. Når dette er tilfelle, er det av betydning at ny teknologi ikke bare vurderes ut fra tekniske og økonomiske forhold, men også ut fra sosiale hensyn. En slik helhetsbetragtning legges til grunn ved utforming, innføring og bruk av systemer og ny teknologi, f.eks. ved konsekvensanalyser. I en slik helhetsbetragtning skal endringer av organisasjon, sysselsetting, informasjonsrutiner, mellommenneskelig kontakt o.l. være med.

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

II

Informasjon

Bedriften skal holde de ansatte ved deres tillitsvalgte informert om forhold som faller innenfor avtaleområdet, slik at de tillitsvalgte kan fremme sine synspunkter så tidlig som mulig, og før bedriftens beslutninger settes i verk, jfr. § 4-2 (1), i arbeidsmiljøloven. Når informasjonen gis i møte, anbefaler partene at det settes opp referat som undertegnes av begge parter.

Bedriftens eventuelle langtidsplaner og forprosjekter skal være en del av denne informasjon. For øvrig henvises det til Hovedavtalen § 4-5.

Dette gjelder også informasjon om forskningsprosjekter innenfor denne avtales område. Slik informasjon skal være gjensidig. Informasjonen skal gis i en oversiktlig form og i et språk som kan forstås av personer uten spesialkunnskaper på området. Bedriftsledelsen og de tillitsvalgte skal dessuten hver på sin side og i fellesskap, legge vekt på at de ansatte får tilstrekkelig informasjon til å få innsikt i og forståelse for hovedtrekkene i de systemer de selv bruker eller påvirkes av, og til å forstå den betydning bruken av slike systemer har, så vel for bedriften som for de ansatte og deres arbeidssituasjon.

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

III Medvirkning

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

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

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

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

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

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

Under dette arbeidet skal partene også drøfte hvordan de ansatte kan være med på å utforme arbeidsopplegg, arbeidsforhold og ledelse.

Opplærings- og omskoleringsbehov skal avklares.

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

IV Tillitsvalgte

Hvis de ansatte ved den enkelte bedrift ønsker det, kan de velge en spesiell tillitsvalgt (datatillitsvalgt) til å ivareta sine interesser og til å samarbeide med bedriften innenfor avtaleområdet. Den datatillitsvalgte kan også utpekes blant de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen § 4-2.1.

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

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

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

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

Eksempel på slik opplæring er kurs i systemarbeid og prosjektadministrasjon som er tilstrekkelig til å bygge opp nødvendig kompetanse for å kunne delta aktivt i systemutformingen, jfr. arbeidsmiljøloven § 4-2 (1).

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

V Opplæring

Partene understreker betydningen av systematisk opplæring som et aktivt virkemiddel i utnyttelse av ny teknologi. Det anbefales at partene på den enkelte bedrift drøfter nødvendig opplæring på et tidlig stadium av planleggingen.

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

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

Eksempel på slik opplæring er kurs i systemarbeid og prosjektadministrasjon som er tilstrekkelig til å bygge opp nødvendig kompetanse for å kunne delta aktivt i systemutformingen, jfr. arbeidsmiljøloven § 4-2 (1).

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

VI

Lagring og bruk av persondata

Vedrørende systemer for lagring og bruk av persondata, vises det til Personopplysningsloven med forskrifter.

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

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

Oppnås det ikke enighet, kan saken bringes inn for partene.

TILLEGGSAVTALE IV – AVTALE OM OPPLÆRING I ARBEIDSMILJØ OG I VIRKSOMHETENE FOR VERNEOMBUD OG MEDLEMMER I ARBEIDSMILJØUTVALG (AMU)

Innledning

Gode kunnskaper om arbeidsmiljø bør finnes på alle nivå i virksomheten. Det er særlig viktig at medlemmer av arbeidsmiljøutvalg, verneombud og arbeidsledere har de nødvendige kunnskaper for å kunne ivareta sine funksjoner i HMS-arbeidet. Videre er det viktig at alle ansatte og arbeidstakere som tar beslutninger som påvirker arbeidsmiljøet medvirker i HMS-arbeidet.

Opplæringen skal gi grunnlag for å stimulere til samarbeid og medvirkning i HMS-arbeidet i egen virksomhet. Avtalen skal bygge på arbeidsmiljølovens bestemmelser.

1. Avtalen omfatter

Arbeidstakerepresentanter i AMU og verneombud innenfor hvert verneområde omfattes av avtalen.

2. Opplæringens formål og innhold

Opplæringen skal gi deltakerne kunnskap om hvilke plikter og rettigheter deltakerne har i AMU og som verneombud. Målet er å gi virksomhetens ledelse og de ansatte grunnlag for selv å løse arbeidsmiljøproblemene i virksomheten.

Arbeidsgivere og arbeidstakere skal sørge for at opplæring etter denne avtale blir gitt og gjennomført på den måten partene er blitt enige om.

Opplæringen må derfor ha fokus på de tema som LO/forbundene og HSH utvikler om gitte faglige og pedagogiske kriterier, herunder:

- Kunnskap om ulike aktørers rolle i HMS-arbeidet i virksomheten, herunder spesielt verneombudet og AMUs rolle og funksjon og bransjens utfordringer.
- Kunnskap og innsikt i arbeidsmetodikk i systematisk HMS-arbeid, herunder risikovurdering og avviksbehandling.
- Innsikt i arbeidsmetodikken i et inkluderende arbeidsliv, herunder fokus på psykososialt arbeidsmiljø, tilrettelegging og dialog.
- Innsikt i og kunnskap om relevante fysiske og kjemiske forhold.
- Organisasjonenes eventuelle satsingsområder.
- Gi anledning til å trene på arbeidsmiljøoppgaver.

3. Opplæringens lengde

Avtalen tar utgangspunkt i en opplæring på minst 40 timer. Det kan avtales kortere/lengre opplæring dersom LO/forbund og HSH er enige om at det er forsvarlig.

4. Gjennomføring av opplæringen

For å sikre at opplæringen knyttes til deltakernes eget arbeidsmiljø, oppfordres LO/forbund og HSH til å utarbeide felles læremateriell på basis av gjeldende regelverk på området, og med fokus på de enkelte bransjers spesielle utfordringer. LO/forbund og HSH kan, dersom de er enige om det, velge relevant materiell.

