

9. Hovedavtalene

Det har kommet inn 43 forslag til hovedavtalene. Forslagene følger vedlagt i dokumentet.

Felles innstilling for alle forslagene:

Oversendes Sekretariatet for vurdering i forbindelse med revisjon av hovedavtalene.

#256 LOs Trøndelag

Forslag

Kampmidler ved tariffhopping.

Hovedavtalene må endres slik at berørte medlemmer ved tariffhopping i avtaleperioden gis anledning til å benytte kampmidler som gå-sakte aksjon og streik for å kunne kjempe for å videreføre opparbeidede lønns- og arbeidsvilkår, herunder pensjon.

Begrunnelse:

§ 3 – 7 punkt 6 i Hovedavtalen LO – NHO for 2018 – 2021 har følgende ordlyd: «Medfører overgang til ny tariffavtale endringer i lønns- og arbeidsvilkårene, herunder pensjon, eller forskjeller i vilkårene blant dem som utfører samme arbeid, skal det forhandles om en overgangsordning.»

§ 6, 3. ledd i Hovedavtalen LO – Spekter for 2018 - 2021 har følgende ordlyd: «Virksomheter som i overenskomstperioden opptas som medlemmer i Spekter, blir bundet av hovedavtalens kap. I til V. Dersom virksomheten er bundet av tariffavtale ved innmeldelsen i Spekter, gjelder denne til avtalens utløpstidspunkt, men slik at hovedavtalen mellom Spekter og LO Stat kap. I - V gjøres gjeldende.»

Hovedavtalene må endres slik at virksomheter ikke kan drive tariffhopping for å redusere lønns- og arbeidsvilkårene til ansatte. Dette er spesielt aktuelt i forbindelse med konkurranseutsetting og privatisering av offentlig eide virksomheter, og ved anbud.

Det er flere eksempler på at særlig ansattes pensjonsordninger blir satt under press når bedrifter skifter arbeidskraftkjøperorganisasjon. Gode 66 % ytelsesbaserte pensjonsordninger har blitt erstattet med dårligere ytelsesbaserte eller inn-skuddsbaserte pensjonsordninger. Nyansatte har blitt overført til dårligere ordninger slik at det skapes et A og et B lag i arbeidslivet.

Hovedavtalene må endres slik at berørte medlemmer gis anledning til å kjempe for opparbeidede lønns- og arbeidsvilkår ved å kunne benytte kampmidler.

#361 LO Viken

Finans Norge

§16 pkt. 1 endres til:

Ansatte som er styremedlemmer i forbundet eller LO og andre tillitsvalgte valgt av forbundet, gis herunder tjenestefri med lønn når de av forbundet eller LO blir innkalt til møter eller partsforhandlinger. Tjenestefri med lønn gis også for dem som deltar i lovfestede kurs/opplæring eller fellesarrangementer som avtales mellom hovedorganisasjonene.

Begrunnelse:

For å kunne sikre demokrati og deltagelse i møter i LO. Slik det er nå får de færreste tjenestefri til for eksempel møter i regionrådet iflg HA. Endringen vil også vise at vi mener noe med lokalorganisasjonene.

#362 LO Viken

Staten

§39 pkt. 2 1.ledd endres til:

Tillitsvalgte på arbeidssstedet og ansatte med tillitsverv innen organisasjonen eller hovedsammenslutningene skal ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefri med lønn for å delta på møter, kurs og konferanser (opplæringstiltak) for tillitsvalgte

Begrunnelse:

For å kunne sikre demokrati og deltagelse i møter i LO. Slik det er nå får de færreste tjenestefri til for eksempel møter i regionrådet iflg HA. Endringen vil også vise at vi mener noe med lokalorganisasjonene.

#363 LO Viken

Spekter

§26 3. ledd endres til

Ansatte kan ut over dette gis tjenestefri i forbindelse med møter som følge av tillitsverv i sin organisasjon eller hovedsammenslutning

Begrunnelse:

For å kunne sikre demokrati og deltagelse i møter i LO. Slik det er nå får de færreste tjenestefri til for eksempel møter i regionrådet iflg HA. Endringen vil også vise at vi mener noe med lokalorganisasjonene.

