

**KONGRESS
2025**



DAGSORDEN
PKT. 9

HOVED- AVTALENE

Forslag og innstillinger

LOs 36. ordinære kongress
Oslo Kongressenter,
Folkets hus
5.-9. mai 2025

NOTATER



Landsorganisasjonen i Norge
Torggata 12, N-0181 Oslo
E-post: lo@lo.no
Telefon: 23 06 10 00
lo.no



Dagsordenen pkt. 9

Hovedavtalene

Forslag og innstillinger

Forslagsstekstene er ikke gjennomgått korrektur og gjengis slik de er mottatt fra forslagsstiller.

9. Hovedavtalene

Forslag og innstillinger

Forslagsnummer: 9500 fra LO region Rogaland

9. Hovedavtalene

Det må komme frem en eklere oppsett på tillitsvalgte for små og mellomstore bedrifter i hovedtalen. § 5-3 Valg av tillitsvalgt.

Nytt punkt i hovedavtalen:

Arbeidsutvalget / nestleder og sekretær kan kombineres

Begrunnelse

Små og mellomstore bedrifter klarer ikke å oppfølge intensjonen i hovedavtalen derfor må det komme en forklaring på mulig kombinasjonen av de forskjellige vervene

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9501 fra LO region Rogaland

9. Hovedavtalene

2.5 Tillitsvalgt

Antall tillitsvalgte.

Nytt punkt i hovedtalen §5-3 .3

Når bedriften leier inn mer enn 50 % av egen ansatte skal det suppleringsvalg med en ekstra tillitsvalgt med innleie som ansvarsområde.

Begrunnelse

Det er en utfordring når bedriften leier inn og det er fastsatt av hovedavtalen at det er i henholdt til antall tillitsvalgte §5-3 at det er i henholdt til antall fast ansatte.

For sikre at de innleide også blir godt ivaretatt bør en ha et tillitsvalgt som i hensyn tar de innleide .

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9502 fra LO region Rogaland

9. Hovedavtalene

Forslagsstiller: LO i Sandnes og Gjesdal og LO i Dalane

§ 5-3

2.5 Tillitsvalgt

Forbedre rettigheter for tillitsvalgte opplæring (fri med lønn). Arbeidsgiver forskutter reell lønn og fakturerer til forbundene.

Begrunnelse

begrunnelse i forslaget

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9503 fra LO region Østfold

9. Hovedavtalene

§ 5-7 godtgjørelse til tillitsvalgte (NHO)

Arbeide for at valgte etter Hovedavtalens bestemmelser som gjennomfører tillitsvalgt skolering iht. Hovedavtalens § 5.8 mottar full lønn fra arbeidsgiver.

Begrunnelse

Hovedavtalen er en avtale mellom partene. Når en da velger representanter etter denne avtalen så er det bare rett og rimelig at arbeidsgiver dekker lønn for dette. Her får en godt skolerte tillitsvalgte som kan ivareta sine oppgaver i samsvar med de krav som stilles til tillitsvalgte i dag.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9504 fra LO region Østfold

9. Hovedavtalene

§6-1 Verneombud

I tillegg til ordinær lønn skal verneombud som ikke er frikjøpt tilkjennes et vederlag for det ekstra ansvaret vervet medfører. Vederlagsmodell og størrelse fastsettes lokalt, etter forhandlinger mellom partene.

Begrunnelse

Verneombud er arbeidstakernes representant i mange fora og har en del ekstra oppgaver og ansvar.

Det er de ansatte som skal velge sitt verneombud, men mange plasser ser man det at man ikke får ansatte til å ta på seg rollen som verneombud. En av grunnene er at det er en del ekstra oppgaver som kommer i tillegg til sine faste arbeidsoppgaver og ikke minst er det en masse mer ansvar som følger rollen.

Når man ikke får noen som ønsker å ha vervet, er det arbeidsgiver som peker ut verneombudet. Dette er ikke noe som gagnar den ansatte eller arbeidsplassen. For hvor opptatte er de da av å utføre rollen de har blitt pålagt?

Derfor mener vi at det burde være satt i system at hvis man blir verneombud får man også en godtgjørelse for dette.

Da er kan det bli lettere å finne de rette menneskene til rollen, de som faktisk ønsker å gjøre en forskjell og arbeidsplassen til et godt sted å være

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9505 fra LO region Østfold

9. Hovedavtalene

LO- NHO § 7-1 punkt 2

Endring

Utvide retten til å være permittert fra 6 mnd til 12 mnd.

punkt 2 blir da:

Permittering iht. nr. 1 kan ikke finne sted utover 12 måneder med mindre partene er enige om at det fortsatt foreligger saklig grunn.

Begrunnelse

Vi ønsker å øke adgangen til å permittere fra 6 til 12 måneder. Vi har de siste årene vært igjennom flere konjunktursvingninger, og vi ser at adgangen til å permittere har bidratt sterkt til å beholde arbeidskraft og kompetanse gjennom vanskelige perioder. I den senere tid har arbeidstakere innenfor bygg- og håndverksfag vært særlig utsatt for nedgangstider, og vi ser nå at mange mister jobben etter å ha vært permittert. Det er et stort problem at arbeidere med spesialkompetanse risikerer å forsvinne fra arbeidsstokken ved at de skifter yrkesretning, går av med tidlig pensjon, eller blir arbeidsledige. Vi vil ha et stort behov for fagarbeidere i fremtiden, og vi har ikke råd til å miste denne kompetansen.

Vi mener det kan være et godt virkemiddel å øke adgangen til å permittere til 12 måneder.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9506 fra LO region Østfold **9. Hovedavtalene**

LO-NHO §7-2

Endring

Endra fra bør til skal etter komma i andre setning i paragrafen; skal bedriften som et alternativ vurdere yrkesfaglig kompetansehevende tiltak etter bedriftens behov og som kan styrke bedriftens konkurransesituasjon.

