

Hovedavtalen

LO - ASVL 2015-2019



ASVL
Arbeidsgiverforening for
Vekst-og atføringsbedrifter

Hovedavtalen
LO - ASVL
2015 - 2019

Innholdsregister

Kap. I Partsforhold, virkeområde og varighet	s. 8
§ 1-1 Partsforhold	s. 8
§ 1-2 Virkeområde	s. 8
§ 1-3 Varighet	s. 8
Kap. II Organisasjonsretten, fredsplikt, forhandlingsrett og søksmål	s. 8
§ 2-1 Organisasjonsretten	s. 8
§ 2-2 Fredsplikt	s. 9
§ 2-3 Forhandlinger	s. 9
§ 2-4 Søksmål	s. 9
Kap. III Konflikter	s. 9
§ 3-1 Kollektive oppsigelser	s. 9
§ 3-2 Lærlingers og lærekandidaters stilling ved konflikt	s. 12
§ 3-3 Arbeid i forbindelse med konflikt	s. 12
§ 3-4 Ansattes avstemningsregler	s. 13
§ 3-5 Arbeidsgivernes avstemningsregler	s. 14
§ 3-6 Sympatiaksjoner	s. 15
§ 3-7 Ny tariffavtale i tariffperioden	s. 15
§ 3-8 Overgang til ny tariffavtale på grunn av endrede forhold	s. 17
§ 3-9 Behandling av krav om ny tariffavtale	s. 17
§ 3-10 Den faste tvistenemnd	s. 18
§ 3-11 Virksomheter som trer ut av ASVL	s. 19
§ 3-12 Oversikt over tariffbundne virksomheter	s. 19
§ 3-13 Virksomheter som ikke lenger har organiserte ansatte	s. 20
§ 3-14 Politiske demonstrasjonsaksjoner	s. 20
Kap. IV Særavtaler	s. 20
§ 4-1 Særavtalers gyldighet	s. 20
§ 4-2 Oppsigelse av særavtaler	s. 21
§ 4-3 Virkningen av at særavtale utløper	s. 21
Kap. V Bestemmelser om tillitsvalgte og bedriftens representanter	s. 22
§ 5-1 Målsetting og opptreden	s. 22
§ 5-2 Innledende bestemmelser	s. 23
§ 5-3 Valg av tillitsvalgte	s. 24
§ 5-4 Organisering av de tillitsvalgte	s. 25
§ 5-5 Spesielt om endringer i bedriften	s. 26
§ 5-6 De tillitsvalgtes arbeidsforhold	s. 26
§ 5-7 Godtgjørelse til tillitsvalgte	s. 28

§5-8 Tjenestefri for tillitsvalgte	s. 29
§ 5-9 Krav om at tillitsvalgt eller representant for arbeidsgiver skal fratre	s. 29
§ 5-10 Bruk av advarsel mot tillitsvalgte	s. 30
§ 5-11 Oppsigelse mv av tillitsvalgte	s. 30
Kap. VI Vernearbeid og verne- og helsepersonale	s. 31
§ 6-1 Verneombud	s. 31
§ 6-2 Arbeidsmiljøutvalg	s. 31
§ 6-3 Bedriftshelsetjeneste	s. 31
Kap. VII Permittering	s. 32
§ 7-1 Vilkårene for permittering	s. 32
§ 7-2 Plikt til å konferere før varsel gis	s. 32
§ 7-3 Varsel om permittering	s. 32
§ 7-4 Varslets form og innhold	s. 33
§ 7-5 Betinget varsel	s. 34
§ 7-6 Oppsigelse under permittering	s. 34
§ 7-7 Spesielle bestemmelser	s. 34
Kap. VIII Individuelle forhold	s. 35
§ 8-1 Ansettelse mv.	s. 35
§ 8-2 Ansiennitet ved oppsigelse p.g.a. innskrenkning	s. 35
§ 8-3 Virkning av manglende informasjon	s. 36
Kap. IX Informasjon, samarbeid og medbestemmelse	s. 36
§ 9-1 Målsetting	s. 36
§ 9-2 Organisering og gjennomføring	s. 37
§ 9-3 Drøftelser om bedriftens ordinære drift	s. 37
§ 9-4 Drøftelser vedrørende omlegging av driften	s. 38
§ 9-5 Drøftelser om selskapsrettslige forhold	s. 38
§ 9-6 Nærmere om drøftelse og informasjon	s. 38
§ 9-7 Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold	s. 39
§ 9-8 Eksterne rådgivere	s. 39
§ 9-9 Forhåndsinformasjon til tillitsvalgte	s. 40
§ 9-10 Eierskifte i aksjeselskap	s. 40
§ 9-11 Personellregistre og kontrolltiltak	s. 40
§ 9-12 Drøftelser innen konsern mv.	s. 41
§ 9-13 Kontaktmøte mellom tillitsvalgte og styre i bedrift som eies av selskap	s. 42
§ 9-14 Brudd på reglene om informasjon og drøftelser	s. 42

Kap. X Bestemmelser vedrørende individuelle ansettelsesforhold	s. 43
§ 10-1 Rett til å nekte å arbeide sammen med person som har vist utilbørlig opptreden	s. 43
§ 10-2 Drøftelse før oppsigelse eller avskjed	s. 44
§ 10-3 Tiltak for yrkeshemmede	s. 44
§ 10-4 Fortrinnsrett til ny stilling	s. 44
§ 10-5 Tjenestefrihet for ivaretagelse av offentlige verv	s. 44
§ 10-6 Tjenestefri for ansatte	s. 45
§ 10-7 Sluttattest	s. 45
§ 10-8 Forskyvning av arbeidstid ved alminnelig svikt i levering av elektrisk kraft	s. 45
§ 10-9 1. og 17. mai	s. 46
§ 10-10 Opparbeidelse av fridager	s. 46
§ 10-11 Permisjon for utdanning	s. 46
KAP XI Månedlig utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent	s. 47
§ 11-1 Månedlig utlønning	s. 47
§ 11-2 Utlønning over bank	s. 47
§ 11-3 Trekk av fagforeningskontingent	s. 47
Del B Samarbeidsavtale.	
Formålet med avtalens kapitler XII-XVIII	s. 49
Kap. XII Bedriftsutvalg - felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg	s. 50
§ 12-1 Opprettelse	s. 50
§ 12-2 Sammensetning	s. 50
§ 12-3 Valg og stemmerett	s. 51
§ 12-4 Funksjonstid	s. 51
§ 12-5 Utvalgets medlemmer	s. 51
§ 12-6 Utvalgets ledelse	s. 52
§ 12-7 Utvalgets møter	s. 52
§ 12-8 Bedriftsutvalgets arbeidsområde	s. 52
§ 12-9 Protokoller	s. 54
§ 12-10 Lønns- og arbeidstidsspørsmål	s. 54
§ 12-11 Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg - sammensetning, valg og funksjonstid	s. 54
§ 12-12 Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgets ledelse	s. 54
§ 12-13 Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgsmøter	s. 55

KAP. XIII Avdelingsutvalg	s. 55
§ 13-1 Opprettelse	s. 55
§ 13-2 Sammensetning, valg og stemmerett m.v.	s. 55
§ 13-3 Arbeidsområde	s. 56
§ 13-4 Møter	s. 56
Kap. XIV Konsernbestemmelser	s. 56
§ 14-1 Konsernutvalg	s. 56
§ 14-2 Tillitsvalgtes godtgjørelse	s. 58
§ 14-3 Konserntillitsvalg	s. 58
§ 14-4 Europeiske samarbeidsutvalg	s. 59
Kap. XV Informasjonsmøter og virksomhetskonferanser	s. 59
§ 15-1 Informasjonsmøter	s. 59
§ 15-2 Virksomhetskonferanser	s. 59
Kap. XVI Kompetanseutvikling	s. 60
§ 16-1 Innledning	s. 60
§ 16-2 Etter- og videreutdanning	s. 60
§ 16-3 Tiltak/virkemidler	s. 60
§ 16-4 Dokumentasjon av realkompetanse	s. 61
Kap. XVII Partenes ansvar for oppfølging av samarbeidsavtaler	s. 61
§ 17-1 Organisasjonsansvar	s. 61
§ 17-2 Organisasjonsbistand	s. 61
Kap. XVIII Organisasjonenes fellestiltak - samarbeid og utvikling	s. 62
§ 18 Samarbeid og utvikling	s. 62
DEL C Tilleggsavtaler	s. 63
DEL D Kap. XIX Spesielle bestemmelser	s. 64
§ 19-1 Taushetsplikt	s. 64
KAP. XX Hvem Hovedavtalen omfatter	s. 64
§ 20-1 Fellesforbundet	s. 64
§ 20-2 Forbundet for Ledelse og Teknikk	s. 64

Del C - Tilleggsavtaler	s. 66
Tilleggsavtale I Rammeavtale om likestilling i arbeidslivet	s. 66
I. Formål	s. 66
II. Hovedorganisasjonenes plikter	s. 66
III. Det lokale arbeid	s. 67
IV Forhandlingsrett og forhandlingsplikt	s. 68
Tilleggsavtale II Avtale om opplæring i arbeidsmiljø i virksomhetene for verneombud og medlemmer i arbeidsmiljøutvalg (AMU)	s. 68
1. Avtalen omfatter	s. 68
2. Opplæringens formål og innhold	s. 69
3. Opplæringens lengde	s. 69
4. Gjennomføring av opplæringen	s. 69
5. Videreopplæring	s. 70
6. Opplæringsplan i bedriften	s. 70
7. Tidsfrister, kurs i/utenfor arbeidstid og utgifter ved kurs	s. 70
8. Tvisteløsning	s. 70
Tilleggsavtale III Rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer	s. 71
I. Generelle bestemmelser	s. 71
II. Informasjon	s. 72
III. Medvirkning	s. 72
IV. Tillitsvalgte	s. 73
V. Opplæring	s. 73
VI. Behandling av personopplysninger	s. 74
VII. Informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT)	s. 74
VIII. Samarbeidsformer og lokale særavtaler	s. 75
IX. Partenes forpliktelser	s. 75
Tilleggsavtale IV Avtale om kontrolltiltak i virksomheten	s. 75
Tilleggsavtale V Retningslinjer for bruk av arbeidsstudier	s. 77
I. Omfang	s. 77
II. Generelt	s. 77
III. Arbeidsstudietillitsvalgt	s. 77
IV. Generelt om arbeidsstudier	s. 78
V. Personlige tillegg og hviletid	s. 79
VI. Akkordberegninger	s. 79
VII. Akkordforhandlinger	s. 79

VIII. Grunnlag for endringer av arbeidsstuderte akkorder	s. 80
IX. Lønn under arbeidsstudiene	s. 80
X. Varighet	s. 80

Tilleggsavtale VI Rammeavtale om systematisk arbeidsvurdering som grunnlag for fastsettelse av differensierte lønninger s. **81**

I. Omfang	s. 81
II. Generelt	s. 81
III. Arbeidsvurdering	s. 81
IV. Dyktighetsvurdering	s. 83
V. Varighet	s. 84

Tilleggsavtale VII Avtale om europeiske samarbeidsutvalg eller tilsvarende samarbeidsformer s. **84**

§ 1 Formål	s. 84
§ 2 Anvendelsesområde	s. 84
§ 3 Opprettelse av samarbeidsordning	s. 85
§ 4 Fremgangsmåten ved ordningens etablering	s. 86
§ 5 Avtalens innhold	s. 87
§ 6 ESUs praktiske arbeid	s. 88
§ 7 Reforhandlinger	s. 90
§ 8 Taushetsplikt	s. 90
§ 9 Frister for forhandlingenes avslutning mv	s. 90
§ 10 Tvistebehandling	s. 90
§ 11 Forholdet til andre avtaler	s. 91

Kap. I

Partsforhold, virkeområde og varighet

§ 1-1 Partsforhold

Hovedavtalen gjelder mellom Arbeidersamvirkenes Landsforening (ASVL), lokale foreninger og enkeltvirksomheter og Landsorganisasjonen i Norge, Fellesforbundet, Forbundet for Ledelse og Teknikk og disse forbunds tilsluttede avdelinger og medlemmer, jfr. Del D.