#364 LO Viken

Virke

Kapittel 444

i protokolltillførselen til § 4-4.4 jobbes det for at det i 2. ledd også legges inn "LOs avdelinger"

Begrunnelse:

For å kunne sikre demokrati og deltagelse i møter i LO. Slik det er nå får de færreste tjenestefri til for eksempel møter i regionrådet iflg HA. Endringen vil også vise at vi mener noe med lokalorganisasjonene.

#365 LO Viken

NR

I § 4.14 3.ledd legges det inn slutten av siste setning:"og LOs avdelinger"

Begrunnelse:

For å kunne sikre demokrati og deltagelse i møter i LO. Slik det er nå får de færreste tjenestefri til for eksempel møter i regionrådet iflg HA. Endringen vil også vise at vi mener noe med lokalorganisasjonene.

#537 LO Rogaland

Vertikalisering av Tariffavtalene:

LO må jobbe for å få til en vertikaliserings av Tariffavtalene.

Begrunnelse:

I flere av de tarifferte bedriftene er det bare et forbund i LO som har tariffavtale. Ved mellomoppgjør og hovedoppgjør er ikke de andre ansatte på bedriften del av omfangsbestemmelsene og får derfor ikke de framforhandlede lønnstillegene. I steden for å ha en splittelse blant lønnsmotakerne må man jobbe for å få en vertikal løsning for at alle arbeiderne kan samles under et forbund. Sammen er vi sterke!

#543 LO Rogaland

Innføre permisjonsrettigheter for tillitsvalgte i LOs lokalorganisasjoner. Herunder sikre pensjonsopptjening for tillitsvalgt arbeid

Begrunnelse:

Manglende avtaler på området nærmest umuliggjør at noen kan tiltre roller i LOs lokalorganisasjoner.

#599 LO Rogaland

Jobbe for at begge kjønn har separate skiftefasiliteter.

#721 LO Agder

Språk er blitt en utfordring i mange bedrifter med internasjonalt eierskap. Da vi ikke har noen klartekst i avtaleverket, setter dette begrensninger for hele tillitsvalgt rollen. De ansattes rett til fritt å kunne velge sinerepresentanter til div.utvalg, prosjekter og bedrifts styrer blir sterktbegrenset, da arbeidspråk i bedrifter/konsern mer og mer baserer seg på engels språk. Dette er også en sikkerhets risiko i forbindelse med HMS i bedriften fordi det er vanskelig for de ansattes representant å komme med innspill når alt språk foregår på engelsk. Sitter man i et styre på vegne av de ansatte er det viktig at man forstår det man er med på å gjennomføre. LO Agder mener det må inn bestemmelser i hovedavtalen som stadfester retten til å kreve styredokumenter på norsk. Dette for å hjelpe ansattes representant til å gjøre jobben riktig og godt. Dette må også gjelde råd og utvalg på bedriften.

Begrunnelse:

Siden mange bedrifter har utenlands eierskap foregår mange styremøter og samarbeid på andre språk, hovedsakelig engelsk. I den forbindelse er det viktig at tillitsvalgte får de nødvendige verktøy for å kunne forstå det som formidles fra ledelsen og i motsatt fall gjøre seg forstått når de skal ta opp saker. Hovedavtalen må derfor få noen tilleggsbestemmelser som sikrer dette.

#748 LO i Oslo

Kampmidler ved tariffhopping.

§ 3 – 7 punkt 6 i Hovedavtalen LO – NHO for 2018 – 2021 og § 6, 3. ledd i Hovedavtalen LO – Spekter for 2018 – 2021 gis følgende tillegg:

"Berørte medlemmer gis gjennom sin klubb, fagforening eller forbund anledning til å benytte kampmidler som gå sakte-aksjon og streik for å kunne kjempe for å videreføre opparbeidede lønns- og arbeidsvilkår, herunder pensjon."

Begrunnelse:

§ 3 – 7 punkt 6 i Hovedavtalen LO – NHO for 2018 – 2021 har følgende ordlyd: «Medfører overgang til ny tariffavtale endringer i lønns- og arbeidsvilkårene, herunder pensjon, eller forskjeller i vilkårene blant dem som utfører samme arbeid, skal det forhandles om en overgangsordning.»

§ 6, 3. ledd i Hovedavtalen LO – Spekter for 2018 - 2021 har følgende ordlyd: «Virksomheter som i overenskomstperioden opptas som medlemmer i Spekter, blir bundet av hovedavtalens kap. I til V. Dersom virksomheten er bundet av tariffavtale ved innmeldelsen i Spekter, gjelder denne til avtalens utløpstidspunkt, men slik at hovedavtalen mellom Spekter og LO Stat kap. I - V gjøres gjeldende.»