Første avsnitt i paragraf 7-2 blir da:

Før varsel gis skal det konfereres med tillitsvalgte i samsvar med kap. IX. Før lengre permittering iverksettes, skal bedriften som et alternativ vurdere yrkesfaglig kompetansehevende tiltak etter bedriftens behov og som kan styrke bedriftens konkurransesituasjon. Fra konferansen settes opp protokoll som undertegnes av partene. Varselsfristen i § 7-3 nr. 1 og nr. 2 løper først etter at konferansen er holdt."

Begrunnelse

Vi mener at andre alternativer til permittering bør vurderes i større grad. Derfor vil vi gjøre det til et krav at man drøfter med tillitsvalgte før man kan iverksette permitteringer. Det bør også vurderes om myndighetene i større grad kan bidra med midler til kompetansehevende tiltak i denne sammenheng.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9507 fra LO region Østfold **9. Hovedavtalene**

LO-NHO § 5-8

Ha en ny setning etter første avsnitt:

Tillitsvalgte som deltar på relevante fagkurs, beholder sin ordinære lønn fra arbeidsgiver.

§5-8 blir da:

Tillitsvalgte på bedriften skal ikke nektes tjenestefri uten tvingende grunn når de innkalles til møter og forhandlinger av sin organisasjon, skal delta i fagkurs, faglig opplysningsvirksomhet, i faglige delegasjoner, eller nyttes som foreleser/kursleder i organisasjonens faglige kurs for tillitsvalgte.

Tillitsvalgte som deltar på relevante fagkurs, beholder sin ordinære lønn fra arbeidsgiver.

Forespørsler om tjeneste skal rettes til bedriften så tidlig som mulig.

Begrunnelse

Vi mener at tillitsvalgte som tar kurs og utdanner seg er til fordel for begge parter, og at de i utgangspunktet skal beholde sin ordinære lønn fra arbeidsgiver. Dagens ordning med skjema for tapt arbeidsfortjeneste og stipend fra fagbevegelsen er tungvint og får uheldige konsekvenser ved at tillitsvalgte med høy lønn risikerer å tape penger på å gå på kurs. Vi ønsker i utgangspunktet at arbeidsgiversiden skal anerkjenne verdien av godt skolerte tillitsvalgte, og dekke lønn under kurs.

Alternativt kan vi vurdere en modell der arbeidsgiver kan få dekket deler av sine utgifter ved å søke om kompensasjon fra det aktuelle fagforbundet.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9508 fra LO region Østfold

9. Hovedavtalene

LO-NHO § 9-7 Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold

Nytt avsnitt:

Oversikt over timefortjeneste.

De tillitsvalgte skal på anmodning få utlevert lister som viser status og timefortjeneste for de ulike stillingene i bedriften, eventuelt det nødvendige materiale som gir grunnlag for oversikt over lønnsnivåene i bedriften.

Begrunnelse

Det blir stadig vanskeligere for tillitsvalgte å få nødvendig innsyn i lønnsnivåene på sine bedrifter. Arbeidsgiverne skylder på GDPR-regler, og vi har hatt en rekke rettssaker rundt temaet. Flere overenskomster har forskjellige bestemmelser rundt dette, og det gir grunnlag for forvirring og ulik behandling. Vi ønsker derfor at det presiseres i HA at tillitsvalgte har et legitimt behandlingsgrunnlag for lønnsopplysninger på alle nivåer i bedriftene, og at arbeidsgivere skal levere ut slike opplysninger når tillitsvalgte ber om det.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9509 fra LO region Østfold

9. Hovedavtalene

KS § 3-4 og §3-5I Hovedavtalen mellom LO-NHO er det kommentarer når det kommer til hva man kan få fri til osv ref §10-6 og 5-8 i Hovedavtalen LO-NHO. Det gjør at alle har en vis forståelse over hva man kan krev fri til osv. Man ønsker da kommentere også i KS Hovedavtalen, spesielt på disse paragrafene.

Begrunnelse

Det er lettere nå man ser hva LO har lagt i hva mener man har rett til fri til osv. Det er mange unødvendig diskusjoner med arbeidsgiver hvis dette var bedre beskrevet enn hva det er i dag.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9510 fra LO region Østfold

9. Hovedavtalene

KS del B §3-4 Rett til fri fra ordinært arbeid.

Dette gjelder også de som er tillitsvalgte etter vedtekter/organisatoriske tillitsvalgte. For disse så kan man godt legge inn 6 dager i året.

For eksempel etter modellen mellom LO/NHO §10-6 Tjenestefri for arbeidstakere og §5-8 Tjenestefri for tillitsvalgte

Begrunnelse

Under §3-4; det vil være enklere å få folk til å ta på seg organisatoriske verv, om man får noe tid til å utføre vervet. Feks. det å være yrkesseksjonsleder og skulle dra på arbeidsplassbesøk på dagtid når en ikke har rett på fri for å utføre vervet går nok at mange ikke tar på seg verv/ føler man gjør en dårlig jobb. For mange så er det mangel på tid som gjør det vanskelig å ta på seg verv, noen stoppes også av det faktum at de ikke har råd til å ta fri uten lønn for å være engasjerte. Det gjøre nok at vi mister mange bra folk.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9511 fra LO region Østfold

9. Hovedavtalene

KS Del B §3

"3.5 -c; - Antall dager tillitsvalgte etter vedtekter kan få permisjon bør økes til 16 dager.