§ 1-2 Virkeområde

Hovedavtalen er første del av alle tariffavtaler for ansatte som er eller blir opprettet mellom de organisasjoner som er nevnt i § 1-1 og/eller deres medlemmer, og som ikke omfattes av andre Hovedavtaler.

§ 1-3 Varighet

Denne avtale, som trer i kraft 1. juli 2015, gjelder til 1. juli 2019 og videre 2 år av gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 6 - seks - måneders varsel.

Kap. II

Organisasjonsretten, fredsplikt, forhandlingsrett og søksmål

§ 2-1 Organisasjonsretten

Arbeidersamvirkenes Landsforening og Landsorganisasjonen i Norge anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og ansattes frie foreningsrett.

Et velorganisert arbeidsliv er en styrke for ansattes og arbeidsgivernes organisasjoner og for samfunnet som helhet. I kraft av å representere brede interesser ivaretar LO og ASVL et samfunnsmessig helhetssyn.

For å fylle sine roller er det viktig for LO og ASVL å ha bred oppslutning. I Hovedavtalen og arbeidstvistloven er organisasjonenes demokratiske rettigheter nedfelt. Et sentralt prinsipp i nasjonal og internasjonal rett på arbeidsrettens område er retten for ansatte og arbeidsgivere til å organisere seg og gjennom kollektive avtaler ivareta sine interesser.

For at organiserte ansatte og arbeidsgivere skal sikres bred oppslutning og derigjennom fylle sin funksjon som sentrale samfunnsaktører, er det av avgjørende betydning at det i forhandlings- og konfliktsituasjoner vises respekt for organisasjonenes interesser og at ingen av partene opptrer på en måte som svekker hverandres posisjon.

§ 2-2 Fredsplikt

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

Oppstår det tvist om forståelsen av en tariffavtale eller krav som bygger på en tariffavtale, blir saken å avgjøre av Arbeidsretten, hvis partene ikke blir enige etter reglene i § 2-3.

§ 2-3 Forhandlinger

1. Tvist mellom bedrift og ansatte skal søkes løst ved forhandlinger mellom bedrift og tillitsvalgte. Fra forhandlingene skal settes opp protokoll. Partenes syn skal fremgå av protokollen som skal undertegnes av begge parter.
2. Oppnås ikke enighet mellom virksomheten og tillitsvalgte kan forbund og ASVL, eventuelt LO og ASVL, bli enige om å fortsette forhandlingene etter at en ansvarlig representant fra hver av organisasjonene er tilkalt.
3. 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.
4. Oppnås ikke enighet ved forhandlinger etter pkt. 1 og 2 kan hver av partene bringe tvisten inn for vedkommende forbund og ASVL eller LO og ASVL eller de underorganisasjoner de bemyndiger.

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

§ 2-4 Søksmål

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

Tilsvarende gjelder søksmål i anledning av annen tariffavtale, med mindre søksmålsretten er overdradd iht. Arbeidstvistlovens § 35
LO og ASVL skal varsle den annen part om søksmål mot/fra annen tariffpart om likelydende tariffbestemmelser.

Kap. III

Konflikter

§ 3-1 Kollektive oppsigelser

1. ASVL og LO vil ved tariffrevisjonene eller ved varsel om arbeidsstans etter arbeidstvistloven godta som gyldig plassoppsigelse for ansatte et varsel utvekslet mellom begge organisasjoner eller mellom forbund og ASVL, når hovedorganisasjonen har fått melding om oppsigelsen. Begge parter forplikter seg til å gi disse opplysninger med minst 14 dagers varsel.

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.

Plassoppsigelsen skal i form og innhold være i samsvar med Arbeidstvistlovens § 16.

2. Varsel om plassfratredelse (plassoppsigelsens endelige omfang) skal gis med minst 4 dagers frist, og senest i forbindelse med krav om avslutning av meklingen etter Arbeidstvistlovens § 24 og 25.

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

3. For virksomheter utenfor ASVL som er bundet av tariffavtale av samme art plikter LO å varsle og gjennomføre plassoppsigelse og plassfratredelse forholdsmessig i samme omfang og fra samme tidspunkt dog begrenset til det som er praktisk mulig.
4. For bedrifter utenfor ASVL som er bundet av overenskomst gjennom direkte avtale med forbundet (såkalte ”tiltredelsesavtaler”, ”hengeavtaler” eller ”erklæringsavtaler”), der partene er enige om å tiltre ”den til enhver tid gjeldende overenskomst”, gjelder følgende:

Disse bedrifter omfattes av tariffrevisjoner mellom overenskomstens parter, uten at direkteavtalen sies opp.

Som følge av at forbundet og de uorganiserte bedrifter er enige om å tiltre den til enhver tid gjeldende overenskomst, gjennomføres det ikke særskilt forhandling og/eller mekling mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter, idet forhandling/mekling mellom overenskomstens parter også omfatter/gjelder mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter.

Når LO/forbundet sier opp overenskomsten, varsles de uorganiserte bedrifter om dette ved kopi av oppsigelsen. Dette varsel regnes som forutgående oppsigelse av tariffavtalen og tilfredsstiller arbeidstvistlovens krav for iverksettelse av lovlig arbeidskamp.

Forbundet har rett til å ta medlemmer i disse bedrifter ut i arbeidskamp med varsling av plassoppsigelse og eventuell plassfratredelse i hht. fristene i § 3-1 nr. 1, 2 og nr. 5, samtidig som det varsles plassoppsigelse/plassfratredelse i hovedoppgjøret.

Eventuell arbeidskamp i uorganiserte bedrifter opphører samtidig med opphør av arbeidskampen i hovedkonflikten.

Når det er sluttet ny avtale mellom partene i overenskomsten, gjelder den for de uorganiserte bedrifter uten særskilt vedtakelse.

Disse bestemmelser er en nødvendig konsekvens av Hovedavtalen § 3-1 nr. 3.

Dersom forbundet eller bedriften ønsker å gjennomføre en selvstendig tariffrevisjon må direkteavtalen sies opp i hht. de oppsigelsesregler som gjelder.

5. Dersom et meklingsforslag forkastes kan plassfratredelse iverksettes med 4 dagers varsel, med mindre partene blir enig om noe annet. Varselet kan gis før svarfristens utløp.

§ 3-2 Lærlingers og lære kandidaters stilling ved konflikt

1. Lærlinger på kontrakt og lære kandidater på opplæringskontrakt omfattes ikke av kollektiv oppsigelse i henhold til § 3-1, 1. ledd, med mindre de uttrykkelig er nevnt i det varsel som skal utveksles mellom organisasjonene.
2. Lærlinger og lære kandidater skal, når de ikke er tatt med i plassoppsigelsen, fortsette sin opplæring under arbeidsstansen. Virksomheten skal så vidt mulig drive opplæringen på vanlig måte.

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

For lærlinger og lære kandidater som blir permittert i henhold til foregående avsnitt, skal spørsmålet om eventuell forlengelse av læretiden på grunn av arbeidsstansen, avgjøres overensstemmende med lov om grunnskolen og den videregående opplæring (opplæringslova) § 4-6 eller tilsvarende bestemmelser i annen lovgivning.

§ 3-3 Arbeid i forbindelse med konflikt

1. Hovedorganisasjonene forutsetter, hvor det er behov, at det på den enkelte virksomhet, eventuelt innenfor det enkelte overenskomstområde, i god tid før tariffutløp, sluttet avtaler som regulerer forhold som er knyttet til driftens avslutning og gjenopptagelse på teknisk og vernemessig forsvarlig måte, samt arbeid som er nødvendig for å avverge fare for liv og helse eller betydelig materiell skade.
2. Stedlige avtaler om dette skal godkjennes av de direkte overenskomstpartner. 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.

3. Avtaler som nevnt under punkt 2 gjelder inntil ny tariffavtale trer i kraft. LO kan unnta stat og kommuner.

§ 3-4 Ansattes avstemningsregler

1. Ved avstemninger over tarifforslag innkalles de stemmeberettigede til møte, hvor tarifforslaget blir lagt frem og hvor en foretar skriftlig hemmelig avstemning. Stemmesedlene blir samlet inn enten av styret i foreningen eller av en særskilt oppnevnt komité. Stemmesedlene forsegles og oppbevares av styret i foreningen eller av komiteen inntil avstemningen innen vedkommende distrikt er avsluttet for alle som skal delta i den. Styret eller komiteen foretar deretter opptelling og fører resultatet inn i en protokoll. Stemmeresultatet skal sendes vedkommende forbund, og må ikke i noen form offentliggjøres før hovedorganisasjonene har gjort vedtak om det. Stemmesedlene skal, om det kreves, sendes til vedkommende forbund. Forbundene sender foreningene en oversikt over det samlede stemmeresultat og stemmegivningen i avdelingene.

Avstemning kan også gjennomføres ved at hver ansatt som skal delta i avgjørelsen, blir gjort kjent med tarifforslaget og tilstillet stemmeseddel med plikt til å returnere denne påført sin stemmegivning. Avstemningen kan også gjennomføres elektronisk forutsatt at det etableres betryggende rutiner som ivaretar hemmelighold og personvern og hindrer dobbeltstemmer.

2. a) Rett til å delta i avstemninger om tarifforslag har alle organiserte ansatte ved virksomheter som tarifforslaget gjelder.
b) I fagforeninger hvor medlemmene stadig skifter arbeidssted (byggningsarbeidere, transportarbeidere, skog- og landarbeidere, ansatte i sesongvirksomheter o.l.), har alle medlemmer rett til å delta i avstemningen.
c) Når en fagforening får seg forelagt en hovedtariff, som faktisk bestemmer lønns- og arbeidsvilkårene for hele faget, har alle medlemmer rett til å delta i avstemningen.
d) Alle stemmeberettigede medlemmer har stemmeplikt.
3. a) Hvis det er så få som stemmer at avstemningen ikke gir et fullgyldig uttrykk for hva flertallet av de stemmeberettigede medlemmer mener, kan vedkommende forbundsstyre pålegge ny avstemning.

Den nye avstemning skal omfatte alle interesserte foreninger og stemmeberettigede medlemmer.

- b) Ved virksomheter hvor det arbeides på skift, og hvor det ikke er konflikt, skal møtet eller møtene holdes slik at alle medlemmer får anledning til å stemme.
4. Medlemmer som uten gyldig grunn lar være å stemme over tarifforslag når de får stønad, mister retten til fortsatt bidrag. Tvister mellom forening og medlemmer om denne bestemmelse avgjøres av forbundsstyret.
5. Disse regler for avstemninger om tarifforslag skal følges av alle organisasjoner tilsluttet Landsorganisasjonen.
6. Blir det tvist om bruken av avstemningsreglene, avgjør Sekretariatet tvisten.
7. Disse regler endrer ikke den retten forbundene og Sekretariatet har til å lede og avslutte tariffoppgjør og konflikter etter de lover som gjelder til enhver tid, jfr. lovene for LO.
8. I forbindelse med avstemning skal virksomheten gi de tillitsvalgte oversikt over ansattes arbeidssteder.

§ 3-5 Arbeidsgivernes avstemningsregler

Når forslag til tariffavtale blir sendt til uravstemning, deltar de medlemmer av Arbeidersamvirkenes Landsforening som forslaget gjelder. Avstemningen skal være hemmelig og skriftlig. For at et forslag som blir sendt til uravstemning skal være forkastet, kreves at minst halvparten av de stemmeberettigede stemmer har stemt for forkastelse.

Inneholder et tarifforslag for et enkelt eller enkelte medlemmer av ASVL bestemmelser som kan ha innflytelse på arbeidsforholdene for de andre medlemmer av ASVL, har alle medlemmer av denne rett til å delta i avstemningen med mindre ASVL bestemmer at bare tariffbundne medlemmer skal ha stemmerett.