Hovedavtalene må endres slik at virksomheter ikke kan drive tariffhopping for å redusere lønns- og arbeidsvilkårene til ansatte. Dette er spesielt aktuelt i forbindelse med konkurranseutsetting og privatisering av offentlig eide virksomheter, og ved anbud.

Det er flere eksempler på at særlig ansattes pensjonsordninger blir satt under press når bedrifter skifter arbeidskraftkjøperorganisasjon. Gode 66 % ytelsesbasert pensjonsordninger har blitt erstattet med dårligere ytelsesbaserte eller innskuddsbaserte pensjonsordninger. Nyansatte har blitt overført til dårligere ordninger slik at det skapes et A- og et B-lag i arbeidslivet.

Hovedavtalene må endres slik at berørte medlemmer gis anledning til å kjempe for opparbeidede lønns- og arbeidsvilkår ved å kunne benytte kampmidler.

#1190 Fagforbundet

Styrke rettigheter til permisjon for tillitsvalgtes deltakelse på kurs og opplæring innenfor relevante avtaleområder.

Begrunnelse:

Det må gis rom for å gjøre særskilte vurderinger innenfor hvert enkelt avtaleområde, da det i dag er ulike ordninger og muligheter.

#1251 Industri energi

§5.7 første ledd. Møter etter 2.3 på fritiden godtgjøres etter overtidsregler i tariffavtalen

Begrunnelse:

Forhandling mellom partene på overtid skal betales som overtid.

#1396 LO Vestfold og Telemark

Det må inn i hovedavtales bestemmelser at når en blir permittert yter bedriften lønn i de perioder NAV og folketrygden ikke yter dagpenger.

Begrunnelse:

Vi har gode eksempler på dette ved at NAV nå ikke utbetaler dagpenger til «typisk» sesongindustri. Der de blir permittert dersom bedriften ikke har sysselsetting om vinteren. De får ingen dagpenger fra NAV da de definerer de som sesongarbeidere. Det er flere og flere grupper som kommer inn under denne bestemmelsen eksempelvis Høyfjellshotell med lite belegg om sommeren.

#1397 LO Vestfold og Telemark

LO må jobbe for at det ikke er forskjell på hvilken fagforening du tilhører i forhold til å få full lønn fra egen bedrift ved deltakelse på kurs og møter i kraft av å være tillitsvalgt.

Begrunnelse:

Per i dag er det store forskjeller mellom fagforeninger og bedrifter. Det gjør det krevende for den enkelte tillitsvalgte. Det er også krevende for organisasjonen (LO) at det er så store forskjeller på «arbeidsforholdene» for den enkelte tillitsvalgte. Dette kan gjøre at man mister mye av mangfoldet i tillitsvalgsapparatet og det gjør det enda mer krevende å rekruttere folk som ønsker å påta seg oppgaven som tillitsvalgt.

#1399 LO Vestfold og Telemark

Få inn i hovedavtalene at bedriftene skal gi opplysninger til forbunda om medlemmenes kontonummer i tilfelle streik.

Begrunnelse:

Praktisk og trygt

#1400 LO Vestfold og Telemark

Hovedavtalen § 3-7 til 3-10 Tariffavtaler

Når bedrifter endrer organisasjonsnummer til undernummer eller omorganiserer på annen måte er bedriften pliktig til å melde dette på en trygg og hensiktsmessig måte til forbundet og avdelingen(e) disse medlemmene er organisert i.

Begrunnelse:

Vi ser gjentatte ganger at virksomheter splittes opp og endrer identitet ved å opprette undernummer på avdelinger. Dette medfører at medlemmer mister sine rettigheter i for eksempel AFP.

Det må settes krav til arbeidsgivere som gjør slike endringer at de også endrer avtaleforholdet til sine ansatte slik at de ikke mister tariffavtalen (som de tror de er bundet av da det eneste som skjer er at arbeidsgiver ensidig gjør disse endringene)

#1402 LO Vestfold og Telemark

Få inn i hovedavtalene at oppsigelse av tariffavtaler er partenes ansvar og når en av partene sier opp avtalen så sies avtalen opp uavhengig av hvor mange medlemmer om er igjen i tariffområdet.