Begrunnelse

I dag er det 12 dager og de dagen forsvinner fort. Derfor bør dette økes, 16 dager er 4 dagers økning. Det er heller ikke all verden, men det vil hjelp litt. Egentlig burde det ikke vær satt et antall da dette er veldig varierende hva man faktisk trenger, noen år mer og andre år mindre.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9512 fra Norsk Arbeidsmannsforbund

9. Hovedavtalene

LO-NHO § 7-1 punkt 2

Endring

Utvide retten til å være permittert fra 6 til 12 mnd. Retten kan behovsprøves innen mer spesifikke bransjer som sliter i perioder.

Begrunnelse

Adgangen til å permittere bør være 12 måneder. Vi har de siste årene vært igjennom flere konjunktursvingninger, og vi ser at adgangen til å permittere har bidratt sterkt til å beholde

arbeidskraft og kompetanse gjennom vanskelige perioder. I den senere tid har arbeidstakere, spesielt innenfor bygg - anlegg og håndverksfag vært særlig utsatt for nedgangstider.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9513 fra Norsk Arbeidsmannsforbund

9. Hovedavtalene

Ha en ny setning etter første avsnitt:

Tillitsvalgte som deltar på relevante fagkurs, beholder sin ordinære lønn fra arbeidsgiver. §5-8 blir da:

Tillitsvalgte på bedriften skal ikke nektes tjenestefri uten tvingende grunn når de innkalles til møter og forhandlinger av sin organisasjon. Ved fagkurs, faglig opplysningsvirksomhet, i faglige delegasjoner, eller nyttes som foreleser/kursleder i organisasjonens faglige kurs for tillitsvalgte. Tillitsvalgte som deltar på relevante fagkurs, beholder sin ordinære lønn fra arbeidsgiver. Forespørsler om tjeneste skal rettes til bedriften så tidlig som mulig.

Begrunnelse

Tillitsvalgte som tar kurs og utdanner seg er til fordel for begge parter, og at de i utgangspunktet skal beholde sin ordinære lønn fra arbeidsgiver. Dagens ordning med skjema for tapt arbeidsfortjeneste og stipend fra fagbevegelsen er tungvint og får uheldige konsekvenser ved at tillitsvalgte med høyere lønn enn stipendsatsen taper penger på å gå på kurs. Vi ønsker i utgangspunktet at arbeidsgiver skal anerkjenne verdien av godt skolerte tillitsvalgte, og dekke lønn under kurs.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9514 fra Norsk Arbeidsmannsforbund

9. Hovedavtalene

"Heltids tillitsvalgte skal minimum ha lønn som tilsvarer produksjonslønn ute, samt alle tillegg. Dersom lønnen ikke tilsvarer massen av gjennomsnittet, skal det likevel betales gjennomsnittslønn. Ansiennitet skal beregnes som om Tillitsvalgt var i stilling hele den perioden de virket i disse funksjonene" Det skal i tillegg kompenseres hvis heltids tillitsvalgt har fri og uavhengig stilling.

Begrunnelse

Vedtak: Styret vasker tekst, og sender til forbundsstyret og andre avdelinger, som videresender til LO.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9515 fra LO region Innlandet

9. Hovedavtalene

Generelt forslag:

Tillitsvalgte er en av de største ressursene forbundene i LO har. LO skal støtte jobben forbundene gjør, for at tillitsvalgte skal få tid og mulighet gjennom frikjøp og permisjon, til å utføre sitt verv. Adgangen til tjenestefri, nødvendig tid og rammetidsordninger, må styrkes.

Begrunnelse

Tillitsvalgte presses mer og mer på tid, enkelte steder får ikke tillitsvalgte permisjon til å delta på nødvendig opplæring for å utøve vervet sitt, av ulike grunner. Ordningene for å få tjenestefri, kunne sette av nødvendig tid og få permisjon, må styrkes.

Arbeidslivet må ha rom for ansatte i forskjellige livsfaser, et normalfravær, og tillitsverv.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

**Forslagsnummer: 9516 fra EL og IT Forbundet
9. Hovedavtalene**

§3-7 Ny tariffavtale i tariffperioden

Forslag til tilleggstekst:

Ved etablering av ny tariffavtale skal ikke det etablerte lønnsnivået forringes.

Begrunnelse

Erfaring viser at mange klubber som forsøker å få etablert tariffavtale i bedriften blir truet med å settes ned til minstelønn i tariffavtalen.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

**Forslagsnummer: 9517 fra EL og IT Forbundet
9. Hovedavtalene**

Forslag til Hovedavtalen § 3-7 – Krav til inngåelse av tariffavtale

Lønnsvilkår ved inngåelse av ny tariffavtale

Tilleggstekst:

Alle arbeidstakerne skal minimum beholde det reelle lønnsnivået, gjennomsnitt siste 6 måneder, før kravet om inngåelse av tariffavtale ble reist.

Begrunnelse

Mange av våre nye medlemmer opplever at bedriften setter ned eller truer med å sette ned lønnen til sine ansatte dersom de krever tariffavtale. Dersom bedriftene får fortsette denne praksis, vil det være vanskelig å kreve nye tariffavtale og dermed nye medlemmer. Det er ofte etablert et lønnsnivå og et regime for utvikling av lønn i bedriftene. Dette er stort sett over etablert minstelønn i tariffavtalen. Ved krav om tariffavtale blir slike skrevne/uskrevne avtaler tilsidesatt ved inngåelse av tariffavtale. Et slikt tilleggspunkt i Hovedavtalen vil kunne motvirke ensidig nedsetting av lønn fra arbeidsgiver.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

**Forslagsnummer: 9518 fra EL og IT Forbundet
9. Hovedavtalene**

§5-3 Valg av tillitsvalgte

3. Antall som velges

Ved hver bedrift som har inntil 15 arbeidstakere kan det velges 2 tillitsvalgte.