Opplæringsaktører

Opplæringen bør skje lokalt i samarbeid mellom partene i virksomheten, i regi av forbund og/eller HSH, eller hos opplæringsorganisasjoner som tilbyr opplæring på vegne av partene. Også andre med relevant kompetanse kan forestå opplæringene. LO/forbund og HSH uttaler seg om hva som er relevant kompetanse.

Partene anbefaler at opplæringen ledes av en kursleder som har pedagogisk erfaring og kunnskap. I de virksomheter som har bedriftshelsetjeneste bør denne trekkes inn som ressurspersoner i opplæringen lokalt.

5. Videreopplæring

Det skal gis ytterligere opplæring i emner som er av særlig betydning for arbeidsmiljøet i den enkelte virksomhet, jfr. arbeidsmiljølovens bestemmelser med forskrifter.

6. Opplæringsplan i virksomheten

Virksomhetens handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet opplæring etter denne avtale.

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

Ansatte som blir omfattet av denne avtale, bør ha påbegynt grunnopplæringen innen rimelig tid og senest innen 12 måneder. Ansatte som omfattes av avtalen og som tidligere ikke har fått slik opplæring skal gis denne innen rimelig tid.

Opplæringen skal fortrinnsvis skje i arbeidstiden. Dersom slik gjennomføring innebærer et betydelig hinder for virksomheten, kan opplæringen skje utenom vanlig arbeidstid.

Arbeidsgiver skal dekke alle utgifter i forbindelse med opplæring etter denne avtale, som kursutgifter, eventuelle reise- og oppholdsgifter og tapt arbeidsfortjeneste. Reise- og oppholdsutgifter bør holdes så lave som mulig. Arbeidstakere som ikke er ansatt på full tid skal ha lønn for det antall timer kurset varer.

Er opplæringen lagt til fritiden, skal lønn betales tilsvarende ordinær arbeidstid, uten overtidstillegg. Skjer opplæringen i internat eller lignende betales vanlig daglønn uten overtid.

TILLEGGSAVTALE V - RAMMEAVTALE OM LIKESTILLING MELLOM KVINNER OG MENN I ARBEIDSLIVET

Generelt

Arbeidet med likestilling, likeverd og mangfold i arbeidsstyrke og lederteam er viktig for å ta i bruk de menneskelige ressursene og for å kunne fremme verdiskapning. Som ledd i å oppnå likestilling og likeverd må alle arbeidstakere – uansett kjønn – gis samme muligheter til å bruke sine evner og anlegg, likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement. Måten arbeidet organiseres på er i denne forbindelse av stor betydning. .

Lov om likestilling inneholder sentrale bestemmelser om likestillingsspørsmål. I den forbindelse er det viktig for partene at:

- Likestilling er et lederansvar
- Likestilling gjelder holdninger og normer
- Likestilling krever sterk medvirkning fra de tillitsvalgte
- Lønnsspørsmål er en del av likestillingsarbeidet
- Likestilling kan nedfelles i strategi- og plandokumenter, herunder i konkrete handlingsplaner med tilhørende tiltak

Hovedorganisasjonenes plikter

HSH og LOs arbeid med likestilling skal baseres på en helhetlig tankegang. Det forutsettes derfor at likestillingsperspektivet integreres i de enkelte fagområder, og at dette fremgår av organisasjonenes strategi- og plandokumenter.

HSH, LO med tilsluttede organisasjoner forutsettes å medvirke i det lokale arbeid, ved f.eks. å gi faglig assistanse ved det lokale utviklingsarbeid, utarbeide informasjonsmateriell, arrangere kurs/konferanser, stille foredragsholdere til disposisjon etc.

Det er partenes ansvar å arbeide for å gjennomføre rammeavtalens prinsipper, og partene skal selv ta initiativ til saker for å fremme likestilling. Det er en målsetting å kunne fremskaffe oversikt over lokale likestillingsavtaler innenfor respektive områder.

Partene lokalt

I arbeidet med likestillingsspørsmål skal partene lokalt i tillegg spesielt legge vekt på:

- Tiltak for at kvinner skal tildeles kvalifiserende oppgaver på lik linje med menn
- Tiltak for at kvinner blir gitt mulighet for avansement i virksomheten på lik linje med menn
- Tiltak for rekruttering av kvinner til lederstillinger på alle nivå

Partene anbefaler at virksomheten igangsetter arbeidet med lokale handlingsplaner for likestilling. Slike planer skal bl.a. beskrive de utfordringer virksomheten står overfor og foreslå tiltak. Partene understreker betydningen av et planmessig og målrettet arbeid og at dette også kommer til uttrykk i virksomhetens strategi- og øvrige plandokumenter der slike finnes.

Det er viktig at arbeidet med planer skjer i samarbeid med de lokale tillitsvalgte. Hvordan dette best mulig kan skje drøftes i virksomheten. Kartlegging og analyse må skje i samsvar med Personopplysningsloven.

Arbeidet med likestilling og likeverd må være forankret i virksomhetens toppledelse og følges opp av den øvrige ledelsen, som må måles på oppnådde resultater. Partene lokalt har et felles ansvar for gjennomføringen.

Tvist om forståelse av lokal avtale kan bringes inn for organisasjonenes sentralt.

Forhandlingsrett og forhandlingsplikt

Tvist om forståelse av denne rammeavtale behandles etter Hovedavtalen § 3-3.

Merknad

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

Det anbefales at felles likestillingsarbeid i HSH/LO-regi prioriterer oppfølging av avtalen om tiltaksramme for likestilling inngått mellom de europeiske arbeidslivsparter CEEP, UNICE/UEAMPE og ETUC om å se på sammenhengen mellom arbeidsliv, kjønnsroller på arbeidsmarkedet, fremme kvinners deltakelse i beslutningsprosesser og utarbeide virkemidler for å takle kjønnsbaserte lønnsforskjeller

TILLEGGSAVTALE VI - KOMPETANSEHEVING, ØKT UTDANNING OG PERMISJON I DENNE FORBINDELSE

1. INNLEDNING

HSH og Landsorganisasjonen i Norge erkjenner den store betydning økt utdanning har for den enkelte, bedriftens utvikling og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning, videreutdanning og omskolering.