Begrunnelse:

Vi har erfaring med at en bedrift innenfor eget område har tariffavtale med HK og Fellesforbundet.

HK har 1 medlem med tariffavtale og Fellesforbundet har 3 medlemmer med tariffavtale av 15 organisasjonsmulige. Vi kunne i denne bedriften tenkt oss å si opp tariffavtalen som Fellesforbundet har med bedriften med bakgrunn i for liten oppslutning for Fellesforbundet. De ansatte innenfor Fellesforbundet område er fullstendig klar over og bruker HK tariffavtalen som sikkerhetsnett for det det er verdt og vil av den grunn ikke organisere seg fordi AFP er sikra uansett. Vi mister «ristet bak speilet» og det har ingen hensikt å si opp denne avtalen.

Det er også mange bedrifter med ingen organisert i ledelsen og mellomledersjiktet med bakgrunn i at de spekulerer i den tegnede tariffavtale og de kan nyte godt av fremtidig AFP uten å måtte gjøre noe for det.

#1404 LO Vestfold og Telemark

Hovedavtalen §5-6.2 De tillitsvalgtes arbeidsforhold

Utstyr må minst inneholde pc og mobiltelefon

Begrunnelse:

Det er på den måten vi kommuniserer i dag.

#1780 Fellesforbundet

Hovedavtalens bedriftsbegrep må gjennomgås og oppdateres. Det er nødvendig å sikre at ingen kan organisere seg bort fra arbeidsgiveransvaret gjennom konstruksjoner som konserner, franchise o.l.

#1781 Fellesforbundet

Nytt andre avsnitt i § 3.1 nr. 3:

NHO plikter å permittere alle uorganiserte arbeidstakere som har sitt virke i disse områdene.

#1782 Fellesforbundet

Nytt pkt. i § 3-3:

Hovedorganisasjonene forutsetter at innleide arbeidstakere ikke arbeider innenfor områder omfattet av konflikt.

#1802 EL og IT Forbundet

Forslag til tillegg i Hovedavtalens (LO-NHO) §9-11 pkt. 2:

Innføring av overvåkning- og kontrolltiltak kan bare iverksettes etter avtale med tillitsvalgte.

Begrunnelse:

Den teknologiske utviklingen gjør det stadig enklere for bedriftene å kontrollere/overvåke arbeidstakerne i en eller annen form. I mange av tilfellene har ikke tiltaket vært diskutert med tillitsvalgte. Slik som bestemmelsen i hovedavtalen er utformet så er de tillitsvalgtes innflytelse svært begrenset i forhold til hvilke tiltak bedriften igangsetter. Når arbeidstakere skal overvåkes så må det kun foregå etter avtale med tillitsvalgt. Hvis vi skal klare å få det til må bestemmelsen i §9-11 pkt. 2 tillegges en avtaleplikt, slik at tillitsvalgte har mulighet til å stoppe uønska overvåkning

#1803 EL og IT Forbundet

§9-6.1 Nærmere om drøftelse og informasjon

Forslag til tilleggstekst etter 2. avsnitt:

Tillitsvalgte skal ha tid til å sette seg inn i saken, foreta passende undersøkelse, vurdere saken og forberede eventuell drøfting.

#1804 EL og IT Forbundet

Nytt pkt 5 i § 7-1:

Rullerende permitteringer skal benyttes der det er mulig.

#1805 EL og IT Forbundet

§7-3 varsel om permittering.

Muligheten til å permittere med 2 dager varsel må tas bort eller teksten må skjerpes.

Begrunnelse:

Vi har gjennom nedstengingen på grunn av pandemien sett at muligheten for å permittere med 2 dager varsel har i stor grad blitt misbrukt. Vi har sett varsler med 2 dager helt ut i juni måned. Det kan vel ikke sies at pandemien kom som en overraskelse i juni. Med 2 dager varsel blir det lett for arbeidsgiver å velte alle kostandene over på den ansatte uten egen risiko. Mange av våre tillitsvalgte ble presset meget hardt fra bedriftene til å godta 2 dager selv om grunnlaget ikke var tilstede.

#1806 EL og IT Forbundet

§7-3.8 Varsel om permittering (NYTT PUNKT)

Forslag til tekst:

Bedriften kan ta inn permitterte ansatte i arbeid i kortere periode jf. punkt 7. I slike tilfeller skal de aktuelle ansatte få varsel minst 3 dager før, med mindre annet er avtalt mellom partene på bedriften. Ved gjeninntakelse i arbeid skal ansatte lønnes minimum for én hel dag.