Ved bedrift med

15-35 arbeidstakere 3 tillitsvalgte

35-50 arbeidstakere 4 tillitsvalgte

50-70 arbeidstakere 6 tillitsvalgte

70-120 arbeidstakere 8 tillitsvalgte

120-160 arbeidstakere 10 tillitsvalgte

160-500 arbeidstakere 12 tillitsvalgte

Over 500 arbeidstakere 14 tillitsvalgte

Begrunnelse

Utviklingen av hvordan saker og behandling av disse har økt den siste tiårene. Dette medfører økt arbeidsmengde for tillitsvalgte. Derfor bør man øke antallet tillitsvalgte slik at man kan fordele disse oppgavene på flere.

Det er også behov for at man har flere som har verv inn i foreninger og forbund, da disse stedene også har økt arbeidsmengde.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9519 fra EL og IT Forbundet

9. Hovedavtalene

§ 5-6.1 Tid til tillitsvalgtes arbeid

Forslag til tilleggstekst:

En avtale om tidsramme begrenser likevel ikke tillitsvalgtes rett til å bruke nødvendig tid. Avtalen kan inneholde praktiske løsninger som fast dag i uken, normalt antall timer pr uke/mnd osv.

Begrunnelse

Dette er en presisering om at det uansett er nødvendig tid som gjelder. Selv om man skulle ha en avtale om tidsramme.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9520 fra EL og IT Forbundet

9. Hovedavtalene

§5-6.2 Utstyr til de tillitsvalgt

Forslag til tilleggstekst:

Tillitsvalgte skal ha datamaskin med nødvendig programvare og tilgang til internett.

Begrunnelse

En viktig del av vervet er å gjennomgå sakspapirer før og etter møter, samt skrive protokoller. Tillitsvalgte er avhengig av slikt utstyr for å utføre vervet etter Hovedavtalen.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9521 fra EL og IT Forbundet

9. Hovedavtalene

§ 5-6.2 Utstyr til de tillitsvalgte mv.

Ny merknad.

Med arbeidsrom menes et cellekontor.

Tillitsvalgsarbeid skal ikke foregå i åpne arbeidsrom/landskap, så fremt den tillitsvalgte ikke velger det selv.

Begrunnelse

Tillitsvalgsarbeid er ofte behandling av persondata som er sensitivt. Derfor må man kunne jobbe med sikkerhet i at uvedkommende ikke overhører eller ser på dokumenter man ikke skal se.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9522 fra EL og IT Forbundet

9. Hovedavtalene

§ 5-6.4 Medlemsmøter

Opprinnelig tekst:

Medlemsmøter for valg av tillitsvalgte og avstemning over tarifforslag kan holdes i arbeidstiden uten trekk i lønn., såfremt dette ikke medfører vesentlige driftsmessige ulemper.

Forslag til ny tekst:

Medlemsmøter kan holdes i arbeidstiden uten trekk i lønn.

Begrunnelse

Medlemsmøter bør holdes i arbeidstiden uten trekk i lønn.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9523 fra EL og IT Forbundet

9. Hovedavtalene

§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.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9524 fra EL og IT Forbundet

9. Hovedavtalene

§7-3.1 Varsel om permittering

Forslag til tilleggstekst:

Hvis det i varselsperioden blir behov for å utsette permitteringen, skal dette drøftes med tillitsvalgte på forhånd.

Begrunnelse

Erfaring viser at permitteringsvarsel har blitt skjøvet på flere ganger og i flere uker. Dette gir ikke forutsigbarhet til de ansatte.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9525 fra EL og IT Forbundet

9. Hovedavtalene

§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 arbeidstakere 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.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9526 fra EL og IT Forbundet

9. Hovedavtalene

§9-6.1 Nærmere om drøftelse og informasjon

Forslag til tilleggstekst etter 2. avsnitt:

Dette betinger at ledelsen gir tillitsvalgte informasjon så tidlig som mulig. Tillitsvalgte skal ha tid til å sette seg inn i saken, foreta passende undersøkelse, vurdere saken og forberede eventuell drøfting.

Begrunnelse

Ledelsen skal ikke kunne kalle inn til møte, informere om en sak, og forvente at tillitsvalgte er i stand til å foreta reelle drøftinger i samme møte.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9527 fra EL og IT Forbundet

9. Hovedavtalene

§ 9-11 – Overvåkning i arbeidslivet:

Tillegg tekst:

Innføring av overvåkningstiltak skal kun skje etter avtale med tillitsvalgte.

Begrunnelse

Dagens bestemmelser om drøfting er ikke godt nok. Ved krav om avtale vil arbeidstakerne ha mulighet til å fremforhandle gode avtaler eller å avvise urimelige overvåkningstiltak. Vi er avhengig at hovedavtalen følger utviklingen i samfunnet. Og teknologien er utvikler seg fort. Så en bestemmelse som krever en enighet vil kunne sikre at arbeidsgivere ikke kan bruke overvåkning av ansatte til feil formål.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9528 fra EL og IT Forbundet

9. Hovedavtalene

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, er de tillitsvalgtes innflytelse svært begrenset i forhold til hvilke tiltak bedriften igangsetter. Når arbeidstakere skal overvåkes, må det kun foregå etter avtale med tillitsvalgt. Hvis vi skal klare å få dette til, må bestemmelsen i § 9-11 pkt. 2 tillegges en avtaleplikt, slik at tillitsvalgte har mulighet til å stoppe uønska overvåkning

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9529 fra LO i Oslo

9. Hovedavtalene

Streikeretten må utvides til å gjelde lokale forhandlinger i privat sektor.