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

Omstilling og sterkere konkurranse krever styrket kompetanseutvikling i bedriftene. Konkurranssevne forutsetter høy faglig kompetanse på alle nivåer. Bare konkurransedyktige bedrifter kan gi trygge arbeidsplasser. Opplæringen er særlig viktig for bedriftenes omstillings- og konkurransevne.

Bedriftenes fremtid vil være avhengig av vedlikehold og utvikling av de ansattes kompetanse. Det vil derfor være av stor betydning for bedriftene, de ansatte og samfunnet at bedriftene har et høyt faglig nivå.

Kompetansehevede tiltak kan skje gjennom det daglige arbeidet, bruk av interne og eksterne kurs, selvstudier og konferanser.

Bedriften og den enkelte medarbeider har hver for seg og i fellesskap, et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Den enkelte bedrift bør ha et ansvar for å undersøke og vurdere bedriftens kompetansebehov. Dette arbeidet bør i størst mulig grad skje i samarbeid mellom partene.

2. ETTER- OG VIDEREUTDANNING

Etter- og videreutdanning er et særlig viktig virkemiddel i utviklingen av bedriftens konkurransevne. Utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på bedriftens nåværende og fremtidige behov. Dette må ta utgangspunkt i de mål bedriften har for sin virksomhet.

Med etterutdanning menes vedlikehold av kompetanse innenfor nåværende stilling, mens videreutdanning omfatter kvalifisering for nye og mer kvalifiserte oppgaver i bedriften.

2. DOKUMENTASJON AV REALKOMPETANSE
Bedrifter oppfordres til å ha et system for dokumentasjon av den enkeltes erfaring, kurs og praksis i arbeidsforholdet.
4. PERMISJON FOR UTDANNING
- a) Hvis det i forbindelse med etter- eller videreutdanning, jfr. pkt. 2, er nødvendig med hel eller delvis permisjon, bør dette innvilges med mindre særlige grunner er til hinder for det.
- b) Arbeidstaker som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært tilsatt hos arbeidsgiveren de to siste år, har rett til utdanningspermisjon i henhold til aml. §§ 12-11 og 12-14.
- c) Ved behandling av slik permisjonssøknad skal alle ansatte eller grupper av ansatte vurderes etter de samme kriterier, også når det gjelder eventuell økonomisk støtte.
- d) Søknad om permisjon må fremmes så tidlig som mulig og bør besvares innen 3 uker. Dersom søknaden avslås, skal dette begrunnes.
- e) Ved innvilgelse av utdanningspermisjon bør det før permisjonen påbegynnes inngås skriftlig avtale bl.a. om:
- *permisjonens varighet*
 - *gjenopptagelse av arbeid etter avsluttet permisjon, og*
 - *gjenopptagelse etter eventuelt avbrudd av utdanningen.*

Dersom slik avtale ikke er inngått gjelder følgende:

Når en ansatt kommer tilbake til bedriften etter endt utdanning av inntil 2 års varighet, har den ansatte, dersom dette er praktisk mulig, rett til et arbeid som er likeverdig med det vedkommende hadde før utdanningen ble påbegynt.

Ansatte som har utdanningspermisjon og som avbryter sin utdanning, har rett til å gå tilbake til arbeid i bedriften så snart dette er praktisk mulig.

TILLEGSAVTALE VII - AVTALE OM KONTROLLTILTAK I BEDRIFTEN

LO og HSH er enige om at denne rammeavtale skal legges til grunn ved utforming og innføring av interne kontrolltiltak i den enkelte bedrift der dette fremstår som nødvendig for virksomheten. Den primære hensikt med kontrolltiltak i bedriften skal være å forebygge misligheter. Kontrollen bør i størst mulig utstrekning være åpen.

1. Behov for forskjellige kontrolltiltak kan ha sitt grunnlag i forskjellige forhold, tekniske, økonomiske, sikkerhets- og helsemessige, samt andre sosiale og organisatoriske forhold. Tiltak som innføres skal ikke gå ut over det omfang som er nødvendig og må være saklig begrunnet i den enkelte bedrifts virksomhet og behov.
2. Alle ansatte innen den gruppe som blir omfattet av den kontroll som gjennomføres i hht. til pkt. 1, skal stilles likt.
3. Spørsmål om behov, utforming og innføring og vesentlig endring av interne kontrolltiltak skal drøftes med de tillitsvalgte. Bedriften skal holde de ansatte gjennom deres tillitsvalgte orientert om planer og arbeid innenfor området, slik at disse så tidlig som mulig, og før bedriftens beslutning, kan gjøres sine synspunkter gjeldende.

Fjernsynsovervåking må være saklig begrunnet ut fra hensynet til virksomheten i det overvåkende foretak. Hvis direkte og kontinuerlig fjernsynsovervåking av den enkelte ansatte i arbeidssituasjonen er aktuelt, skal hensikt og behov klarlegges. Slik overvåking bør i størst mulig grad unngås. For øvrig vises det til Personopplysningsloven med forskrifter.

4. Forklaring fra ansatte som mistenkes for uregelmessigheter i en eller annen form, kan som hovedregel bare kreves av bedriftens leder eller en ansatt som av ledelsen er bemyndiget til dette.

Vedkommende skal gjøres kjent med sin rett til å kreve at den tillitsvalgte eller en annen person, som er valgt av personalet til dette verv, skal være tilstede når forklaringen eventuelt gis.

5. Før tiltak settes i verk, skal de ansatte ha fått informasjon om tiltakenes formål og praktiske konsekvenser.

Bedriftsledelsen og de tillitsvalgte skal hver for seg og i fellesskap bidra til at nødvendig informasjon blir gitt de ansatte.