Begrunnelse:

Erfaring viser at denne bestemmelsen misbrukes. Ansatte blir kalt inn på kort varsel (samme dag) til å utføre små oppdrag på et par timer. Og må føre resten av timene mot NAV.

#1807 EL og IT Forbundet

§7-2 Plikt til å konferere før varsel gis

Forslag til tilleggstekst (ny 2. setning):

Partene skal drøfte om det er saklig grunn til permittering, utvelgeskrets, antallet som skal permitteres og hvilke kriterier som kan legges til grunn for å eventuelt fravike ansiennitet.

Begrunnelse:

Det må komme tydeligere frem at man også i drøftelsene skal diskutere antall og utvelgelse.

#1808 EL og IT Forbundet

Nytt pkt § 5:

Tillitsvalgt valgt etter hovedavtalen har rett på permisjon med lønn i minimum en uke pr. år for å delta på kurs for tillitsvalgte i regi av LO/Forbund/fagforening.

#1809 EL og IT Forbundet

For arbeidstakere med tillitsverv i bedriften vil oppsigelse eller avskjed på grunn av tillitsvervet, med unntak av forhold beskrevet i hovedavtalen kap. 5-11 være usaklig. Oppsigelse eller avskjed av arbeidstakere med tillitsverv i bedriften skal oppsigelsen eller avskjeden ansees å ha sin grunn i tillitsvervet dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.

Begrunnelse:

"Tillitsvalgte skal kunne utføre sine oppgaver som tillitsvalgt uten frykt for oppsigelse. Det må påhvile bedriften å dokumentere at en tillitsvalgt skal sies opp for andre grunner enn det å være tillitsvalgt.

I det minste bør de tillitsvalgte ha samme vern som ved oppsigelse av syke i AML§ 15.8.2."

#1810 EL og IT Forbundet

§ 5-8 Tjenestefri for tillitsvalgte
Endringsforslag fra:

I følge LO er de aktuelle møter og forhandlinger følgende:

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

Ny tekst:

Ifølge LO er de aktuelle møter og forhandlinger følgende:

Landsstyremøter, forbundsstyremøter, representantskapsmøter, landsmøter, kongresser, møter i LO-avdelingen, møter i fagforeningen, tarifforhandlinger, forhandlingsmøter etter § 2-3 og forberedende møter til disse.

Begrunnelse:

Protokolltilførselen begrenser de tillitsvalgtes rettigheter for mye i forhold til teksten i paragrafen.

#1811 EL og IT Forbundet

§ 5-8 Redigering.

Med bakgrunn i at medlemmer / tillitsvalgte ofte nektes fri for å delta på kurs / opplæring i fagorganisasjonenes regi så endres siste del § 5-8.1 til følgende:

Arbeidstakere som skal utdannes til tillitsverv innen fagorganisasjonen skal ha rett til tjenestefri når arbeidsgiver har mottatt melding om dette senest 14 dager før arbeidstaker skal delta i fagkurs eller faglig opplysningsvirksomhet.

#1812 EL og IT Forbundet

§ 5.6.2 Kontor for tillitsvalgte.

Siste setning endres til: Tillitsvalgte skal ha rett til låsbart kontor og adgang til telefon og datamaskin med nødvendig programvare og tilgang til internett, videre adgang til skriver og dokumentskanner etter nærmere avtale når bedriften har dette.

Begrunnelse:

Tillitsvalgte har behov for et rom de kan jobbe i fred og skal kunne benytte produktive verktøy som er tilgjengelig i bedriften.

#1813 EL og IT Forbundet

§ 5-6.1 Tid til tillitsvalgtes arbeid

Forslag til tilleggstekst:

En avtale om tidsramme begrenser likevel ikke tillitsvalgtes rett til å bruke nødvendig tid.

#1814 EL og IT Forbundet

§ 5.1 – Tillitsvalgte medvirke til ulovligheter:

5. avsnitt strykes.

Begrunnelse:

De tillitsvalgte må kunne stå like fritt som arbeidsgiverne til å begå ulovlige aksjoner.