Disse reglene endrer ikke den retten Representantskapet og ASVL har til å lede og avslutte tariffoppgjør og konflikter etter de lover som gjelder til enhver tid i organisasjonene.

§ 3-6 Sympatiaksjoner

1. Bestemmelsene om fredsplikt i tariffavtalene innskrenker ikke virksomhetens eller ansattes rett til å delta i en arbeidsstans som blir satt i verk til støtte for annen lovlig konflikt, når samtykke er gitt av ASVL eller LO. Før samtykke blir gitt, skal det forhandles mellom disse organisasjonene om utvidelse av hovedkonflikten. Forhandlingsmøte skal være holdt innen 4 dager etter at det er reist krav om det.
2. Varslet for arbeidsstans skal være som bestemt i § 3-1. Ved sympatistreik hos medlemmer av ASVL til støtte for ansatte ved virksomheter som ikke står tilsluttet noen arbeidsgiverorganisasjon, skal varselfristen være 3 uker.
3. Hvis LO erklærer sympatistreik blant ASVLs medlemmer på grunn av konflikt ved en bedrift som ikke står som medlem av ASVL, skal LO samtidig erklære sympatistreik ved tilsvarende uorganiserte virksomheter, hvis slike finnes; dog skal antallet ansatte som medtas i sympatistreiken ved de uorganiserte virksomheter omtrentlig motsvare antall ansatte ved de organiserte virksomhetene. Hovedorganisasjonene kan bli enige om unntak fra denne regel. LO kan unnta stat, kommuner, kooperasjonen og arbeiderforetak.
4. Den adgang LO har til å erklære sympatistreik ved virksomheter tilsluttet ASVL til støtte for krav overfor uorganiserte virksomheter, er avhengig av at kravene ikke går videre enn ASVLs tariffavtaler for tilsvarende virksomheter.
5. Plassoppsigelse etter reglene i denne paragraf skal være ubetinget, hvis ikke hovedkonflikten gjelder retten til å få arbeidsvilkårene fastsatt i tariffavtales form ved virksomheter hvor minst halvdel av ansatte 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.

§ 3-7 Ny tariffavtale i tariffperioden

1. LO og ASVL kan - i tariffperioden - kreve at tariffavtale skal gjelde for medlemmer som ikke har vært bundet av tariffavtale mellom organisasjonene.

Tilsvarende gjelder dersom tariffbundet virksomhet igangsetter virksomhet som ikke er omfattet av gjeldende tariffavtale for virksomheten.

Når et forbund har fremsatt krav om tariffavtale overfor virksomhet som ikke er medlem av ASVL og virksomheten deretter trer inn som medlem, skal ASVL uten ugrunnet opphold gi meddelelse om medlemskapet til det fagforbund som har fremsatt kravet. Samtidig skal ASVL ta stilling til tariffkravet.

2. Vilkåret for å kreve tariffavtale gjennomført er at virksomheten er medlem av ASVL og at LO/forbundet har organiserte ansatte i virksomheten. For å kunne kreve opprettet tariffavtale i virksomheten for den aktuelle gruppen ansatte, er det et vilkår at LO/forbundet organiserer minst 10 % av ansatte i virksomheter innenfor tariffområdet. I virksomheter med færre enn 25 ansatte gjelder ikke ovenstående regler, men vil som hovedregel følges. Vertikale overenskomster og overenskomster som gjøres gjeldende individuelt er unntatt.
3. I tilfeller der bare lærlinger er organisert og ikke virksomhetens øvrige ansatte innen virksomhetens samme overenskomstområde, kan LO kreve at overenskomstens bestemmelser skal praktiseres i forhold til lærlingene selv om overenskomsten ikke gjøres gjeldende.
4. Kravet skal gjelde den bestående tariffavtale mellom LO og ASVL som gjelder for virksomheter av samme art.

Det tilligger LO og ASVL å ta standpunkt til hvilken tariffavtale som skal gjøres gjeldende. Forbund og ASVL er ikke legitimert til å binde hovedorganisasjonene.

Intern organisasjonstilhørighet avgjøres av LO og ASVL, men har ikke betydning for avtalevalget.

Denne bestemmelse er ikke til hinder for å gjennomføre vertikale avtale- og organisasjonsforhold.

5. Tariffavtalen skal gjelde fra det tidspunkt kravet er mottatt.

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

Dersom virksomheten er bundet av annen tariffavtale ved innmeldelse i ASVL, gjelder denne til den er brakt til utløp.

6. 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.
7. Bestemmelsene i denne paragraf er ikke til hinder for å gjennomføre vertikale avtale- og organisasjonsforhold. Partene vil spesielt peke på at tilpassning av avtaleverket til de tradisjonelle tariffavtalene i privat næringsliv, kan skape problemer i virksomheter med bakgrunn fra offentlig virksomhet.

§ 3-8 Overgang til ny tariffavtale på grunn av endrede forhold

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 virksomheten, kan hver av partene oppta forhandlinger om å gjøre den tariffavtale gjeldende som det er naturligst å benytte etter bestemmelsene i § 3-10 pkt. 3. Tvist om hvilken av to eller flere tariffavtaler som kan gjøres gjeldende avgjøres av tvistenemden. § 3-7 nr. 6 gjelder tilsvarende.

§ 3-9 Behandling av krav om ny tariffavtale

1. Krav om gjennomføring av tariffavtale etter § 3-7 fremsettes skriftlig av LO eller ASVL, eventuelt gjennom forbund eller ASVL.
2. Bekreftelse på gjennomføring av tariffavtale på vegne av ASVL eller LO, skal gis motparten snarest mulig, og innen 1 måned fra kravet er mottatt.
3. Dersom kravet bestrides, jfr. § 3-7 pkt. 2 og 3, skal det føres forhandlinger mellom LO og ASVL 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.
4. Oppnås ikke enighet, har hver av partene rett til å bringe tvisten inn for Den faste tvistenemd LO/ASVL, jfr. § 3-10. 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 samsvar med det krav som er fremsatt.

§ 3-10 Den faste tvistenemd

1. Den faste tvistenemd skal bestå av en representant fra henholdsvis LO og ASVL og en nøytral oppmann utpekt av partene i fellesskap. Bli partene ikke enige, utpeker Riksmekleren oppmannen. Nemndens funksjonstid skal følge Hovedavtalens varighetsperiode.
2. Nemnden skal treffe sin avgjørelse på grunnlag av de retningslinjer som fremgår av pkt. 3.

Hvis partene er enige om det, kan nemnda treffe sin avgjørelse på grunnlag av skriftlig behandling.

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

Finner nemnden at ingen av de påberopte tariffavtaler er anvendbare, blir tvisten å behandle etter Arbeidstvistlovens § 8 nr. 2 og nr. 3.

3. Ved vurderingen av virksomhetens art, skal det tas hensyn til dens drift og arbeidsforhold og til arten og utførelsen av arbeidet. Virksomhetens betegnelse skal ikke være avgjørende, i det nemnden først og fremst skal ta sikte på å gjennomføre den tariffavtale som produksjons- og bransjemessig er naturligst for virksomheten.
4. Der vedkommende tariffavtales lønnsatser (time-, dag-, måneds- eller prosentlønn eller akkordsatser) ikke naturlig kan anvendes umiddelbart, forhandles i samsvar med § 2-3. Bli partene ikke enige, avgjøres tvisten av en nemnd sammensatt som fastsatt i pkt. 1 foran. Det samme gjelder hvor tariffavtalen mangler lønnsatser for enkelte kategorier ved virksomheten, eller hvor særegne forhold gjør det påkrevet å ta med bestemmelser som ikke finnes i den tariffavtale som gjøres gjeldende.
5. Foreligger det ved innmelding av en virksomhet plassoppsigelse til støtte for krav om å få opprettet tariffavtale ved virksomheten eller er meglingsbeslutning besluttet, 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 virksomheten. Når det dreier seg om nyopptsettelse av tariffavtale ved virksomheten, skal lønnsatser etterbetales fra den dag kravet ble skriftlig fremsatt. Hvis det dreier seg om revisjon av tidligere tariffavtale for virksomheten, kan etterbetaling ikke gjøres gjeldende før fra det tidspunkt den tidligere avtale utløp.

6. Hvis ansatte ved virksomheten 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 ansatte så lenge de er knyttet til ASVL 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 § 2-3, skal den avgjøres ved nemnd i henhold til pkt. 1 foran.

Hvis den tariffavtale som gjøres gjeldende for nyinmeldt virksomhet har bestemmelser om bibehold av fordeler i tillegg til de tariffestede, gir slik bestemmelse ikke ansatte 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 ansatte eller tjenestefri med lønn i forbindelse med offentlig ombud eller låneordninger.

§ 3-11 Virksomheter som trer ut av ASVL

Dersom en tariffbundet virksomhet trer ut av ASVL i tariffperioden, skal ASVL varsle angjeldende forbund om uttreddelsen og tidspunktet for den så snart som mulig.

En virksomhet som trer ut av ASVL i tariffperioden er fortsatt bundet av de tariffavtaler som gjaldt ved uttreddelsen (jfr. Arbeidstvistslovens § 7).

§ 3-12 Oversikt over tariffbundne virksomheter

LO og ASVL skal i revisjonsåret utveksle oversiktslister pr. 01.02 over tariffbundne virksomheter.

Virksomheter som er oppført på oversiktslisten pr. 01.02 omfattes av samme års tariffrevisjon, med mindre det fremgår av listene at medlemskapet i ASVL opphører før utløpet av tariffperioden. For virksomheter som omfattes av tariffavtalen med utløp i annet halvår, vil tilsvarende dato være 2 mnd. før tariffavtalens utløpsdato.

§ 3-13 Virksomheter som ikke lenger har organiserte ansatte

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

§ 3-14 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 tariffmessige 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 virksomheter. Varslet skal angi tidspunktet for aksjonen, dens bakgrunn og forventede varighet. Siktet med forhåndsvarselet og eventuell etterfølgende drøfting 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.

Merknad:

1.2 Praktisering av hovedavtalens kapittel III

I forbindelse med lovlige aksjoner, herunder utestengelser, plassfratredelser, sympatiaksjoner og politiske demonstrasjonsaksjoner, plikter partene gjensidig å ta et særskilt hensyn til at ansatte i virksomhetene kan ha et særskilt behov for tilsyn og oppfølging.

Kap. IV

Særavtaler

§ 4-1 Særavtalers gyldighet

Skriftlige særavtaler om lønns- eller arbeidsvilkår inngått mellom ledelsen og de ansattes 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 virksomheten.

§ 4-2 Oppsigelse av særavtaler

1. Forhandlinger før oppsigelse

De lokale parter skal føre forhandlinger om særavtaler før oppsigelse finner sted. Oppsigelse kan likevel finne sted hvis forhandlinger er krevet og ikke kommet i stand innen 8 dager.

2. Særavtaler med bestemt løpetid

Særavtaler med bestemt løpetid kan sies opp med minst 1 måneds varsel før utløpstiden med mindre annet er avtalt. Blir avtalen ikke sagt opp til utløpstiden, gjelder den samme oppsigelsesfristen videre 1 måned av gangen.

3. Særavtaler som gjelder inntil videre

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

4. Særavtaler som følger virksomhetens tariffavtale

Særavtale som det er avtalt eller forutsatt skal gjelde så lenge virksomhetens tariffavtale løper, gjelder videre for neste tariffperiode, dersom man ved en tariffrevisjon ikke er blitt enig om at særavtalen skal falle bort eller endres.

Har særavtale samme varighet som virksomhetens tariffavtale, kan det i tariffperioden kreves lokale forhandlinger om revisjon av særavtalen.

Oppnås ikke enighet kan saken bringes inn for organisasjonene etter Hovedavtalens § 2-3. Oppnås fortsatt ikke enighet kan hver av de lokale parter med samme oppsigelsestid som for tariffavtalen bringe særavtalen til opphør ved tariffavtalens utløpstid.

5. Rett til forhandling og voldgift

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.

§ 4-3 Virkningen 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.