6. I den utstrekning kontrolltiltak skal omfatte lagring og bruk av personopplysninger (bilde/film, video, tekst, magnetbånd, etc.) skal spørsmål knyttet til oppbevaringstid, sikring, makulering etc., drøftes og klarlegges i samsvar med bestemmelser gitt i lov om personregistre m.v. og i tilhørende forskrifter. Utlevering av personopplysninger i forbindelse med kontroll kan bare finne sted i samsvar med bestemmelsene om utlevering i ovennevnte lov og forskrifter. Med jevne mellomrom bør partene revurdere igangsatte kontrolltiltak.
7. Kontroll utformet og innført i samsvar med denne avtales bestemmelser kan utføres av bedriftens egne ansatte eller det kan engasjeres frittstående virksomhet til gjennomføring av tiltakene. Skal bedriften igangsette kontrolltiltak som omfatter lov om vaktsselskaper skal det benyttes godkjente vaktsselskaper i henhold til samme lov. Ansvar for tiltakene påligger i alle tilfelle bedriften.

8. Dersom en av partene på den enkelte bedrift ønsker det, skal det søkes opprettet lokal avtale om utforming og gjennomføring av bedriftens kontrolltiltak, samt fastsette bruksområdet for disse. Oppnås det ikke enighet, kan hver av partene bringe saken inn for sin organisasjon.
9. Ovennevnte retningslinjer gjelder ikke for arbeidsrutiner og ordensforskrifter i bedriften.

**TILLEGSAVTALE VIII – AVREGNING AV LØNN, UTLØNNING OVER BANK,
TREKK AV FAGFORENINGSKONTINGENT**

- A. Avregning av lønn**
- B. Utlønning over bank**
- C. Trekk av fagforeningskontingent**

A. Avregning av lønn

1. Det bør benyttes månedlig utlønning, med mindre partene på bedriften er enige om noe annet. Det kan treffes avtale om å konto forskudd for utlønningsperioden. Omlegging til månedslønn krever en omleggingsperiode. I omleggingsperioden gjelder gamle regler.

Ved månedlig utlønning er det behov for en viss forlengelse av tiden fra lønningsperiodens utløp til utlønning. Tariffpartene eller partene på bedriften bør derfor finne praktiske løsninger som tilgodeser behovet.

Er utlønning på en helligdag, skjer utlønning på nærmeste foregående hverdag. Bedriften og de tillitsvalgte kan bli enige om at lønnsutbetalinger skal skje til andre tider.

Før bedriften går over til en slik utbetalingsform, skal det forhandles med de tillitsvalgte om gjennomføringen av den nye ordning.

Arbeidstakeren får på lønningsdagen en slipp av arbeidsgiveren, hvorav fremgår lønnsutregning, bruttobeløp, foretatt trekk og netto lønnsbeløp.

2. Er det foretatt feil utlønning, kan de nødvendige justeringer skje i den første lønnsavregning som finner sted etter at feilen er oppdaget. Trekk i lønn skal begrenses til den del av kravet som overstiger det arbeidstakeren med rimelighet trenger for å dekke sine økonomiske forpliktelser og til underhold for seg og sin husstand, jfr. aml. § 14-15 (2) og (3).

Trekk skal dog begrenses til maksimalt 3 måneder tilbake i tid. Arbeidstakeren og den tillitsvalgte skal varsles før justering finner sted.

Hvis arbeidstakeren burde forstått at utlønningen var feil, kan trekket foretas for maksimalt 6 måneder tilbake i tid.

B. Utlønning over bank

1. Utlønning skal kunne foregå over bank hvis bedriften ønsker det.

2. Ved en slik ordning skal i tilfelle følgende gjelde:
 - 2.1. Arbeidsgiveren foretar lovmessig trekk, så som skatt, trygder m.v. og trekk som arbeidstaker/arbeidsgiver er enige om ved skriftlig avtale.
 - 2.2. Arbeidsgiverens bankforbindelse foretar fellestrekk eller andre trekk etter oppgave fra bedriften eller fra arbeidstakeren selv. Netto lønnsbeløp minus trekk innsettes på arbeidstakerens lønnskonto og skal stå til disposisjon for ham på lønningsdagen.

Hvis arbeidstakeren ønsker denne lønnskonto opprettet i en annen bank enn arbeidsgiverens bankforbindelse, ordnes dette ved at bedriften eller arbeidstakeren gir banken melding om at slik overføring skal foretas.
 - 2.3. De nærmere detaljer vedrørende utlønning over bank fastsettes i spesiell avtale som opprettes mellom den enkelte arbeidsgiver og hans bankforbindelse.

C. Trekk av fagforeningskontingent

1. Bedriften skal sørge for at fagforeningskontingent trekkes.
2. Hvis de tillitsvalgte fremmer ønske om kontingenttrekk og dette ikke etterkommes av bedriften, kan spørsmålet bringes inn for organisasjonene til behandling.

Protokolltilførsel:

Det er begge parter forutsetning at man finner frem til en ordning hvorved vanlig disponering av lønnskonti fortsatt vil være gebyrfri. Hvis det blir gjennomført forandringer som bryter med denne forutsetning, kan hver av partene kreve forhandlinger om hvilke regler som da skal gjelde. Oppnås ikke enighet, kan bestemmelsene i punkt A og B bringes til opphør med 3 måneders varsel.

3. Gjennomføring av kontingenttrekk skal skje slik:
 - 3.1. Det er en forutsetning at de opplysninger som blir tilgjengelige vedrørende den enkelte arbeidstaker og den enkelte bedrift ikke blir benyttet i annen sammenheng enn i forbindelse med trekk av fagforeningskontingent.
 - 3.2. Kontingenten trekkes av bedriften ved hver hovedutlønning. Det trukne beløp sendes det respektive forbund.

Forbundet, gjennom den stedlige avdeling eller tillitsvalgte, er ansvarlig for å holde bedriften à jour med hvem som skal trekkes for kontingent.

Den nødvendige kontroll med at kontingenttrekket påbegynnes og avsluttes i rett tid, tillegges og påhviler klubben eller tillitsvalgte.

Ansvar som følge av oppståtte feil kan ikke gjøres gjeldende overfor bedriften når denne har bygget på mottatte oppgaver fra forbundet eller tillitsvalgte. Bedriften har heller ikke ansvar for unnlatt kontingenttrekk i de tilfelle hvor en arbeidstaker skriftlig har nektet å la seg trekke for kontingent.