Begrunnelse

Uten lokal streikerett er det vanskelig å ha reelle lokale forhandlinger. Ved å utvide streikeretten til lokale forhandlinger kan det bli mer balanse i forhandlingene og større gjennomslagskraft for de organiserte.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9530 fra LO region Vestland

9. Hovedavtalene

«LO skal arbeide for å få flere aksjonsformer inn i hovedavtalene, slik at en mer gradvis eskalering kan gjennomføres, så man kan forsøke å nå enighet uten å gå til full streik. Ordninger som overtidsnekt, «gå sakte aksjon», og andre lignende løsninger er gode og effektive våpen i lønnsforhandlinger som kan godt brukes som trinn i en eskalering av en konflikt i lønnsforhandlinger.»

Begrunnelse

Begrunnelse fra forslagsstiller: Streikevåpenet er det sterkeste våpenet vi har i møte med arbeidsgiverne når vi sitter i lønnsforhandlinger. Det er et veldig absolutt, alt eller ingenting,

våpen. Regionrådets vurdering: Rådet forstår forslaget intensjon, og mener at dette bør sendes som et Hovedavtalesforslag. Innstilling: Tiltres, oversendes som hovedavtalesforslag.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9531 fra LO region Vestland

9. Hovedavtalene

«Gjennomsnittsberegning som kan avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i aml § 10-5 pkt. 1 må innskrenkes.»

Begrunnelse

Begrunnelse fra forslagsstiller: Dette er på vei til å bli en standard del av kontrakter i mange bransjer og utnyttes på det groveste Regionrådets vurdering: Rådet er enig i at dette er en lovbestemmelse som kan misbrukes. Arbeidstaker vil sjeldent fremstå som en likeverdig part, når valget er ti timer dag, eller ikke få jobb. I den grad det skal være mulig for den enkelte arbeidstaker å inngå avtaler om gjennomsnittsberegning av arbeidstid, må dette skje gjennom tillitsvalgt i virksomhet med tariffavtale. Innstilling: Tiltres.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9532 fra LO region Vestland

9. Hovedavtalene

Økningen i karenstiden fra de siste 30 år må tilbake til et anstendig nivå. LO skal jobbe for å sterkt redusere karenstiden.

Begrunnelse

Begrunnelse fra forslagsstiller: Å måtte gå nært et halvt år uten inntekt når man mister jobben er en uforholdsmessig høy straff. Vi anser landet vårt som en velferdsnasjon, men straffer de som av mer eller mindre selvforskyldte årsaker står uten jobb i periode med 18 uker uten inntekt. Regionrådets vurdering: Rådet mener at dersom avslutning av et arbeidsforhold er selvforskyldt, altså at du slutter av egen fri vilje, eller at du har gjort deg skyld i overtramp som medfører avskjed, er det ikke rimelig at velferdsstaten skal dekke opp fra første dag. Men 18 uker er mer enn hva som rimelig er, og i tillegg finns det mange saker hvor skyld for avslutning av arbeidsforholdet ikke bare kan diskuteres, ofte vinner arbeidstaker frem i rettsinstansene. Da er det uforholdsmessig høy straff å vente på ledighetstrygd i nærmere et halvt år. Innstilling: LO må arbeide for å redusere karenstid ved opphør av arbeidsforhold hvor arbeidstaker er skyld i det selv.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9533 fra LO region Vestland

9. Hovedavtalene

«Hovedavtalen LO-Virke må styrkes med å få samme innhold som LO-NHO § 9-8. Retten til å ha eksterne rådgivere»

Begrunnelse

Begrunnelse fra forslagsstiller: De lokale oppgjørene blir stadig vanskeligere, og det blir vanligere med store konsern i Virke-området. Behovet for å kunne bruke eksterne rådgivere i

forbindelse med regnskap og budsjett er stadig større Regionrådets vurdering: Hovedavtalen anses som arbeidslivets grunnlov, og det bør arbeides for at hovedavtaler har mest mulig like bestemmelser. Innstilling: Tiltres.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9534 fra LO region Vestland

9. Hovedavtalene

«Styrking av konsernbestemmelser. Kun industri og byggebransje har rett til konsernorganisering. I Hovedavtalen LO-Virke har alle rett til dette.»

Begrunnelse

Ingen begrunnelse fra forslagsstiller. Regionrådets vurdering: Det er vanligere med konsern, og stadig flere arbeider i virksomheter som er eid av konsern. Det er naturlig at hovedavtaler har like bestemmelser. Innstilling: Tiltres.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9535 fra LO region Vestland

9. Hovedavtalene

«Bestemmelsene om at utvalget av tillitsvalgte skal kunne ha møte i arbeidstida uten trekk i lønn må styrkes.»

Begrunnelse

Begrunnelse fra forslagsstiller: Det er mange steder ofte vanskelig å få avholdt møter i arbeidstida uten trekk i lønn. Det nytter ikke å tviste disse spørsmålene Regionrådets vurdering: En gjentakende problemstilling som noen greier å løse, andre ikke. Innstilling: Tiltres.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9536 fra LO region Vestland

9. Hovedavtalene

«Bestemmelsene i hovedavtalen om medlemsmøter skal utvides til å gjelde alle, med alternative ordninger for de som ikke kan ha møter i arbeidstiden sin.»