Arbeidstvistlovens § 1 jfr. § 8 gjelder tilsvarende ved oppsigelse av særavtaler som følger virksomhetens tariffavtale. De lønns- og arbeidsvilkår som følger av særavtalen gjelder derfor så lenge forhandling og mekling om ny tariffavtale pågår.

Kap. V

Bestemmelser om tillitsvalgte og bedriftens representanter

§ 5-1 Målsetting og opptreden

Det er av avgjørende betydning at samarbeidet mellom bedriftens representanter og de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og betryggende former, og at tillitsvalgte settes i stand til å ivareta sine oppgaver etter Hovedavtalen og arbeidsmiljøloven 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.

De tillitsvalgte og bedriftens representanter har plikt til å gjøre sitt beste for å opprettholde et rolig og godt samarbeidsforhold. De skal påse at de plikter som påhviler partene etter tariffavtale, arbeidsreglement og arbeidsmiljølov blir fulgt, med mindre disse oppgaver spesielt er tillagt andre organer.

Så vel ansattes som bedriftens representanter bør være personer som har best mulig forutsetninger for behandling av samarbeidsspørsmål.

Hovedorganisasjonene vil gjennom opplysnings- og kursvirksomhet søke å dyktiggjøre partenes representanter for de oppgaver som påhviler dem.

Det er uforenlig med arbeidsgivers og de tillitsvalgtes plikter å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt. De tillitsvalgte har heller ikke anledning til å nedlegge sine verv i forbindelse med slik konflikt.

De tillitsvalgte må ta hensyn til at produksjonen skal lide minst mulig skade og at spesialmaskiner ikke blir stoppet i sin regulære drift.

§ 5-2 Innledende bestemmelser

1. Rett og plikt til å velge tillitsvalgte

Hvis bedriften eller de ansatte krever det, skal det velges tillitsvalgte for de organiserte ansatte.

2. Arbeidstakernes representanter – de tillitsvalgte

De tillitsvalgte godkjennes som representanter og talsmenn for de organiserte ansatte.

De tillitsvalgte har rett til å forplikte ansatte i spørsmål som angår hele arbeidstokken eller grupper av ansatte, når tariffavtale ikke er til hinder for dette. Det forutsettes 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.

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

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

3. Arbeidsgivers representant

Arbeidsgiver skal daglig ha en ansvarlig representant til stede som de tillitsvalgte kan henvende seg til. Arbeidsgiveren skal gi arbeidsutvalget skriftlig melding om navnet på representanten og dennes stedfortreder. Kan representanten ikke ta stilling umiddelbart til henvendelsen, men vil foreta nærmere undersøkelser, skal det gis svar uten ugrunnet opphold.

4. Forhandlinger mellom de tillitsvalgte og arbeidsgivers representanter

Bedriftens og de ansattes representanter skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger. Ved forhandlinger kan arbeidsgiver møte selv eller ved stedfortreder for bedriftsledelsen. Arbeidsgiveren eller dennes stedfortreder kan tilkalle andre fra bedriftsledelsen.

De tillitsvalgte kan tilkalle representanter fra de berørte ansatte, og konserntillitsvalgte i saker av konsernmessig karakter. Leder i koordineringsutvalget kan møte i stedet for den konserntillitsvalgte.

I tvistesaker møter vanligvis ikke flere enn tre representanter fra hver av partene. Er bare en tillitsvalgt til stede, kan vedkommende ta med en annen ansatt.

§ 5-3 Valg av tillitsvalgte

1. Hvilke ansatte som kan velges som tillitsvalgt

Tillitsvalgte skal velges blant anerkjente dyktige ansatte med erfaring og innsikt i bedriftens arbeidsforhold. De skal så vidt mulig ha arbeidet i bedriften eller i selskapet som helhet de to siste år.

Ansatte som i særlig grad skal være arbeidsgiverens representant - så som ansatte i særlig betrodd stilling som overordnet leder innenfor bedriften, som personlig sekretær for bedriftsledelsen eller som skal representere arbeidsgiveren i forhandlinger om eller ved avgjørelsen av lønns- og arbeidsvilkår for underordnet personale, kan ikke velges som tillitsvalgt. Ansatt som er sagt opp, kan ikke velges. Dette gjelder ikke gjenvalg.

2. Gruppevis valg

Valg av tillitsvalgte kan om ønskes i stedet foregå gruppevis. Enhver ansattgruppe, som av de lokale parter anerkjennes som sådan, og som har gjennomsnittlig minst 25 ansatte, har da rett til 1 tillitsvalgt i utvalget for tillitsvalgte. Dette gjelder selv om antallet tillitsvalgte derved blir høyere enn etter § 5-3 nr. 3.

3. Antall tillitsvalgte som velges

Ved hver bedrift hvor overenskomst med Fellesforbundet og/eller FLT er gjort gjeldende og som har inntil 25 ansatte, som omfattes av henholdsvis § 22-1 og/eller § 22-2, kan det velges inntil 3 tillitsvalgte og deretter 1 tillitsvalgt for hver 25 ansatte innen de respektive overenskomstområder.

Hvis ved en bedrifts enkelte ansatte står tilsluttet organisasjoner utenfor LO skal ved beregning av antall tillitsvalgte bedriftens antall ansatte fratrukket de ansatte som står tilsluttet disse organisasjoner, legges til grunn.

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

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

4. Avtale mellom FF og ASVL angående praktisering av Hovedavtalen kap. II, V, VI og IX.

Dersom det ikke velges tillitsvalgte etter § 5-3 gjelder følgende:

Ved opprettelse av tariffavtale mellom Fellesforbundet og ASVL har begge parter krevd at der det anses nødvendig blir det oppnevnt kontaktperson for å bistå og eventuelt ivareta medlemmenes interesser i forhold til tariffavtalen jfr. Hovedavtalens kap. II, V, VI og IX.

Fellesforbundet forplikter seg til å oppnevne slik ansvarlig kontaktperson fra lokalmiljøet til virksomheten. Eventuelle kostnader til slik bistand dekkes av Fellesforbundet.

Det forutsettes at Fellesforbundet gir ASVL skriftlig underretting om kontaktpersonens status.

5. Valgperioden

Valget gjelder for et kalenderår. Leder, 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 vedkommende i vervet.

6. Melding om valg

Bedriften skal innen 8 dager ha skriftlig melding med navn på de valgte med angivelse av hvem som er leder, nestleder og sekretær.

En funksjonær kan ikke kreves anerkjent som tillitsvalgt før slik melding er gitt. Inntil bedriften har mottatt meldingen om nyvalg, fungerer de tidligere valgte.

§ 5-4 Organisering av de tillitsvalgte

1. Arbeidsutvalg

Blant de tillitsvalgte velges et arbeidsutvalg som består av leder, nestleder og sekretær. Arbeidsutvalget har ansvar for ledelsen av de tillitsvalgtes arbeid.

2. Valg av tillitsvalgte til spesielle oppgaver

Blant de tillitsvalgte kan enkelte velges til spesielle oppgaver, f.eks. kompetansetillitsvalgt, sosialtillitsvalgt, ungdomstillitsvalgt og likestillingstillitsvalgt. Dette skal ikke medføre at antall tillitsvalgte økes. Dersom det velges særskilt sosialtillitsvalgt, skal denne bistå de ansatte i saker av sosial karakter som har tilknytning til forhold på bedriften. Før opplæringstiltak settes i gang, skal kompetansetillitsvalgt tas med på råd.

Hvorvidt tillitsvalgte etter tilleggsavtaler kan velges i tillegg utover rammene ovenfor skal fremgå av den enkelte tilleggsavtale.

3. Valg av tillitsvalgt i LO-utvalg

Hvis de ansatte ved bedriften er medlemmer i ulike fagforeninger, tilsluttet LO,

kan de i felles møter velge leder for de tillitsvalgte. Lederen av LO-utvalget kan velges utenom de øvrige tillitsvalgte og uavhengig av hvilken hovedavtale som gjelder.

Lederen kan delta i alle avtalte forhandlingsmøter etter § 2-3.

4. Konsernutvalg

I konserner skal det etableres konsernutvalg iht. reglene i avtalens kap XVI.

5. Koordineringsutvalg ved oppføring av store anlegg mv

Når flere bedrifter er engasjert samtidig i forbindelse med oppføring av store anlegg, kan det etableres et koordineringsutvalg med 1 tillitsvalgt fra hver av de berørte bedrifter. Det samme gjelder ved store tidsbegrensede arbeider, så som ombygginger/opprustinger av slike anlegg. Likeledes kan det etableres koordineringsutvalg i annen virksomhet der flere bedrifter har oppdrag for samme oppdragsgiver på samme sted. Om nødvendig kan møter i koordineringsutvalget holdes i arbeidstiden.

Utvalget skal arbeide med informasjon om fellesanliggender og sosiale/kulturelle aktiviteter. Et av medlemmene i utvalget kan spesielt ta seg av kulturelle, velferdsmessige og sosiale forhold.

§ 5-5 Spesielt om endringer i bedriften

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

Bli en bedrift splittet i mindre enheter og de tidligere eiere fortsatt har vesentlige eierinteresser, kan ansatte innenfor samme forbundsområde kreve at det i en overgangsperiode på inntil 6 måneder opprettes et felles arbeidsutvalg av tillitsvalgte.

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

§ 5-6 De tillitsvalgtes arbeidsforhold

1. Tid til tillitsvalgtes arbeid

Hovedorganisasjonene er enige om at de tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å utføre sine oppgaver i henhold til Hovedavtalen.

Dersom en av partene ønsker det, skal det føres lokale forhandlinger om en

avtale om tid som tillitsvalgte trenger for å utføre arbeid innenfor ordinær arbeidstid. Samlet tid avpasses etter arbeidets omfang. Dersom partene ikke blir enige, behandles tvisten etter § 2-3.

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. Store bedrifter har ofte inngått avtale om en tidsramme. Også i små og mellomstore bedrifter kan det være hensiktsmessig å inngå en slik avtale.

2. Utstyr til de tillitsvalgte

Det opptas lokale drøftelser om det skal stilles nødvendig utstyrt arbeidsrom til disposisjon. Så langt det er praktisk mulig og etter nærmere avtale gis det adgang til tilsvarende kontorteknisk utstyr som benyttes i bedriften. Drøftelsene skal ta hensyn til bedriftens størrelse, struktur, driftsform, tekniske karakter, informasjons- og kommunikasjonsteknologisk utrustning, tariffavtalens lønnsform eller lignende.

Tillitsvalgte skal i alle fall ha rett til låsbart skap og adgang til telefon, videre adgang til telefaks etter nærmere avtale når bedriften har dette.

3. Adgang til bedriften og avdelinger

Arbeidsutvalget og tillitsvalgte med spesielle oppgaver skal ha uhindret adgang til bedriftens avdelinger i den utstrekning det er nødvendig for å utføre tillitsvervet. De skal på forhånd sørge for at nærmeste overordnede får melding om årsaken til at de må forlate sin arbeidsplass, og skal så vidt mulig gi arbeidsleder i den avdeling de kommer til beskjed om hvem de ønsker å snakke med.

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

Når tillitsvalgte i LO eller fagforbund, samt ledere i deres underavdelinger som har tariffavtale med bedriften, ønsker adgang til bedriften for å ivareta tariffmessige gjøremål, skal det gis adgang etter å ha meldt fra til bedriftsledelsen. Ovenstående gjelder også problemer knyttet til at de tillitsvalgte ikke behersker norsk. Dette endrer ikke bestemmelsen i § 2-3 nr. 3.

Konserntillitsvalgte skal ha uhindret adgang til bedrifter som inngår i konsernet for å ivareta sine oppgaver.

4. Møter i arbeidstiden

Utvalgsmøter

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

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

Medlemsmøter

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

Når utvalget av tillitsvalgte i forståelse med bedriftsledelsen er av den oppfatning at avgjørelse i saker må fattes omgående eller at saker av særlig viktighet skal behandles, kan det holdes medlemsmøter i arbeidstiden uten trekk i lønn.