- 3.3. Beregningsgrunnlaget er den organiserte arbeidstakers bruttolønn. Med bruttolønn forstås de beløp (feriepenger inkludert) som oppgis i rubrikkene 1.1. og 1.2. i lønns- og trekk oppgaven. Unntatt er honorarer utover vanlig fortjeneste som medlem av styre eller bedriftsforsamling og erkjentlighetsgaver.
- 3.4. Kontingenttrekket foretas av hele det opptjente beregningsgrunnlag i hver enkelt lønningsperiode.

Den beregnede kontingent trekkes etter tvungne trekk, som f.eks. forskudds- og påleggstrekk for skatt, bidragstrekk og pensjonspremie og trekk til opplysnings- og utviklingsfond og på forhånd skriftlig avtalte trekk mellom bedrift og ansatte, og for øvrig etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 14-15 (2) og (3).

Merknad til pkt. 3.4.:

Hva angår skriftlig avtalte trekk mellom bedrift og ansatte, skal bedriften informere forbundet om årsaken til at kontingenttrekk eventuelt ikke har funnet sted.

- 3.5. Kontingenten til forbundet fastsettes og kan endres av forbundet. Endring av trekket kan skje f.o.m. første hele lønningsperiode, og melding må være mottatt av bedriften skriftlig senest én måned før iverksettelsen.
- 3.6. Den enkelte avdeling har anledning til å vedta egen kontingent. Kontingenten til den enkelte avdeling skal trekkes sammen med den vanlige kontingent ved at trekkbeløpet etter pkt. 3.5 økes og sendes Forbundet.
- 3.7. Den enkelte klubb har anledning til å vedta kontingent til klubben.

Merknad til pkt. 3.2, 3.6. og 3.7:

Partene kan også avtale andre ordninger med trekk og innbetaling av kontingent til den enkelte avdeling og klubb.

- 3.8. Tidspunkt for etablering eller endring av kontingent til avdeling og klubb følger reglene i pkt. 3.5.
- 3.9. Trukket beløp skal overføres til forbundet straks trekk har funnet sted. Når beløpet overføres, skal det fortrinnsvis benyttes en spesiell bankgiroblankett som sendes bedriften fra Forbundet.

Bedrifter som skriver ut egne betalingsblanketter, må legge inn den bedriftsidentifikasjon som finnes på de tilsendte blanketter.

Klubben eller de tillitsvalgte skal ved gjenpart av giroblankett eller på annen måte underrettes om innbetalingen til forbundet.

3.10. Trekkliste i ett eksemplar, som inneholder fødselsnummer, navn, virksomhetssted, trukket beløp og meldinger, skal straks trekket er funnet sted oversendes forbundet. Under rubrikken "meldinger" skal følgende være anmerket:

- *Nytt medlem / ansatt i perioden*
- *Sluttet ved bedriften*
- *Militær- / siviltjeneste*
- *Begynt i studier*
- *Svangerskapspermisjon, trekkes av NAV*
- *Utvidet svangerskapspermisjon*
- *Annen permisjon uten lønn – fra / til dato*
- *Permittert*
- *Sykemeldt, trekkes av NAV*
- *Attføring / rehabilitering*
- *Uføretrygdet*
- *Alderspensjon / AFP*
- *Død*
- *Annen merknad (årsak må påføres listen)*

Uansett type fravær eller permisjon skal enhver arbeidstaker som omfattes av denne avtale, stå på trekklisten så lenge ansettelsesforholdet ved bedriften varer.

Standard trekkliste sendes fra forbundet til bedriftene hver måned og skal benyttes.

Dersom det er praktisk vanskelig å benytte forbundets standard trekkliste, kan andre ordninger avtales mellom forbundet og den enkelte bedrift.

Merknad til pkt. 3.10:

Det er ønskelig fra LOs side at også medlemsnummer i forbundet tas med på trekklisten.

Bestemmelser som melding "Svangerskapspermisjon, trekkes av NAV og sykemeldt, trekkes av NAV" innebærer at bedrifter som betaler full lønn utover arbeidsgiverperioden, skal trekke kontingent så lenge full lønn betales. Melding om dette gis NAV, som refunderer hele lønnen til bedriften.

Der lønn betales bare i arbeidsgiverperioden, overføres trekking av kontingent til NAV etter arbeidsgiverperioden. Melding om at vedkommende arbeidstaker er fagorganisert, må gis til NAV.

3.11. Hvis det ved bedriften foretas kontingenttrekk for arbeidstakere organisert i forskjellige fagforbund, kan det avtales at rapporteringen samordnes.

- 3.12. For bedrifter som ikke kan følge retningslinjene fullt ut, avtales nødvendige tilpasninger eller overgangsordninger i samråd med organisasjonene.

D. Varighet og oppsigelse

Denne tilleggsavtale følger bestemmelsene om varighet og oppsigelse i Hovedavtalen mellom LO og HSH

Partene kan imidlertid - uavhengig av disse bestemmelser - i avtaleperioden bli enige om å gjennomføre endringer i trekkavtalen, hvis forhold som avtalen bygger på, senere skulle bli endret.

**TILLEGGSAVTALE IX – AVTALE OM ET OPPLYSNINGS- OG
UTVIKLINGSFOND OPPRETTET AV LO OG HSH**

**§ 1
Formål**

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

**§ 2
Virkemidler**

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

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

**§ 3
Finansiering**

Fondet finansieres gjennom de avtaleregulerte tilskudd fra bedriftene.

Det etableres en forenklet innkrevningsmodell hvor antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysningene bedriften har gitt til NAVs arbeidstaker-/arbeidsgiverregister med følgende gruppeinndeling og satser pr måned:

Gruppe 1: f.o.m.	4 t/uke	inntil 20 t/uke - sats kr 19,-
Gruppe 2: f.o.m.	20 t/uke	inntil 30 t/uke - sats kr 29,-
Gruppe 3: f.o.m.	30 t/uke	og derover - sats kr 44,-

Ansatte trekkes kr 3,25 pr. uke til delvis dekning av bedriftens utgifter.