Begrunnelse

Begrunnelse fra forslagsstiller: Dagens ordlyd gjør at bedriften kan nekte de ansatte å gjennomføre det arbeidstiden så lenge det er til «vesentlig ulempe». Dette gjør at denne rettigheten kun brukes på et fåtall bedrifter. Bedrifter der man i stor grad har ting på stell og har godt samarbeid med ledelsen. Mens på de bedriftene som trenger denne bestemmelsen, der de ansatte jobber til forskjellige tider og sjelden samles, der ledelsen kan kjøre splitt og hersk mellom ansattgrupper på forskjellige skift. Der kan ikke denne bestemmelsen brukes for å samle de ansatte i sine krav ledelsen. Regionrådets vurdering: Selv om det finns saklig grunn for å nekte medlemsmøter i arbeidstiden, skjer det også at det ikke er saklig grunn. Også med tanke på store endringer i arbeidsforholdenes karakter med hensyn til at ikke alle arbeider innenfor fire gjerder til samme arbeidstid er god grunn til å drøfte dette i hovedavtaleforhandlingene. Innstilling: Tiltres.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9537 fra LO region Vestland

9. Hovedavtalene

«Få inn samme rett til å beholde ansiennitet etter at du blir gjenansatt på fortrinnsrett i Virke som NHO:

§ 10-4 Fortrinnsrett til ny stilling Ansettes nye arbeidstakere det første året etter at det er gjennomført innskrenkninger, skal arbeidstakere som måtte fratre ha fortrinnsrett med mindre det er saklig grunn til å fravike dette. Det skal på forhånd konfereres med de tillitsvalgte. Tidligere opparbeidet ansiennitet beholdes. Når bedriften har behov for mer arbeidskraft, skal den også ta i betraktning at enkelte deltidsansatte kan ha ønske om utvidet arbeidstid.»

Begrunnelse

Begrunnelse fra forslagsstiller: Nå begynner medlemmer på Virke-området på nytt i bedriftsansiennitet når de blir gjenansatt på fortrinnsrett. Regionrådets vurdering: Hovedavtalen anses som arbeidslivets grunnlov, og det bør arbeides for at hovedavtaler har mest mulig like bestemmelser. Innstilling: Tiltres.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9538 fra Fellesforbundet

9. Hovedavtalene

1. Stryke siste avsnitt i HA LO-NHO § 1-2 Virkeområde.

Hovedavtalens Del B gjelder for industri og håndverksbedrifter på samme måte som den tidligere produksjonsavtale. Det er forutsetningen at NHO og LO og de interesserte arbeidsgiverforeninger og forbund når som helst kan oppta forhandlinger om å gjøre Hovedavtalens Del B gjeldende eller å tilpasse reglene i Del B for andre deler av næringslivet enn håndverk og industri.

2. Ny siste setning i første avsnitt i § 5-8

Tillitsvalgte skal ha rett til fri uten tap av lønn for grunnleggende tillitsvalgtopplæring.

3. Ny første setning i § 16-3 Konserntillitsvalgt

Hovedorganisasjonene er enige om at det i konserner med flere enn 200 ansatte skal det velges konserntillitsvalgt dersom de ansatte krever det. Hovedorganisasjonene er enige om at det i konserner med flere enn 200 ansatte kan være behov for en ordning med konserntillitsvalgt. Den konserntillitsvalgte kan velges av konsernutvalget eller det kan inngås avtale om andre valgordninger.

4. Merknad til HA LO-Virke § 4-5.3

Dersom de tillitsvalgte ønsker å benytte ekstern rådgiver, skal ledelsen informeres om dette. Tillitsvalgte kan ta opp om utgiftene skal dekkes helt eller delvis.

Benytter de tillitsvalgte i forståelse med ledelsen rådgiver ved gjennomgang av regnskaper, årsoppgjør mv. skal vedkommende ha adgang til nødvendig materiale og informasjon.

Får rådgiver adgang til konfidensielle opplysninger, skal de ikke anvendes utenom oppdraget.

Begrunnelse

.....

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9539 fra Norsk Tjenestemannslag 9. Hovedavtalene

Hovedavtalen LO-NHO – Kap. IX

Begrepet «medinnflytelse» endres til «medbestemmelse» i §9-1 2. avsnitt.

Begrunnelse

Medbestemmelse er et tydeligere begrep enn medinnflytelse, og med denne endringen vil også innholdet i brødteksten gjenspeile overskrifta til kapittelet.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9540 fra LO region Vestfold 9. Hovedavtalene

Kap. X -Sykepenger

Arbeidsgiver skal forskuttere sykepenger

Begrunnelse

Dette vil sikre full lønn under sykdom og full opparbeidelse av feriepenger. For ledelsen og de fleste funksjonærer er dette en selvfølge. Det er på tide at dette og blir et gode for oss timelønnte.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9541 fra LO region Vestfold 9. Hovedavtalene

Hovedavtalene, Kap. VII Permitteringer

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. Ta for eksempel ansatte innenfor asfaltbransjen 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. Nå defineres denne type bedrifter som sesongbetont og de ansatte sitter uten dagpenger i 2 – 3 måneder.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9542 fra LO region Vestfold

9. Hovedavtalene

Hovedavtalene, Kap. X Sykepenger

Arbeidsgiver skal forskuttere sykepenger .

Begrunnelse

Dette vil sikre full lønn under sykdom og full opparbeidelse av feriepenger. For ledelsen og de fleste funksjonærer er dette en selvfølge. Det er på tide at dette og blir et gode for oss timelønnte.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9543 fra LO region Vestfold

9. Hovedavtalene

Hovedavtalene, § 5-6 De tillitsvalgtes arbeidsforhold

Forbunda og avdelingenes adgang til bedriften likestilles som tillitsvalgte i bedriften til å innhente opplysninger/dokumentasjon «innsynsretten», og til å sjekke underentreprenører og innleides betingelser

Begrunnelse

Dette er spesielt viktig i tilfellene hvor det er umulig å få valgt tillitsvalgte i bedriften.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9544 fra LO region Vestfold

9. Hovedavtalene

Hovedavtalene, § 5-6 De tillitsvalgtes arbeidsforhold

2. Utstyr må minst inneholde pc og mobiltelefon

Begrunnelse

Dette er et minimum for at de tillitsvalgte skal få gjort jobben sin.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9545 fra LO region Vestfold

9. Hovedavtalene

– Hovedavtalene. §5-8.

Tillegg ny setning etter første avsnitt:

Tillitsvalgte som deltar på relevante fagkurs, beholder sin ordinære lønn fra arbeidsgiver.