Dersom virksomhetens driftstid strekker seg ut over 8 timer, kan medlemsmøte i forståelse med bedriftsledelsen holdes i arbeidstiden uten trekk i lønn.

Dersom ikke saken krever omgående avgjørelse, skal bedriften gis minst 8 dagers varsel.

§ 5-7 Godtgjørelse til tillitsvalgte

Når lokalt avtalt forhandlingsmøte etter § 2-3 avholdes i den enkelte tillitsvalgtes ordinære arbeidstid, godtgjøres tapt arbeidsfortjeneste. Møte som holdes i fritid skal godtgjøres med timelønn beregnet etter reglene for helligdager og 1. og 17. mai.

Medgått tid til tillitsvalgtes arbeid etter § 5-6 nr. 1 betales tilsvarende. Det samme gjelder møter etter kap. IX, møter i bedriftsutvalg, avdelingsutvalg og arbeidsmiljøutvalg, ved bedriftskonferanser og samarbeidsutvalg etter del B, og når det er nødvendig å gi bedriftsutvalgets leder og/eller sekretær fri for å utføre sine oppgaver.

Tid som verneombud anvender til vernearbeid betales på samme måte. Partene på bedriften eller det enkelte overenskomstområde kan avtale en annen beregningsmåte for godtgjørelsen. Overtid skal betales som fastsatt i arbeidsmiljøloven § 6-5 nr. 3.

§ 5-8 Tjenestefri for tillitsvalgte

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.

Protokolltilførsel:

I følge LO er de aktuelle møter og forhandlinger følgende:

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

Tilsvarende rett til permisjon gjelder for skoloring 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.

Ansatte som skal utdannes til tillitsverv innen fagorganisasjonen skal også i rimelig utstrekning gis tjenestefrihet når de skal delta i fagkurs eller faglig opplysningsvirksomhet.

Forespørsler om tjenestefrihet skal rettes til bedriftsbedriftsledelsen så tidlig som mulig.

§ 5-9 Krav om at tillitsvalgt eller representant for arbeidsgiver skal fratre

Hvis en tillitsvalgt gjør seg skyldig i grovt brudd på sine plikter etter Hovedavtalen, kan ASVL overfor LO kreve at vedkommende fratrer som tillitsvalgt. Tas kravet til følge har ansatte plikt til straks å velge ny tillitsvalgt.

Hvis arbeidsgivers representant gjør seg skyldig i grovt brudd på Hovedavtalen, kan LO kreve at vedkommende skal fratre som representant overfor ansatte. Tas kravet til følge har arbeidsgiver plikt til straks å utpeke en ny representant.

Ved uenighet om fratreden avgjøres tvisten av Arbeidsretten. Det betraktes som grovt brudd på Hovedavtalen å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt.

Tillitsvalgt eller arbeidsgiverrepresentant som må fratre kan ikke velges eller utpekes før det er gått 2 år.

§ 5-10 Bruk av advarsel mot tillitsvalgte

Tillitsvalgte skal ikke meddeles skriftlig advarsel begrunnet i utøvelsen av tillitsvervet uten saklig grunn.

§ 5-11 Oppsigelse mv av tillitsvalgte

1. Oppsigelse og avskjed av tillitsvalgte

Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte kan ikke skje uten saklig grunn. I tillegg til ansiennitet og andre grunner det er rimelig å ta hensyn til, skal det legges vekt på den spesielle stilling de tillitsvalgte har i bedriften.

Ved individuell oppsigelse av tillitsvalgt skal det gis 3 måneders frist hvis ikke arbeidsmiljølov eller arbeidsavtale gir rett til lengre frist. Denne spesielle frist gjelder ikke hvis oppsigelsen skyldes den tillitsvalgtes eget forhold.

Bestemmelsene i arbeidsmiljølovens kap. 15-17 får tilsvarende anvendelse, dog slik at hvis LO gjør gjeldende at oppsigelsen er usaklig, skal fratreden ikke finne sted før Arbeidsrettens dom foreligger. Stevning må i så fall være uttatt senest 8 uker etter at oppsigelsen er mottatt.

Hvis virksomheten nedlegges er det viktig at berørte ansatte beholder en tillitsvalgt så lenge som mulig. Det samme gjelder når en konkursrammet bedrift drives videre av bostyret med sikte på avvikling.

Før oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt foretas skal spørsmålet drøftes med arbeidsutvalget, hvis ikke vedkommende motsetter seg det, eller dette vil virke krenkende overfor andre.

Er tillitsvalgte eller andre ansatte sagt opp eller avskjediget de siste 3 måneder før innmeldelse i ASVL, og det hevdes at dette skyldes krav om tariffavtale, skal tvisten behandles etter Hovedavtalens regler. Det samme gjelder tvist om oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte i forbindelse med overdragelse eller selskapsrettslig nyorganisering av bedrift, når LO hevder at oppsigelsen eller avskjeden strider mot Hovedavtalens § 2-1.

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

2. De tillitsvalgtes stilling ved innskrenkninger, omorganiseringer og permitteringer.

Ved innskrenkninger, omorganiseringer og permitteringer skal det tas hensyn til de tillitsvalgtes spesielle stilling.

Kap. VI

Vernearbeid og verne- og helsepersonale

§ 6-1 Verneombud

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

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

Ansiennitet og lønn skal beregnes som om verneombud/hovedverneombud var i stilling i hele den perioden de virket i disse funksjoner.

§ 6-2 Arbeidsmiljøutvalg

Hvor det er opprettet arbeidsmiljøutvalg, kan bedriftsledelsen innenfor en fastsatt budsjetttramme gi utvalget fullmakt til å iverksette vernetiltak som utvalgets medlemmer er enige om. Dette begrenser ikke utvalgets beslutningsmyndighet etter loven.

§ 6-3 Bedriftshelsetjeneste

Partene understreker viktigheten av det forebyggende arbeid med arbeidsmiljø og helse i bedriftene.

Bedriften skal når den er pliktig til å ha verne- og helsepersonale (VHP) etter arbeidsmiljøloven, la seg bistå av slikt personale. Dersom et slikt tilbud ikke finnes, skal bedriften og tillitsvalgte i fellesskap arbeide aktivt med andre bedrifter for å søke opprettet ordninger som tilfredsstillende arbeidsmiljølovens forskrifter om verne- og helsepersonale. Verne- og helsepersonalets aktivitet skal fremgå av bedriftens dokumentasjon i henhold til Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften).

Kap. VII

Permittering

§ 7-1 Vilkårene for permittering

1. Permittering kan foretas når saklig grunn gjør det nødvendig for bedriften.
2. Permittering i henhold til nr. 1 kan ikke finne sted utover 6 måneder med mindre partene er enige om at det fortsatt foreligger saklig grunn.
3. Ved permittering kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn. Denne bestemmelsen er ikke til hinder for bruk av rullerende permittering.
4. Ved vurdering av hvem som skal permitteres, skal det legges vekt på de spesielle oppgaver arbeidsutvalget har i bedriften.

§ 7-2 Plikt til å konferere før varsel gis

Før varsel gis skal det konfereres med tillitsvalgte i samsvar med kap. IX. Før lengre permittering iverksettes, bør 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. Krav om forhandlingsmøte fordi ansienniteten er fraveket eller fordi bedriften ved gjeninntagelse følger andre regler enn ved iverksettelsen medfører ikke at permittering eller gjeninntagelse utsettes.

§ 7-3 Varsel om permittering

1. Permittering gis med 14 dagers varsel.
2. Ved permittering på grunn av slike uforutsette hendinger som nevnt i AML § 15-3 (10) er varslet 2 dager, ved brann 14 dager.
3. Varselet løper fra arbeidstidens slutt den dagen det gis.
4. Fristene gjelder ikke når konflikt i annen bedrift eller tariffstridig konflikt i egen bedrift eller ulegitimert fravær fører til at arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte. Bedriften plikter dog å gi det varsel som er mulig.

5. Fristene gjelder ikke hvis tariffavtale gir adgang til kortere varsel. Det samme gjelder arbeids-reglement opprettet før 31.12.97.
6. Hvis bedriften permitterer uten å overholde varselfristen skal arbeidstakerne betales vanlig fortjeneste til fristens utløp. Ved permitteringer som nevnt i nr. 2 betales ordinær timelønn.
7. Dersom en permitteringsperiode avbrytes, og arbeidstaker inntas i arbeid i mer enn 4 uker, skal ny permitteringsperiode anses som ny permittering i relasjon til bestemmelsene om vilkår, drøftelser, varsler mv. 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:

Partene er enige om følgende:

Så lenge det ytes dagpenger direkte etter en arbeidsperiode på inntil 6 uker i sammenheng i en permitteringsperiode, er partene enige om at lengden av arbeidsperioden som kan benyttes uten at fortsatt permittering skal regnes som ny permittering, endres fra 4 til 6 uker.

§ 7-4 Varslets form og innhold

Varslet gis skriftlig til den enkelte arbeidstaker med mindre de lokale partene blir enige om annet.

Ved betinget permittering etter § 7-5 kan varslet gis ved oppslag i bedriften. Ansatte som er midlertidig fraværende varsles på hensiktsmessig måte.

Varslet skal angi permitteringsens sannsynlige lengde. Er det ikke 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 tilstede eller om det må gjennomføres oppsigelser.

Arbeidstakere som blir permittert skal få skriftlig bevis fra arbeidsgiver. Beviset skal angi grunn til permitteringen og permitteringsens sannsynlige lengde. Dersom det er gitt ubetinget skriftlig varsel som oppfyller ovennevnte krav til innhold gjelder dette også som permitteringsbevis.

§ 7-5 Betinget varsel

Ved konflikt i egen bedrift skal varselet så langt råd er angi hvilke arbeidstakere som eventuelt vil bli permittert, og den enkelte skal få bestemt underretning så lang tid forut som mulig

§ 7-6 Oppsigelse under permittering

Permitterte arbeidstakere er fortsatt knyttet til bedriften med rett og plikt til å begynne igjen så lenge de ikke er formelt oppsagt.

Bringes arbeidsforholdet til opphør i permitteringstiden, plikter arbeidstakerne å utføre arbeid i oppsigelsestiden med mindre en ny arbeidsavtale er til hinder for det. Faller arbeidsplikten av denne grunn bort, bortfaller betaling for oppsigelsestiden.

Dersom arbeidstakere som er permittert utover 3 måneder og inntil videre, sier opp for å gå over i annet arbeid, kan vedkommende fratrukket uten oppsigelsesfrist. Arbeidstaker som ikke er sagt opp og som ikke blir gjeninntatt ved permitteringstidens utløp, har rett til lønn i oppsigelsestiden.

§ 7-7 Spesielle bestemmelser

1. I typisk sesongindustri gjelder kap. VII med mindre annet følger av tariffavtale eller fast praksis. Også i så fall gjelder § 7-6 tilsvarende.
2. Når arbeidstaker er permittert løper plikten til sykestrygd så lenge den består etter loven, men bare så lenge arbeidstakeren ikke er i annet arbeid.
3. § 7-3 medfører ingen endring i den sedvanemessige rett til å permittere på grunn av værhindringer.

Kap. VIII

Individuelle forhold

§ 8-1 Ansettelse mv.

Bedriften skal snarest mulig, og senest ved tiltredelse, orientere arbeidsutvalget og de tillitsvalgte i vedkommende avdeling om nyansettelser herunder ledere som har betydning for avdelingens virksomhet og gi nyansatte beskjed om hvem som er tillitsvalgt. Nyansatte skal snarest mulig presenteres for lederen i arbeidsutvalget og for de gruppetillitsvalgte.

På større arbeidsplasser skal nyansatte med passende mellomrom innkalles til introduksjons-møte hvor ledelsen og tillitsvalgte orienterer om bedriften og arbeidslivets organisasjoner. Møte bør ikke holdes for lenge etter ansettelsen. På mindre arbeidsplasser skal ledelsen og tillitsvalgte samarbeide om å gi slik orientering.