**§ 4
Innkrevning av premie**

Den premie som er nevnt i § 3 innbetales kvartalsvis og etter nærmere avtale mellom partene. Premieinnbetalingen skal dekke bedriftens samlede forpliktelser til alle OU-fond.

Ved innbetaling til Felleskontoret for LO/NHO-ordningene eller en annen ordning som partene blir enige om, utbetales midlene fra disse ordningene direkte til fondsstyret LO-HSH. Midlene fordeles etter bestemmelsene i § 6.

§ 5

Administrasjon

Fondet ledes av et styre på 6 medlemmer hvorav partene oppnevner 3 hver. Leder velges for 1 år og dette vervet går på omgang mellom partene. Premiesatsene fastsettes gjennom forhandlinger mellom HSH og LO. Partene har sekretariatsansvaret for fondet. Godtgjøring for dette avtales mellom partene.

§ 6

Midlenes anvendelse og fordeling

Fondsstyret fastsetter for hvert år de beløp som forskuddsvis skal avsettes til fellesformål som en finner det ønskelig å støtte. Fondets øvrige midler disponeres - med en halvpart til hver - av spesialutvalg oppnevnt av hver av de to hovedorganisasjonene. Det utarbeides spesialvedtekter for disse utvalgenes virksomhet. Midlene skal anvendes etter retningslinjene fastsatt i § 2.

LO og HSH holder hverandre gjensidig underrettet om de planer spesialutvalgene har for midlenes anvendelse og for hvilke tiltak som har vært gjennomført.

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

§ 7

Regnskap og årsberetning

Fondets regnskapsår er kalenderåret. Ved hvert regnskapsårs avslutning utarbeides et årsregnskap som skal revideres av en statsautorisert revisor. Regnskapet sendes sammen med årsberetningen til LO og HSH.

§ 8

Oppløsning

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

§ 9

Varighet

Avtalen inngår som en del av hver enkelt tariffavtale mellom forbund tilsluttet LO og HSH. Avtalen kan sies opp av hver av de to hovedorganisasjonene med 2 - to - måneders varsel til utløp av tariffperioden. Hvis den ikke sies opp, gjelder den til utløp av neste tariffperiode.

**TILLEGSAVTALE X – AVTALE MELLOM LO OG HSH OM OPPRETTELSE
AV EUROPEISKE SAMARBEIDSUTVALG ELLER TILSVARENDE
SAMARBEIDSFORMER**

§ 1

Formål

Formålet med denne avtale er å bedre de ansattes konsultasjons- og informasjonsrettigheter i foretak og konserner med virksomhet innenfor EØS-området, og derved videreføre til disse foretak de gode samarbeidsrelasjoner som er utviklet i avtaleverk og praksis i norsk arbeidsliv.

§ 2

Anvendelsesområde

Avtalen gjelder for alle grupper ansatte i norske virksomheter som fyller følgende vilkår:

- a) norske foretak med minst 1000 ansatte innenfor EØS og med minst 150 ansatte i hvert av minst to EØS-land, heretter kalt fellesskapsforetak,
- b) konserner/grupper av foretak med kontrollerende selskap i Norge og med minst 1000 ansatte innenfor EØS, når konsernet omfatter minst to foretak i forskjellige EØS-land som hvert sysselsetter minst 150 arbeidstakere.

Avtalen får, med hensyn til valgordninger og ellers så langt den passer, også anvendelse på norsk virksomhet eller datterselskap som omfattes av del av fellesskapsrettslig virksomhet med utenlandsk hovedadministrasjon eller kontrollerende selskap, i den utstrekning norske virksomheter skal inngå i konsernets samarbeidsordninger. Blir det på grunn av konflikt mellom norsk og utenlandsk lovgivning eller ved beslutning i det utenlandske konsern/kontrollerende selskap aktuelt å utpeke et norsk datterselskap til å ivareta forpliktelsene etter denne avtale, gjelder avtalen fullt ut for datterselskapet. I tilfelle utenlandsk hovedadministrasjon/kontrollerende selskap ligger utenfor EØS og det ikke er utpekt en representant med ansvar for gjennomføringen av denne avtale, påligger dette ansvar norsk datterselskap dersom det er dette selskap som sysselsetter flest arbeidstakere blant virksomheten innenfor EØS.

Begrepene konsern og kontrollerende foretak i denne avtale bygger på definisjonene i aksjeloven § 1-2. Med kontrollerende foretak forstås den virksomhet som i henhold til disse definisjoner utøver bestemmende innflytelse over de øvrige enheter. Dersom konflikt mellom norsk og utenlandsk lovgivning medfører at to eller flere foretak innen et konsern kan betraktes som kontrollerende, skal det foretak som har rett til å utpeke mer enn halvparten av medlemmene i det annet (de andre) foretaks styrende organer anses som det kontrollerende, med mindre det godtgjøres at et annet foretak har bestemmende innflytelse av andre grunner.

Begrepet ”ansatt” omfatter det antall ansatte, herunder deltidsansatte, som er sysselsatt på det tidspunkt anmodning fremsettes om å opprette europeisk samarbeidsutvalg. Dersom gjennomsnittlig antall arbeidstakere, medregnet deltidsansatte, i de to foregående år har vært høyere enn på det tidspunkt anmodningen fremsettes, legges dette antall til grunn.

§ 3

Opprettelse av samarbeidsordning

I foretak og konserner med slik struktur og størrelse som nevnt i § 2 kan det anmodes om forhandlinger om opprettelse av europeisk samarbeidsutvalg, heretter kalt ESU, eller om andre samarbeidsformer som sikrer informasjon til og konsultasjon med de ansatte over landegrensene.

Slik anmodning kan fremsettes skriftlig av foretakets/konsernets sentrale ledelse i Norge (heretter kalt ledelsen), eller av minst 100 ansatte eller deres representanter i minst to virksomheter i minst to forskjellige EØS-land.