§5-8 blir da:

Tillitsvalgte på bedriften skal ikke nektes tjenestefri uten tvingende grunn når de innkalles til møter og forhandlinger av sin organisasjon. Ved fagkurs, faglig opplysningsvirksomhet, i faglige delegasjoner, eller nyttes som foreleser/kursleder i organisasjonens faglige kurs for tillitsvalgte. Tillitsvalgte som deltar på relevante fagkurs, beholder sin ordinære lønn fra arbeidsgiver. Forespørsler om tjeneste skal rettes til bedriften så tidlig som mulig.

Begrunnelse

Tillitsvalgte som tar kurs og utdanner seg er til fordel for begge parter, og at de i utgangspunktet skal beholde sin ordinære lønn fra arbeidsgiver. Dagens ordning med skjema for tapt arbeidsfortjeneste og stipend fra fagbevegelsen er tungvint og får uheldige konsekvenser ved at tillitsvalgte med høyere lønn enn stipendsatsene taper penger på å gå på kurs. Vi ønsker i utgangspunktet at arbeidsgiversiden skal anerkjenne verdien av godt skolerte tillitsvalgte, og dekke lønn under kurs.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9546 fra LO region Vestfold

9. Hovedavtalene

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

Begrunnelse

Dette forenkler muligheten for å effektivt utbetale streikebidrag, det forutsettes at GDPR ikke er til hinder.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9547 fra LO region Vestfold

9. Hovedavtalene

Hovedavtalene, Kap. III, 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 det respektive forbundet og avdelingene 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.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9548 fra LO region Vestfold

9. Hovedavtalene

Hovedavtalene - LO-NHO § 7-1 punkt 2 Endring: Utvide retten til å være permittert fra 6 til 12 mnd. Retten må behøvsprøves innen mer spesifikke bransjer som sliter i perioder.

Begrunnelse

Adgangen til å permittere bør være 12 måneder. Vi har de siste årene vært igjennom flere konjunktursvingninger, og vi ser at adgangen til å permittere har bidratt sterkt til å beholde arbeidskraft og kompetanse gjennom vanskelige perioder. I den senere tid har arbeidstakere, spesielt innenfor bygg- anlegg og håndverksfag vært særlig utsatt for nedgangstider.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9549 fra LO region Vestfold

9. Hovedavtalene

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

Begrunnelse

Vi har gode eksempler på dette ved at NAV nå ikke utbetaler dagpenger til "typisk" sesongindustri. Ta for eksempel ansatte innenfor asfaltbransjen 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. Nå defineres denne type bedrifter som sesongbetont og de ansatte sitter uten dagpenger i 2 – 3 måneder.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9550 fra Handel og Kontor i Norge

9. Hovedavtalene

Hovedavtalen - Forslag til endring av hovedavtalen LO-Virke § 4 -4.4 - 4. avsnitt

Endre fra kan til skal i første setning

Begrunnelse

Styrke bestemmelsen

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9551 fra LO region Vestfold

9. Hovedavtalene

Nattarbeid bør gi slitertilegg pga helserisiko .

Begrunnelse

Nattarbeid kan føre til tidligpensjon, derfor er et slitertillegg et viktig tilskudd fordi man går av med pensjon tidligere og får mindre utbetalt.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9552 fra LO region Telemark

9. Hovedavtalene

Arbeidsgiver skal forskuttere sykepenger

Begrunnelse

Dette vil sikre full lønn under sykdom og full opparbeidelse av feriepenger. For ledelsen og de fleste funksjonærer er dette en selvfølge. Det er på tide at dette og blir et gode for oss timelønnte.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9553 fra LO region Telemark

9. Hovedavtalene

Sikre en minimumprosent (40%) i Hovedavtalen uansett medlemsmasse – basert på oppgaver og fag/yrkesgrupper. (HA §3-3 c).

Begrunnelse: Hovedavtalen § 3-3: Tillitsvalgtordningen, herunder struktur og frikjøp. I dagens HA, er det spesifisert medlemsmasse pr.100% frikjøp. HA §3-3 c) (1) 375 =100% frikjøp , (2) 275 + 15 fag/yrkesgrupper

For små kommuner med mindre medlemsmasse, men likevel flere fag/yrkesgrupper – må det komme frem en hjemmel som tilsvarer ett minimums frikjøp.

Evt. endring i kravet til medlemsmasse.

Mange arbeidsoppgavene er like, uansett størrelse på kommune. Dette må gjenspeiles i HA. Man er færre å spille på og har kanskje også færre plasstillitsvalgte. Dette er sårbart – og må tas hensyn til.

I dagens HA er det spesifisert at man ved behov kan drøfte mer frikjøp i perioder. Om dette gjøres fast vil frikjøpte tillitsvalgte ha god tid til å utføre sine arbeidsoppgaver. Et minimum prosent vil være mer forutsigbart både for den frikjøpte, fagforeningen, øvrige kollegaer og arbeidsgiver.

Ved å fast sette en minimums prosent i HA, kan man bidra til å styrke frikjøpsordningen også i små foreninger og kommuner. Som HTV i liten kommune, men som likevel representerer den største fagforeningen i kommunen, så er man pliktet til et ansvar som gjenspeiles i HA, som for eksempel deltakelse i arbeidsmiljøutvalget (AML og HA § 6) Partssammensatt utvalg (HA §4). Her representerer man samtlige foreninger.

For å gi medlemmer det som er nødvendig av informasjon og bistand, er det viktig at man som frikjøpt tillitsvalgt har tid til å rådføre seg med yrkesseksjoner og kompetansesenter for bistand.