På anmodning skal de tillitsvalgte hvert kvartal få utlevert en liste over ansatte innen det aktuelle overenskomstområde på bedriften. Listen skal inneholde navn, arbeidssted og ansettelses-tidspunkt.

§ 8-2 Ansiennitet ved oppsigelse p.g.a. innskrenkning

Ved oppsigelse på grunn av innskrenkning/omlegging kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn. Ved innskrenkning av personalantallet tas under ellers like vilkår hensyn til ansienniteten innen de forskjellige kategorier, jfr. kap XXII eller faggrupper.

Hvis bedriften i forbindelse med innskrenkninger i arbeidsstyrken finner grunn til å fravike ansienniteten og de tillitsvalgte er av den oppfatning at dette ikke er saklig begrunnet, kan spørsmålet bringes inn til forhandlinger mellom organisasjonene. Hvis de tillitsvalgte innen 3 dager etter konferansen gir bedriften beskjed om at de ønsker slike forhandlinger, utstår de omtvistede oppsigelser inntil det har vært forhandlet mellom organisasjonene.

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

Protokolltilførsel:

Tekstendringene innebærer ikke endring i gjeldende rettspraksis.

Merknad:

Partene er spesielt oppmerksom på at det i forbindelse med innskrenkinger vil kunne være nødvendig å fravike ansiennitetsreglene etter § 8-2 for ansatte på arbeidsmarkedstiltak (VTA) på grunn av andre regler som følger av den særskilte finansieringsordningen for virksomheten samt av lovhjemlede regler.

§ 8-3 Virkning av manglende informasjon

Er informasjonsplikten etter §§ 9-3 til 9-8 ikke oppfylt i forhold til hva som er relevant for oppsigelsen, har arbeidstaker som sies opp rett til 2 måneders vanlig fortjeneste fra og med den dag de tillitsvalgte ble informert om oppsigelsen selv om fratreden skjer på et tidligere tidspunkt. Har arbeidstaker som sies opp lenger oppsigelsesfrist enn 1 måned til slutten av en kalendermåned, har vedkommende rett til minst 3 måneders lønn (vanlig fortjeneste).

Merknad:

Partene er oppmerksom på at muligheten til å imøtekomme informasjonsplikten for ansatte på arbeidsmarkedstiltak (VTA) fullt ut kan vanskeliggjøres på grunn av overstyrende lover og regler gitt av myndighetene. Dette vektlegges ved vurderingen av saker etter § 8-3. Det er likevel partenes intensjon at hovedregelen skal være at bestemmelsen gjelder fullt ut.

Kap. IX

Informasjon, samarbeid og medbestemmelse

§ 9-1 Målsetting

LO og ASVL er enige om nødvendigheten av et godt og tillitsfullt forhold mellom ansatte, deres tillitsvalgte og virksomheten, både i enkeltsekskap og konsern.

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

Forholdene må legges til rette slik at de enkelte medarbeidere, eventuelt gjennom deres tillitsvalgte, kan få reell innflytelse på virksomhetens alminnelige arbeid med bl.a. å øke effektiviteten, nedsette produksjonsomkostningene,

bedre virksomhetens konkurranseevne, utnytte ny teknologi og lette nødvendig omstilling.

Det er en felles plikt for virksomhetens ledelse, de ansatte og deres tillitsvalgte, å ta initiativ til og aktivt støtte opp om og medvirke til samarbeid.

Hovedorganisasjonene vil på sin side, gjennom ulike tiltak, felles og hver for seg, yte støtte til dette arbeid.

Målsettingen i denne paragraf er bindende når det gjelder samarbeid i virksomheten og skal også være veiledende for partene på den enkelte virksomhet ved organiseringen av samarbeidet.

§ 9-2 Organisering og gjennomføring

Utviklingen av former for medbestemmelse og et bedre arbeidsmiljø i virksomheten vil forutsette en utstrakt desentralisering og delegering av beslutningsmyndighet innen bedriftsorganisasjonen slik at de som arbeider innenfor den enkelte avdeling eller arbeidsgruppe gis større adgang til selv å treffe beslutninger i det daglige arbeid. I det konkrete arbeid med dette er det viktig å tilpasse formene for samarbeid og deltakelse i beslutningsprosessen til virksomhetens art og størrelse mv. Det forutsettes at de som deltar i beslutningsprosessen på de forskjellige nivåer i virksomheten har ansvar, ikke bare overfor eiere eller arbeidskamerater, men også overfor virksomheten som helhet.

Det er viktig å fremme forståelse for og innsikt i bedriftens økonomi og virksomhetens påvirkning på det ytre miljø.

Ved etablering av arbeids-, prosjekt- og styringsgrupper som ikke er en fast del av bedriftsorganisasjonen, skal 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.

Representanter for de forskjellige deler av organisasjonen tas med i arbeidet med å utvikle jobbinnhold, organisasjons- og ledelsesformer
Partene på bedriften kan be om bistand fra organisasjonene ved utforming av lokale avtaler.

§ 9-3 Drøftelser om bedriftens ordinære drift

Ledelsen skal drøfte med de tillitsvalgte (arbeidsutvalget):

- spørsmål som vedrører den økonomiske og produksjonsmessige stilling og

- utvikling,
- forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift,
- de alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved bedriften.

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

Protokolltilførsel: Om innleie av arbeidskraft mv.

Partene understreker betydningen av at innleie av arbeidskraft, utsetting av arbeid og entre-priseliknende ordninger praktiseres innenfor rammen av gjeldende lov og avtaleverk. Behov for praktiske reguleringer anbefales løst gjennom de enkelte overenskomster.

§ 9-4 Drøftelser vedrørende omlegging av driften

Ledelsen skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte (arbeidsutvalget):

- omlegginger av viktighet for ansatte og deres arbeidsforhold, herunder viktige endringer i produksjonsopplegg og metoder.
- syssettings spørsmål, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger.

§ 9-5 Drøftelser om selskapsrettslige forhold

Ledelsen skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte (arbeidsutvalg):

- fusjon, fisjon, salg, hel eller delvis nedleggelse eller rettslig omorganisering av virksomheten.

Ledelsen skal sørge for møte mellom de tillitsvalgte og de nye eiere om overdragelse og om tariffavtalen fortsatt skal gjelde. Vurderer ledelsen å nedlegge virksomheten, skal mulig videre drift, herunder om de ansatte vil overta virksomheten, drøftes med de tillitsvalgte (arbeidsutvalg).

§ 9-6 Nærmere om drøftelse og informasjon

1. Ledelsens plikt til å la tillitsvalgte fremme synspunkter før beslutning tas. Før ledelsen treffer sine beslutninger i saker som angår arbeidstakernes syssetting og arbeidsforhold skal dette drøftes med de tillitsvalgte.

I de tilfeller ledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal den begrunne sitt syn. Fra konferansen skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter.

Dersom ledelsen ønsker å gjennomføre slike endringer i bestående arbeidsforhold og LO og forbundene hevder dette vil være tariffstridig, kan LO uten ugrunnet opphold ta opp med ASVL spørsmålet om å utsette iverksettelsen inntil forhandlingsmøte mellom hovedorganisasjonene er avholdt. Slikt møte skal i tilfelle avholdes innen 1 uke etter at det er fremsatt skriftlig krav om det.

2. Plikt til å informere tillitsvalgte om årsaker til og virkninger av ledelsens disposisjoner.

I saker som omhandler forhold omfattet av § 9-4 og § 9-5 skal tillitsvalgte informeres om årsakene til ledelsens disposisjoner samt de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvenser disse må antas å få for arbeidstakerne.

§ 9-7 Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold

Bedriftens regnskaper skal forelegges de tillitsvalgte på forespørsel.

Årsoppgjøret skal forelegges de tillitsvalgte straks det er fastsatt.

De tillitsvalgte skal for øvrig etter anmodning gis innsyn i forhold som vedrører den økonomiske situasjon, jfr. §§ 9-3 første strekpunkt og 9-4 til 9-5.

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

§ 9-8 Eksterne rådgivere

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, års-oppgjør mv. skal vedkommende ha adgang til nødvendig materiale og informasjon.

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

§ 9-9 Forhåndsinformasjon til tillitsvalgte

Tillitsvalgte skal på forhånd og så tidlig som mulig orienteres om forhold som ledelsen ønsker å informere arbeidsstokken om.

§ 9-10 Eierskifte i aksjeselskap

Ved eierskifte i aksjeselskap skal ledelsen straks den får sikker kunnskap om det, informere de tillitsvalgte såfremt erververen:

- Overtar mer enn 1/10 av aksjekapitalen eller aksjer som representerer mer enn 1/10 av stemmene i selskapet, eller
- Blir eier av mer enn 1/3 av aksjekapitalen eller aksjer som representerer mer enn 1/3 av stemmene.

Ledelsen skal medvirke til at nye eiere så raskt som mulig orienterer de ansatte om sine planer.

§ 9-11 Personellregistre og kontrolltiltak

1 Personellregistre

Partene skal lokalt drøfte hvilke personopplysninger bedriften kan registrere, og hvordan de skal oppbevares og brukes. All registrering må ha et saklig formål. Praksis må være i samsvar med lov om personopplysninger med forskrifter og eventuell personaldatainstruks.

Personellregisteret skal behandles konfidensielt.

2 Kontrolltiltak

Behov, utforming og innføring av interne kontrolltiltak skal drøftes på bedriften. For øvrig vises til personopplysningsloven med forskrifter og tilleggsavtale V i del C.

Med jevne mellomrom bør partene revurdere iverksatte kontrolltiltak.

3 Fjernsynsovervåking

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

Merknad:

Til §§ 8-2, 8-3 og 9-11 for ansatte på arbeidsmarkedstiltak (VTA).

ASVL gjør oppmerksom på at lover og forskrifter osv. fra de offentlige oppdragsgivere kan ha innflytelse på hvordan ovennevnte bestemmelse kan praktiseres. Avvik skal kun forekomme der det foreligger klar hjemmel for dette.

Partene er oppmerksom på at det kan være nødvendig med individuelle kontrolltiltak for å sikre tilbud til, eller forhindre utstøting av personer på tiltak. Slike kontrolltiltak skal drøftes med e tillitsvalgte på forhånd, med mindre de berørte ansatte motsetter seg dette.

§ 9-12 Drøftelser innen konsern mv.

Hvis planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegginger også kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere enheter i konsernet, skal konsernledelsen så tidlig som mulig drøfte disse spørsmål med et koordinerende utvalg av tillitsvalgte etter § 16-2 a-c) for ansatte som går inn under Del A, 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.

Begrepet ”konsern” omfatter også sammenslutninger av juridiske og/eller administrativt selv-stendige enheter, (f.eks. aksjeselskaper og/eller divisjoner) som finansielt, og delvis også administrativt og kommersielt danner en enhet.

På konsernnivå, divisjons - eller regionnivå m. v. kan det treffes beslutninger som har vesentlig betydning for funksjonærene og deres arbeidsforhold på disse nivåer. I slike tilfelle kan det avtales ordninger som ivaretar de hensyn som fremgår av kapittel IX

Representanter for ansatte skal gis mulighet for å fremme sine synspunkter for konsernledelsen treffer sine beslutninger. I de tilfeller konsernledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til de ansattes representants anførsler, skal den begrunne sitt syn.

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

Partene er opptatt av at utviklingen på dette område, som følge av den økende internasjonaliseringen, følges opp i Hovedavtalen.

§ 9-13 Kontaktmøte mellom tillitsvalgte og styre i bedrift som eies av selskap

De tillitsvalgte kan kreve møte med styret. Kravet fremsettes overfor ledelsen som skal sørge for at møtet holdes. Flest mulig styremedlemmer og tillitsvalgte bør være med. Ledelsen deltar i møtene.

Møtene skal styrke samarbeid og tillit ved å drøfte spørsmål av interesse for bedriften og ansatte og gi de tillitsvalgte anledning til å fremføre sine synspunkter direkte overfor eiernes representanter i styret.

Partene kan bli enige om andre ordninger.