#1815 EL og IT Forbundet

Kapittel 3.7

Det foreslås følgende tillegg i Hovedavtalens § 3 – 7, punkt 6:

... som minimum sikrer en videreføring av de sosiale og velferdsmessige rettighetene, samt etablert lønnsnivå

#1816 EL og IT Forbundet

Kampmidler ved tariffhopping.

§ 3 – 7 punkt 6 i Hovedavtalen LO – NHO for 2018 – 2021 og § 6, 3. ledd i

Hovedavtalen LO – Spekter for 2018 – 2021 gis følgende tillegg:

Berørte medlemmer gis gjennom sin klubb, fagforening eller forbund anledning til å benytte kampmidler som gå sakte aksjon og streik for å kunne kjempe for å videreføre opparbeidede lønns- og arbeidsvilkår, herunder pensjon.

Begrunnelse:

"§ 3 – 7 punkt 6 i Hovedavtalen LO – NHO for 2018 – 2021 har følgende ordlyd:

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

§ 6, 3. ledd i Hovedavtalen LO – Spekter for 2018 - 2021 har følgende ordlyd:

«Virksomheter som i overenskomstperioden opptas som medlemmer i Spekter, blir bundet av hovedavtalens kap. I til V. Dersom virksomheten er bundet av tariffavtale ved innmeldelsen i Spekter, gjelder denne til avtalens utløpstidspunkt, men slik at hovedavtalen mellom Spekter og LO Stat kap. I - V gjøres gjeldende.»

Hovedavtalene må endres slik at virksomheter ikke kan drive tariffhopping for å redusere lønns- og arbeidsvilkårene til ansatte. Dette er spesielt aktuelt i forbindelse med konkurranseutsetting og privatisering av offentlig eide virksomheter, og ved anbud.

Det er flere eksempler på at særlig ansattes pensjonsordninger blir satt under press når bedrifter skifter arbeidsgiverorganisasjon. Gode 66 % ytelsesbasert pensjonsordninger har blitt erstattet med dårligere ytelsesbaserte eller innskuddsbaserte pensjonsordninger. Nyansatte har blitt overført til dårligere ordninger slik at det skapes et A og et B lag i arbeidslivet."

#1817 EL og IT Forbundet

§ 3-6 Sympatiaksjoner.

Pkt 2 – nytt setning i tillegg:

Slike sympatistreiker kan gis begrenset varighet og avsluttes uavhengig av om hovedkonflikten fortsetter.

#1903 LO Vestfold og Telemark

De enkelte Hovedavtaler skal kun vedtas av forbundene som er omfattet av avtalen.

Begrunnelse:

Det er helt urimelig at for eksempel Fellesforbundet skal være med å vedta endringer i avtalen mellom KS og Fagforbundet, som kanskje da Fagforbundet ikke ønsker i utgangspunktet.

#1904 LO Vestfold og Telemark

Arbeid i permitteringstiden skal ikke regnes med. Permitteringslengden bør da forlenges tilsvarende den tiden man har vært i arbeid.

Begrunnelse:

Mange permitterte opplever at de taper dagpenger når de oppfyller arbeidsgivers ønske om å yte noen timers eller dagers innsats midt i permitteringstiden. Dette må endres på.

#1905 LO Vestfold og Telemark

Tillitsvalgte skal ha rett til fri for å gjennomføre tillitsvalgtsopplæring på samme måte som de har rett til fri for å ivareta offentlige verv.

Begrunnelse:

Det er alt for mange tillitsvalgte som blir «nekta» å ta kurs av bedriften, enten direkte eller inndirekte ved at det «alltid» er for mye å gjøre eller at de blir pressa av arbeidsgiver på en slik måte at de ikke tør å be seg fri.

#1906 LO Vestfold og Telemark

Tillitsvalgte som frikjøpes av forbundet må sikres pensjonsopptjening.

Begrunnelse:

Tillitsvalgte må ikke tape pensjon på å fungere som tillitsvalgt i en periode.

#1926 EL og IT Forbundet

§ 5-8, Nytt 3. avsnitt:

Tillitsvalgte som frikjøpes av forbundene må sikres pensjonsopptjening på lik linje som en lønnet arbeidstager.

Begrunnelse:

Tillitsvalgte har i dag ingen pensjonsopptjening når de er frikjøpt for deltakelse på aktivitet i forbundene eller LO. Med dagens pensjonssystem fører dette til at tillitsvalgte får et økonomisk pensjonstap som følge av engajementet. Dette kan ikke aksepteres.