Forhandlingene skal omfatte alle ansatte i virksomheter eller datterselskaper i EØS-land, også dem med færre enn 150 ansatte der dette ikke er i strid med annet lands nasjonale lover eller avtaler, når vilkårene ellers etter § 2 er oppfylt. Ledelsen er ansvarlig for å tilrettelegge og bekoste forhandlingene, herunder å sørge for nødvendig oversettelse av dokumenter og tolkning, samt for å gjennomføre og finansiere den permanente samarbeidsordning partene kommer frem til, jf. § 6 nr. 6. Dersom utenlandsk konsern har flere enn ett datterselskap i Norge, kan det avtales ordninger som letter kontakten mellom de(n) norske representant(en) i ESU og de ansatte i datterselskapene i forbindelse med møter i ESU.

Der selskapsstrukturen gjør det naturlig å forankre samarbeidsordningene på andre nivåer enn den sentrale ledelse, f.eks. på divisjons- eller regionnivå, skal dette ikke svekke ansattes rettigheter til informasjon/konsultasjon etter denne avtale om forhold som angår konsernets samlede virksomhet.

§ 4

Fremgangsmåten ved ordningens etablering

Ledelsen er ansvarlig for gjennomføringen av forhandlingene etter følgende regler:

- a) Representanter for de ansatte i Norge og i de nasjonale enheter innenfor EØS danner et særlig forhandlingsutvalg, heretter kalt SFU, som skal forhandle med ledelsen om opprettelse av ESU eller andre samarbeidsformer.
- b) SFU skal ha minst tre og høyst 17 medlemmer. Utvalgets sammensetning skal sikre at hvert land der foretaket/konsernet driver en eller flere virksomheter, har minst en representant. I tillegg skal det sikres ytterligere representasjon i forhold til antall ansatte i de enkelte nasjonale enheter. Antall tilleggsrepresentanter og fordelingen på virksomhetene bestemmes, innenfor den fastsatte totalramme, av representanter for de ansatte i foretaket/konsernet etter drøftelser med de tillitsvalgte i de nasjonale enheter.
- c) Medlemmene i SFU utpekes eller velges av og blant de ansatte i felleskapsforetaket og dets virksomheter, eller i konsernet, etter følgende regler:
 - ansatte i Norge velger sin(e) representant(er) enten ved skriftlig og hemmelig valg etter de regler som er fastsatt i Hovedavtalens Del B, pkt. 3 eller, i virksomheter der dette ikke passer, i henhold til valgreglene for ansattes representasjon etter

aksjeloven. Uenighet om fremgangsmåten ved valgene, eller klage over deres gjennomføring, avgjøres av Bedriftsdemokratietnemnda.

- ansatte i utenlandske datterselskaper velger sine representanter i henhold til de regler som følger av lov, avtale eller praksis i datterselskapenes hjemland.

- d) SFU underretter både den sentrale ledelse og ledelsen i de nasjonale enheter om utvalgets sammensetning.
- e) Ledelsen innkaller innen tre måneder utvalget til forhandlingsmøte med sikte på å etablere ESU eller annen form for samarbeidsordning. Ledelsen i de nasjonale enheter skal underrettes om dette.
- f) SFU har rett til å la seg bistå av sakkyndige etter eget valg. Ledelsen har plikt til å dekke omkostningene ved en slik sakkyndig. Dekning utover dette kan avtales mellom partene.
- g) Under forhandlingene kan partene etter anmodning få råd og veiledning av sine organisasjoner der slike finnes. Det samme gjelder dersom det etter inngåelsen oppstår tvil om rekkevidden av den inngåtte avtale.
- h) SFUs beslutning om å inngå avtale om samarbeidsordninger etter § 3 må ha tilslutning blant et flertall av utvalgets medlemmer.

SFU kan med minst to tredeler av stemmene beslutte å ikke innlede forhandlinger eller å avbryte forhandlinger som allerede er påbegynt etter nærværende avtale.

Ny anmodning om å innkalle SFU kan tidligst fremsettes to år etter nevnte beslutning, med mindre partene i foretaket/konsernet blir enige om en kortere frist.

§ 5

Avtalens innhold

- a) Partene skal gjennom avtalen om ESU eller andre samarbeidsordninger ivareta de ansattes behov for relevant og regelmessig informasjon, og for en direkte dialog med ledelsen, i saker som angår konsernet eller fellesskapsforetaket som helhet og som er av grenseoverskridende natur, jf. § 1.

De løsninger og prosedyrer som velges skal ta hensyn til foretakets/konsernets organisasjonsstruktur og ledelsesformer, og den bedriftskultur og samarbeidstradisjon som finnes. De skal legge til rette for et godt og tillitsfullt forhold mellom ledelsen og de ansatte, der de ansatte med sin erfaring og innsikt skal være med på å skape de økonomiske forutsetninger for foretakets fortsatte utvikling, og for trygge og gode arbeidsforhold til beste for foretaket og de ansatte.

- b) Avtalen mellom partene skal være skriftlig og i det minste
 - 1) angi de land og selskapsenheter som omfattes
 - 2) fastlegge ESUs sammensetning, medlemstall og fordeling av plassene, dets kompetanse og arbeidsmåte, samt funksjonstid. For eventuell annen samarbeids-

- modell skal omfang og innhold bestemmes, samt på hvilke områder og i hvilket omfang informasjon skal gis og konsultasjoner holdes
- 3) fastsette sted, hyppighet og varighet for ESUs møter, herunder eventuelle formøter i tilknytning til ESUs møter
 - 4) inneholde budsjett for ESUs eller samarbeidsordningens virksomhet
 - 5) angi avtalens varighet og fremgangsmåten for reforhandlinger.

§ 6

ESUs praktiske arbeid

Medlemmene i ESU velges eller utpekes av og blant de ansatte i henhold til § 4c, med mindre annet avtales.

Hvis ikke partene bestemmer noe annet, består utvalget av minst tre og høyst 30 medlemmer.

Der utvalgets størrelse tilsier det, kan det velges et arbeidsutvalg på høyst tre medlemmer.

ESU har krav på å møte ledelsen minst en gang i året for å bli informert og konsultert om fellesskapsforetakets/konsernets utvikling og fremtidsperspektiver på grunnlag av en rapport utarbeidet av ledelsen.