Fra møtene skrives referat som undertegnes av partene.

Møtene skal ikke gripe inn i reglene for behandling av tvister, jfr. § 2-3.

§ 9-14 Brudd på reglene om informasjon og drøftelser

1. 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.
2. Ved grovt brudd på reglene om informasjon og drøftelser i Hovedavtalens §§ 9-3 til 9-6 kan det ilegges bot etter bestemmelsene i denne paragraf. Dersom de tillitsvalgte mottar konfidensiell informasjon etter reglene i §§ 9-3 til 9-6 skal grove brudd på de tillitsvalgtes lojalitetsplikt behandles etter reglene i denne paragraf.
3. Dersom det gjøres gjeldende at det foreligger grovt brudd som nevnt i pkt. 2, skal partene følge de saksbehandlingsregler som fremgår av Hovedavtalens § 2-3.
4. Dersom partene har sluttført forhandlingene etter Hovedavtalens § 2-3 og det er uenighet om det foreligger et brudd som nevnt i pkt. 2, kan organisasjonene innen 1 måned etter forhandlingenes avslutning bringe tvisten inn for den nemnd som er omhandlet i pkt. 6.
5. Dersom det gjennom enighet er på det rene at det foreligger et grovt brudd i henhold til disse bestemmelser, kan partene bli enige om hvilke sanksjoner dette skal medføre. Blir partene ikke enige om sanksjoner, kan en av partene bringe tvisten inn for sanksjonsnemnda i henhold til pkt. 6 nedenfor.

6. Partene skal i fellesskap oppnevne en nemnd bestående av fem medlemmer. Partene oppnevner to medlemmer hver. Nemndas leder oppnevnes av Riksmeklingsmannen.

Regler for saksbehandlingen fastsettes av nemnda.

Nemnda skal grunngi sin avgjørelse og kan ilegge en bot. Ved fastsettelse av botens størrelse skal det legges vekt på utvist skyld, bruddets grovhet, økonomisk evne og forholdene ellers. Det skal videre legges vekt på om den innklagede har rettet opp eller forsøkt å rette opp det påståtte grove brudd. Boten kan ikke overstige kr 300.000,-.

Nemnda avgjør saken med endelig virkning.

Nemndas funksjonstid er tilsvarende hovedavtaleperioden.

7. Boten skal tilfalle arbeidet med å tilrettelegge materiell vedrørende arbeidsmiljø for alle ansatte også de med lærevansker, utviklingshemming eller lignende. Ref. tilleggsavtale nr. III.
8. Bestemmelsene i denne paragraf innebærer ingen innskrenkning i partenes adgang til å kreve erstatning for økonomisk tap for øvrig.

Protokolltilførsel:

Partene er enige om at Hovedavtaleutvalget i denne avtaleperioden fortløpende skal evaluere erfaringene med bestemmelsene i ovennevnte paragraf.

Kap. X

Bestemmelser vedrørende

individuelle ansettelsesforhold

§ 10-1 Rett til å nekte å arbeide sammen med person som har vist utilbørlig opptreden

Ansatte har rett til å nekte å arbeide sammen med eller under ledelse av personer som har vist slik utilbørlig opptreden at de etter alminnelig oppfatning i arbeidsliv eller samfunnsliv bør kunne kreves fjernet. Det skal i så fall snarest opptas drøftelser mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. Oppnås ikke enighet, må

arbeidsstans eller annen form for arbeidskamp ikke finne sted. Tvisten behandles av organisasjonene etter § 2-3.

§ 10-2 Drøftelse før oppsigelse eller avskjed

Før arbeidsgiver beslutter å si opp eller avskjedige en ansatt, skal saken hvis praktisk mulig drøftes med vedkommende og med den tillitsvalgte med mindre den ansatte ikke ønsker det. Oppsigelse i forbindelse med innskrenkning skal under enhver omstendighet drøftes med de tillitsvalgte, jfr. § 9-4.

Protokolltilførsel:

Partene er enige om at arbeidstakere som innkalles av bedriften kan ta med seg tillitsvalgt, jf. § 5-2 nr. 2, annet avsnitt.

§ 10-3 Tiltak for yrkeshemmede

Arbeidsgiver skal samarbeide om tiltak etter arbeidsmiljølovens § 4-6 nr. 1 med den yrkeshemmede og - hvis denne samtykker - med de tillitsvalgte og eventuelt attføringsutvalg i bedriften.

§ 10-4 Fortrinnsrett til ny stilling

Ansettes nye ansatte det første året etter at det er gjennomført innskrenkninger, skal den ansatte 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.

§ 10-5 Tjenestefrihet for ivaretagelse av offentlige verv

Ansatte som har betalt overtid skal likebehandles med hensyn til 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.

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

§ 10-6 Tjenestefri for ansatte

1. Ansatte med tillitsverv i fagorganisasjonen, i Arbeidernes Opplysningsforbund og Norsk Folkehjelp gis tjenestefri etter de samme regler som gjelder for tillitsvalgte, jfr. § 5-8.
2. Når forholdene ligger til rette, gis ansatte som blir valgt eller ansatt i lønnet tillitsverv i fagorganisasjonen, permisjon uten lønn i to valgperioder. Ytterligere permisjon avgjøres i hvert enkelt tilfelle av bedriften.

§ 10-7 Sluttattest

Når en ansatt slutter etter lovlig oppsigelse skal vedkommende ha attest.

Attesten skal minst inneholde:

- a. Navn, fødselsår og dato
- b. Når begynt
- c. Når sluttet (uten at grunn blir gitt)
- d. Fag
- e. Lønn ved arbeidsforholdets opphør
- f. Tid for siste ferie
- g. Opplysning om hvorvidt det er søkt om sluttvederlag for den ansatte
- h. Hvis den ansatte krever det, skal det opplyses hvilke oppgaver vedkommende har hatt.

Ansatt som avskjediges har rett til attest, men arbeidsgiver kan uten å opplyse om grunn, anføre at vedkommende er avskjediget. Hvis ansatte ønsker det, skal arbeidsgiver konferere med de tillitsvalgte.

§ 10-8 Forskyvning av arbeidstid ved alminnelig svikt i levering av elektrisk kraft

Med mindre annet er avtalt - f.eks. etter § 5-2 nr. 2 - gjelder følgende:

1. Når arbeidstiden forskyves skal det ikke betales ekstra for arbeid fra kl. 0600 til kl. 1800. For arbeid utenom dette tidsrom betales 20 % tillegg til ordinær lønn.

2. Bedriften plikter å forskyve arbeidstiden hvis det kan opprettholdes drift gjennomsnittlig minst 30 timer pr. uke og minst 4 timer pr. dag. Plikten kan bringes til opphør med 1 ukes skriftlig varsel.
3. Reglene gjelder ikke direkte for skiftarbeid. For skiftarbeid søkes truffet avtale mellom bedriften og de ansatte. Retningslinjene i pkt. 1 og 2 skal legges til grunn.

§ 10-9 1. og 17. mai

Hvis ikke annet er bestemt i tariffavtale, gjelder lov og forskrifter om 1. og 17. mai som tariffvilkår. Tvist behandles etter § 2-3.

§ 10-10 Opparbeidelse av fridager

Når tillitsvalgte ved spesielle anledninger inngår avtale om opparbeidelse av fridager ved forlenget arbeidstid andre dager, gjelder reglene om overtidsbetaling med mindre partene blir enige om noe annet.

§ 10-11 Permisjon for utdanning

1. Hvis det i forbindelse med utdanning som er av verdi både for vedkommende og bedriften, er nødvendig med hel eller delvis permisjon, skal dette innvilges med mindre særlige grunner er til hinder for det.
2. 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 iht. aml § 12-11.
3. Ved behandling av slik permisjonssøknad skal alle ansatte eller grupper av ansatte vurderes etter de samme kriterier, også når det gjelder eventuell økonomisk støtte.
4. Søknad om permisjon bør besvares innen 3 uker. Dersom søknaden avslås, skal dette begrunnes.
5. 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. Dersom utdanningen varer mer enn 2 år, inngås særskilt avtale om hvilken type arbeid vedkommende skal gå tilbake til.

6. 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.

Merknad:

Partene er oppmerksom på det kan komme overstyrende regler for ansatte på arbeidsmarkedstiltak (VTA) som følge av finansieringsordningen for virksomhetene, samt av lovhjemlede regler.

KAP XI

Månedlig utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent

§ 11-1 Månedlig utlønning

Det bør benyttes månedlig utlønning, med mindre partene på bedriften er enige om noe annet. Det kan treffes avtale om å konto for- skudd for utlønningsperioden.

§ 11-2 Utlønning over bank

Utlønning skal foregå over bank.

Arbeidsgiver foretar lovmessig trekk av skatt, trygder mv. og trekk som arbeidsgiver/ansatt skriftlig avtaler.

Ansatt får på lønningsdagen en slipp som viser lønnsutregning, bruttobeløp, foretatt trekk og netto lønn som er overført.

Netto lønn minus trekk foretatt av banken settes inn på ansattes lønnskonto og skal stå til disposisjon på lønningsdagen.

Hvis en ansatt ønsker lønnskonto i annen bank skal bedriften eller den ansatte gi banken beskjed om overføring.

§ 11-3 Trekk av fagforeningskontingent

Bedriften skal i egen regi eller gjennom bank sørge for trekk av fagforeningskontingent og forsikringskontingent dersom denne er en del av medlemskapet,

når tillitsvalgte- eller hvor tillitsvalgte ikke er valgt- de ansattes forbund krever det.

De tillitsvalgte eller deres organisasjon skal levere oppgave over organiserte ansatte ordningen skal gjelde for, og er ansvarlige for at oppgaven til enhver tid er korrekt.

Trukne beløp overføres hver lønningsperiode hvis det ikke treffes avtale om en annen ordning.

Ved prosentberegning av fagforeningskontingent fastlegger tariffpartene retningslinjer for gjennomføringen. Beregningsgrunnlag skal være bruttofortjeneste, dvs. summen av beløp som oppgis i den årlige lønns- og trekkoppgave, unntatt honorarer utover vanlig fortjeneste til medlem av styre eller bedriftsfor-samling og erkjentlighetsgaver. Bedriften skriver lister over trukket kontingent for den periode tariffpartene fastsetter.

Trekklister med angitt dato/periode skal inneholde:

- fødselsnummer (11 siffer)
- navn
- trukket beløp
- virksomhetssted

Meldinger, hvor følgende bør være med:

- tilmeldt i perioden
- sluttet i perioden
- til eller fra første gangs militærtjeneste/siviltjeneste
- eventuelle andre meldinger tariffpartene er enige om
- brutto lønn
- trukket hittil
- overgang til uføretrygd, alderspensjon eller AFP.

Hvis bedriften trekker kontingent for ansatte i flere fagforbund forutsettes at rapporteringen samordnes.

Der det er mulig sendes trekklister elektronisk.

Det må gis rom for tilpasninger i bedrifter som av tekniske grunner ikke kan følge retningslinjene fullt ut. Oppnås ikke enighet forelegges saken for hoved-organisasjonene til avgjørelse.

Del B

Samarbeidsavtale

Formålet med avtalens kapitler XII-XVIII

Formålet med denne avtale er å styrke og videreutvikle samarbeidet mellom de ansatte, deres representanter og ledelsen i den enkelte bedrift og konsern. Den målsetting som kommer til uttrykk i Hovedavtalens § 9-1 gjelder også for samarbeidet i henhold til denne avtale. I samsvar med disse intensjoner har hovedorganisasjonene inngått de tilleggsavtaler som er nevnt i Del C.

Utviklingen i arbeidslivet med nye arbeids- og organisasjonsformer, internasjonalisering, bruk av ny teknologi m.m. stiller partene overfor nye krav om å utvikle gode og fleksible måter å organisere samarbeidet på som ivaretar avtalens målsetting.

Det er forholdene i den enkelte bedrift som må avgjøre hvordan samarbeidet best kan organiseres. Organiseringen må ta hensyn til virksomhetens art, størrelse, teknologi, organisasjonsstruktur, beslutningssystem, geografisk lokalisering m.m.