Begrunnelse

For å gi medlemmer det som er nødvendig av informasjon og bistand, er det viktig at man som frikjøpt tillitsvalgt har tid til å rådføre seg med yrkesseksjoner og kompetansesenter for bistand.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9554 fra LO region Telemark

9. Hovedavtalene

Til dagsordenpunkt 9 – Hovedavtalene, Kap. VII Permitteringer

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. Ta for eksempel ansatte innenfor asfaltbransjen 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. Nå defineres denne type bedrifter som sesongbetont og de ansatte sitter uten dagpenger i 2 – 3 måneder.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9555 fra LO region Telemark

9. Hovedavtalene

Hovedavtalene, Kap. X Sykepenger

Arbeidsgiver skal forskuttere sykepenger

Begrunnelse

Dette vil sikre full lønn under sykdom og full opparbeidelse av feriepenger. For ledelsen og de fleste funksjonærer er dette en selvfølge. Det er på tide at dette og blir et gode for oss timelønte.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9556 fra LO region Telemark

9. Hovedavtalene

Hovedavtalene

· LO-NHO § 7-1 punkt 2

Endring

Utvide retten til å være permittert fra 6 til 12 mnd. Retten kan behovsprøves innen mer spesifikke bransjer som sliter i perioder.

Begrunnelse

Adgangen til å permittere bør være 12 måneder. Vi har de siste årene vært igjennom flere konjunktursvingninger, og vi ser at adgangen til å permittere har bidratt sterkt til å beholde arbeidskraft og kompetanse gjennom vanskelige perioder. I den senere tid har arbeidstakere, spesielt innenfor bygg- anlegg og håndverksfag vært særlig utsatt for nedgangstider

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9557 fra LO region Telemark

9. Hovedavtalene

Nattarbeid bør gi slitertillegg pga helserisiko

Begrunnelse

Nattarbeid kan føre til tidligpensjon, derfor er et slitertillegg et viktig tilskudd fordi man går av med pensjon tidligere og får mindre utbetalt.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9558 fra LO region Telemark

9. Hovedavtalene

Til dagsordenpunkt 9 – Hovedavtalene, § 5-6 De tillitsvalgtes arbeidsforhold

Forbunda og avdelingenes adgang til bedriften likestilles som tillitsvalgte i bedriften til å innhente opplysninger/dokumentasjon «innsynsretten», og til å sjekke underentreprenører og innleides betingelser.

Begrunnelse

Dette er spesielt viktig i tilfellene hvor det er umulig å få valgt tillitsvalgte i bedriften.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9559 fra LO region Telemark**9. Hovedavtalene**

Hovedavtalene, § 5-6 De tillitsvalgtes arbeidsforhold

1. Utstyr må minst inneholde pc og mobiltelefon

Begrunnelse

Dette er et minimum for at tillitsvalgte skal få gjort jobben sin

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9560 fra LO region Telemark**9. Hovedavtalene**

Hovedavtalene. §5-8.

Tillegg ny setning etter første avsnitt:

Tillitsvalgte som deltar på relevante fagkurs, beholder sin ordinære lønn fra arbeidsgiver.

§5-8 blir da:

Tillitsvalgte på bedriften skal ikke nektes tjenestefri uten tvingende grunn når de innkalles til møter og forhandlinger av sin organisasjon. Ved fagkurs, faglig opplysningsvirksomhet, i faglige delegasjoner, eller nyttes som foreleser/kursleder i organisasjonens faglige kurs for tillitsvalgte. Tillitsvalgte som deltar på relevante fagkurs, beholder sin ordinære lønn fra arbeidsgiver. Forespørsler om tjeneste skal rettes til bedriften så tidlig som mulig

Begrunnelse

Tillitsvalgte som tar kurs og utdanner seg er til fordel for begge parter, og at de i utgangspunktet skal beholde sin ordinære lønn fra arbeidsgiver. Dagens ordning med skjema for tapt arbeidsfortjeneste og stipend fra fagbevegelsen er tungvint og får uheldige konsekvenser ved at tillitsvalgte med høyere lønn en stipendsatsene taper penger på å gå på kurs. Vi ønsker i utgangspunktet at arbeidsgiversiden skal anerkjenne verdien av godt skolerte tillitsvalgte, og dekke lønn under kurs.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9561 fra LO region Telemark**9. Hovedavtalene**

Hovedavtalene, Kap. III

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

Begrunnelse

Dette forenkler muligheten for å effektivt utbetale streikebidrag. Det forutsettes at GDPR ikke er til hinder.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9562 fra LO region Telemark

9. Hovedavtalene

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 det respektive forbundet og avdelingene 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.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

Forslagsnummer: 9563 fra LO region Telemark

9. Hovedavtalene

Det må tegnes tariffavtaler med bedriftene mot tariffområde, som kun gjelder dette spesifikke tariffområde, ikke som i dag at når ett tariffområde krever tariffavtale, så gjelder alle ordningene mellom LO NHO alle ansatte uavhengig hvilket tariffområde du tilhører i bedriften

Få inn i hovedavtalen at oppsigelse av tariffavtaler er partenes ansvar og når en av partene sier opp avtalen så sies avtalen opp uavhengig av hvor mange medlemmer som 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 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 Fellesforbundets område er fullstendig klar over og bruker Hk tariffavtale som sikkerhetsnett for det det er verdt.

Men når vi mister "riset bak speilet", frafall av bestemmelser og ikke minst retten til AFP har dette ingen hensikt å si opp denne avtalen.

Det er også i mange bedrifter 0 organisert i ledelsen og mellomledersjiktet med bakgrunn i at de spekulerer i den tegnede tariffavtale, og at de kan nyte godt av et fremtidig AFP tillegg uten å måtte gjøre noe for det.

Innstilling

Oversendes sekretariatet

NOTATER



Kongress2025

LOs 36. ordinære kongress
lo.no/kongress2025