Det er for øvrig partene som bestemmer området for ESUs virksomhet og de saker som skal behandles.

Hvis ikke annet avtales gjelder følgende grunnregler for ESUs virksomhet:

1) På møtene behandles

- fellesskapsforetakets/konsernets struktur
- den økonomiske og finansielle situasjon
- forventet utvikling når det gjelder aktiviteter, produksjon og salg
- sysselsettingssituasjonen og dens antatte utvikling
- investeringer
- vesentlige endringer i konsernets organisasjon
- innføring av nye arbeidsmetoder eller produksjonsprosesser
- planer om produksjonsoverføringer, fusjon, fisjon, reduksjoner, hel eller delvis nedlegging av virksomheter
- masseoppsigelser.

2) I spesielle situasjoner der de ansattes interesser i vesentlig grad blir berørt, særlig ved flytting eller nedleggelse av virksomheter eller masseoppsigelser, har ESUs arbeidsutvalg, eller der hvor slikt ikke er opprettet, hele ESU, rett til å kreve møte med konsernets ledelse eller annet passende ledelsesnivå med selvstendig myndighet til å avgjøre saken, jf. § 3, 4. ledd. Avholdes møtet med ESUs arbeidsutvalg, kan også de medlemmer av ESU som representerer de virksomheter som blir direkte berørt av de planlagte tiltak, være til stede.

Slikt møte skal avholdes så raskt som mulig på grunnlag av en rapport fra ledelsen. Ved møtets slutt eller så snart som mulig deretter har ESU/arbeidsutvalget rett til å

avgi uttalelse om rapporten. Uttalelsen skal ligge ved saksdokumentene under den videre behandling med mindre særlige grunner ikke gjør dette mulig.

- 3) Dersom partene har avtalt formøter i henhold til § 5b har de ansattes representanter rett til å samles uten at ledelsen er til stede.
- 4) Med forbehold om eventuell pålagt taushetsplikt skal ESUs medlemmer informere foretakets/konsernets tillitsvalgte om innholdet i og resultatet av møtene. I virksomheter der det ikke finnes tillitsvalgte, skal de ansatte informeres.
- 5) ESU eller arbeidsutvalget kan søke bistand av eksperter etter eget valg dersom det finner dette nødvendig for å utføre sine oppgaver. Ledelsen kan bestemme at bare en slik ekspert skal få sine utgifter dekket av foretaket/konsernet.
- 6) Utgiftene til ESUs drift dekkes av ledelsen. Det skal stilles tilstrekkelige ressurser og utstyr til rådighet for utvalget, slik at oppgavene kan bli forsvarlig ivaretatt.

Ledelsen skal særlig sørge for en forsvarlig tilrettelegging av møtene, og betale medlemmenes reise- og oppholdsutgifter.

I nødvendig omfang skal det sørges for oversettelse av dokumenter og tolking under møtene.

- 7) Dersom det i foretaket/konsernet er avtalt andre samarbeidsordninger, gjelder ovenstående grunnregler så langt de passer i den utstrekning ikke annet følger av partenes avtale.

§ 7

Reforhandlinger

Avtale om ESU eller andre samarbeidsordninger kan kreves reforhandlet av begge parter ved avtaleperiodens utløp, eller i perioden dersom vesentlige endringer i antall ansatte eller i foretakets/konsernets struktur tilsier det.

Eventuelle forhandlinger føres direkte av det europeiske samarbeidsutvalg, samt om nødvendig representanter for eventuelle nye arbeidstakergrupper, uten forutgående valg av et særskilt forhandlingsutvalg etter § 4.

§ 8

Taushetsplikt

Medlemmene av SFU og ESU samt eventuelle eksperter som bistår disse organer, plikter å bevare taushet om opplysninger gitt av ledelsen når dette blir uttrykkelig forlangt. Tilsvarende plikt påhviler deltakere i andre samarbeidsordninger som opprettes i medhold av denne avtale.

§ 9

Frist for forhandlingenes avslutning m.v.

Forhandlinger om samarbeidsordninger som i medhold av foranstående regler har pågått i to år uten at partene er blitt enige om en avtale, skal avsluttes. De kan etter partenes felles beslutning også avsluttes tidligere, dersom det ikke er mulig å oppnå enighet.

I slike tilfelle, eller hvis ledelsen avviser å innlede forhandlinger innen en frist på seks måneder fra anmodning er fremsatt etter § 3, bringes saken inn for Bedrifts-demokratinemnda. Nemnda skal, med en frist på seks måneder, pålegge ledelsen å opprette et europeisk samarbeidsutvalg. Nemnda fastlegger utvalgets struktur og oppgaver i henhold til § 5 og § 6.

§ 10

Tvistebehandling

Uenighet om innholdet i eller rekkevidden av denne avtale avgjøres av Bedriftsdemokratinemnda. Det samme gjelder uenighet om forståelsen eller rekkevidden av avtaler inngått i fellesskapsforetak/konsern om ESU eller andre samarbeidsordninger, herunder spørsmål knyttet til rekkevidden av pålagt taushetsplikt eller omfanget av ledelsens informasjonsplikt.

§ 11

Forholdet til andre avtaler

Forpliktelsene etter denne avtale gjelder ikke for informasjons- og konsultasjons-ordninger som før avtalens ikrafttredelse er etablert for alle ansatte i foretak/konserner som omfattes av § 2. Slike ordninger gjelder inntil den utløpsdato de selv fastsetter, og kan deretter fornyes av partene i fellesskap uten hensyn til bestemmelsene i denne avtale. Blir partene ikke enige om fornyelse, gjelder bestemmelsene og fristene i denne avtale fra ordningens utløpsdato.

Uenighet om grunnlaget for eller rekkevidden av avtaler som nevnt i første ledd kan bringes inn for Bedriftsdemokratinemnda til avgjørelse i medhold av § 10, med mindre partene i avtalen har fastsatt andre tvisteløsningsmekanismer.

Denne avtale berører ikke de rettigheter og plikter som for øvrig gjelder mellom partene i arbeidslivet som følge av norske lover eller avtaler.

§ 12

Ikrafttredelse