Hovedorganisasjonene er imidlertid enige om at en viss formalisering av samarbeidet er ønskelig og nødvendig i alle virksomheter. Avtale om dette bør søkes inngått lokalt. Partene på virksomheten kan i den forbindelse be om bistand fra organisasjonene. Dersom enighet om lokal avtale ikke oppnås, skal samarbeidet organiseres etter bestemmelsene i denne avtale.

Merknad:

Angående Del B

Partene er enige om at det er behov for å gjennomgå hovedavtalen Del B i løpet av perioden, med sikte på å tilpasse den til sektoren, og en best mulig praktisering av intensjonene i Del B.

Det nedsettes straks et Hovedavtaleutvalg med representanter fra hver av partene. Utvalget skal forberede revisjon av Hovedavtalen og tilpasninger av Del B.

Kap. XII

Bedriftsutvalg - felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg

§ 12-1 Opprettelse

I virksomheter med minst 100 ansatte skal det opprettes bedriftsutvalg med representanter for den ansvarlige bedriftsledelse og de ansatte.

Bedriftsutvalg skal også opprettes ved virksomheter med færre enn 100 ansatte hvis en av partene forlanger det og partenes hovedorganisasjon er enig i det.

Det kan etableres felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg etter reglene i §§ 12-11, 12-12 og 12-13, hvis partene på virksomheten ikke blir enig om noe annet.

Representanter som skal delta i behandlingen av saker etter arbeidsmiljølovens § 7-2, skal være valgt etter § 5 i forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg. Ved avstemning i slike saker har bare disse representanter stemmerett. Ved stemmelikhet gjør formannens stemme utslaget. Andre representanter i det felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg har tale- og forslagsrett i slike saker.

Forøvrig gjelder reglene om bedriftsutvalg så langt de passer.

§ 12-2 Sammensetning

Ledelsen i virksomhet med fra 100-400 ansatte kan oppnevne inntil 5 representanter. De ansatte skal ha 5 representanter.

Arbeiderne velger 3, hvorav fungerende leder for Arbeidsutvalget er selvskreven. Arbeidslederne kan velge 1 og de tekniske og merkantile funksjonærer 1.

Ledelsen i virksomhet med mer enn 400 ansatte kan oppnevne inntil 7 representanter. De ansatte skal ha 7 representanter. Arbeiderne velger 4, hvorav fungerende leder og nestleder, eller i dennes sted et annet medlem av Arbeidsutvalget, er selvskrevne.

Arbeidslederne, tekniske funksjonærene og merkantile funksjonærene kan velge 1 representant hver.

Opprettes bedriftsutvalg ved virksomhet med færre enn 100 ansatte skal utvalget bestå av inntil 3 representanter for ledelsen. Ansatte velger 2, hvorav den ene skal være leder for Arbeidsutvalget for arbeiderne. Arbeidslederne og de tekniske og merkantile funksjonærer kan velge 1 felles representant.

Har ledelsen bare en representant kan denne ha en personlig sekretær som kan delta i utvalgets møter, men uten de rettigheter som tilligger medlemmene.

§ 12-3 Valg og stemmerett

De ansattes representanter velges skriftlig og hemmelig innenfor den enkelte gruppe under ledelse og kontroll av gruppens tillitsvalgte.

Tilhører de stemmeberettigede innenfor en gruppe flere organisasjoner, skal de tillitsvalgte for disse rådslå om innkallelse til møte og møteledelsen. Blir de ikke enige, innrapporteres saken til LO og ASVL, som i fellesskap bestemmer hvordan valget skal ordnes.

Valg skal arrangeres slik at alle stemmeberettigede kan delta.

Stemmerett har alle ansatte unntatt den ansvarlige bedriftsledelsen.

§ 12 - 4 Funksjonstid

Valg foretas innen utgangen av februar og medlemmene til trer straks. Funksjonstiden for de som ikke er selvskrevne er 2 år.

Ved første gangs opprettelse er utvalget i funksjon umiddelbart etter valget. Gjenvalg kan finne sted.

§ 12 - 5 Utvalgets medlemmer

Utvalgsmedlemmer bør være over 20 år og valgt blant anerkjente dyktige ansatte som om mulig har arbeidet i virksomheten de siste 2 år.

Går et utvalgsmedlem over i stilling i en annen valggruppe eller slutter i virksomheten, opphører vedkommende å fungere og vararepresentanten rykker inn. §§ 6 - 10 og 6 - 11 i Del A får tilsvarende anvendelse på valgte medlemmer av bedriftsutvalget.

§ 12 - 6 Utvalgets ledelse

Utvalget skal ha en leder og en sekretær som velges blant utvalgets medlemmer for 1 år av gangen.

Lederen velges vekselvis av ledelsen og de ansattes representanter med mindre partene blir enige om noe annet.

Har ledelsen lederen skal de ansatte ha sekretæren og omvendt.
Vararepresentanten velges fra samme gruppe som leder og sekretær.

§ 12- 7 Utvalgets møter

Utvalget holder møter minst en gang pr. måned med mindre partene blir enige om noe annet. Saksliste med bilag utarbeides av leder og sekretær og sendes ut minst 3 dager før møtet.

Forslag til saker medlemmene ønsker behandlet må være sendt sekretæren så tidlig at de kan komme med i sakslisten.

Hvis representantene for en gruppe som er med i utvalget er enige om å kreve det innkalles ekstraordinært møte med 3 dagers varsel.

§ 12-8 Bedriftsutvalgets arbeidsområde

Bedriftsutvalgets hovedoppgave er gjennom samarbeid å virke for en mest mulig effektiv produksjon og for størst mulig trivsel for alle som arbeider i virksomheten. I virksomheter 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. Arbeidsområdet er:

Orienterende og fortrolige meddelelser fra ledelsen om virksomhetens økonomiske forhold og stilling innenfor bransjen, samt om forhold som er av betydning for produksjonsvilkårene og avsetningsmulighetene.

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

Spørsmål av vesentlig betydning for de ansatte og deres arbeidsforhold som angår virksomhetens virksomhet, større investeringer og endringer i produk-

sjonsopplegg og metoder, kvalitetsspørsmål, produktutvikling samt planer om utvidelser og innskrenkninger eller omlegginger, skal forelegges utvalget til uttalelse før avgjørelse fattes.

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

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

Hvis saker som nevnt i dette punkt skal behandles i virksomhetens 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 og ansvar for fastsettelse av generelle retningslinjer vedrørende yrkesopplæring for de ansatte i virksomheten 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 utdanningsspørsmål.

Innenfor en fastsatt budsjettamme kan ledelsen gi utvalget myndighet og ansvar for iverksettelse av vernetiltak. Dette innskrenker ikke arbeidsmiljøutvalgets beslutningsmyndighet etter arbeidsmiljøloven.

Innenfor en fastsatt budsjettamme kan ledelsen gi utvalget myndighet og ansvar for iverksettelse av sosiale velferdstiltak.

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

Når saker som er nevnt under avsnitt 2-9 i denne paragraf blir tatt opp til behandling, skal opplysninger som blir gitt av virksomheten holdes absolutt hemmelige i den utstrekning ledelsen krever det.

Bedriftsutvalget bør selv konsentrere seg om arbeid og tiltak av generell karakter som gjelder hele eller større deler av virksomheten. For øvrig bør utvalget i

størst mulig utstrekning delegere myndighet og ansvar til avdelingsutvalgene i saker som kan avgjøres på avdelingsnivå.

§ 12 - 9 Protokoller

Fra utvalgets møter føres protokoll.

Ved avstemningen skal eventuelt både flertallets og mindretallets standpunkt protokolleres.

Utdrag av protokollen tilstilles ledelsen, medlemmer av bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg samt tillitsvalgte for ansatte som ikke er representert i utvalget. Hovedorganisasjonene kan innhente rapport over utvalgets arbeid.

Utvalget skal gjøre resultatet av sitt arbeid kjent for de ansatte slik at interessen for samarbeid økes.

§ 12-10 Lønns- og arbeidstidsspørsmål

Utvalget behandler ikke lønns- eller arbeidstidsspørsmål eller tvister om fortolkning av tariffavtale eller arbeidsavtale. Slike saker behandles etter reglene i Del A.

Utvalget kan generelt drøfte arbeidstidsspørsmål og lønns- og akkordsystemer, men ikke inngå avtale om dette.

§ 12-11 Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg - sammensetning, valg og funksjonstid

Felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg sammensettes dels av personer valgt etter reglene i §§ 12 - 2 til 5, - dels av personer valgt etter reglene i arbeidsmiljøloven og forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

Utvalget trer i funksjon umiddelbart etter valgene etter arbeidsmiljøloven.

§ 12-12 Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgets ledelse

Leder velges etter forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

Sekretær velges blant utvalgets medlemmer for ett år av gangen. Når ledelsen

har lederen skal de ansatte ha sekretæren og omvendt.

Når utvalget behandler miljøsaker, har bare medlemmer valgt etter forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg (verne- og helsepersonalet unntatt) stemmerett.

§ 12-13 Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgsmøter

Møte til behandling av miljøsaker holdes minst 4 ganger i året. Hvis to medlemmer valgt etter forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg krever det skal slikt møte holdes.

Vedrørende møte til behandling av andre saker og forslag til saker som utvalgets medlemmer ønsker behandlet henvises til § 12 - 7.

KAP. XIII

Avdelingsutvalg

§ 13-1 Opprettelse

Virksomheter med mer enn 200 ansatte og selvstendige avdelinger under egen ledelse med myndighet til å treffe avgjørelse i spørsmål vedrørende avdelingen, bør opprette avdelingsutvalg.

Avdelingsutvalg bør også opprettes ved mindre virksomheter med selvstendige avdelinger hvis de er geografisk spredt eller det av andre grunner er naturlig.

§ 13-2 Sammensetning, valg og stemmerett m.v.

Partene på virksomheten kan treffe avtale om avdelingsutvalgenes sammensetning, valg og stemmerett, funksjonstid og ledelse. Dog skal et medlem utpekt av avdelingsledelsen, den hovedtillitsvalgte ved avdelingen og et medlem utpekt av avdelingens arbeidsledere være selvsikre medlemmer.

Eventuelle andre fra avdelingen bør innkalles avhengig av hvilke saker som behandles.

§ 13-3 Arbeidsområde

Avdelingsutvalg kan behandle spørsmål som nevnt i § 12 - 8 når de bare angår avdelingen. Det bør spesielt behandle rasjonalisering, saker vedrørende den daglige drift og planer for avdelingens utvikling. Det skal behandle saker det blir forelagt av ledelsen eller bedriftsutvalget. § 12-10 gjelder tilsvarende.

Behandlingen bør hvis mulig foregå på grunnlag av skriftlige underlag, produktjonsplaner og budsjetter som avdelingsledelsen benytter.

Utvalget bør gis anledning til å fremme forslag under forberedelse av planer og budsjetter for avdelingen.

Etter fullmakt fra ledelsen eller bedriftsutvalget kan utvalget treffe avgjørelser i saker som bare angår avdelingen når medlemmene er enige.

Utvalget er rådgivende for avdelingens ledelse og rapporterer direkte til denne.

Utvalget skal gi rapport om sin virksomhet til bedriftsutvalget.

Har utvalget fremmet forslag har det krav på ledelsens begrunnede standpunkt til forslaget.

§ 13-4 Møter

Møte holdes minst en gang pr. måned med mindre de selvskrevne medlemmer er enige om noe annet.

Reglene i § 12-7 om sakliste og § 12-9 om protokoller og rapporter og informasjon til de ansatte får tilsvarende anvendelse.

Kap. XIV

Konsernbestemmelser

§ 14-1 Konsernutvalg

Partene er enige om at det foreligger behov for på konsernbasis å drøfte saker som er nevnt i Hovedavtalens kap. IX og § 12-8. De stedlige parter med bistand av organisasjonene søker å finne frem til hensiktsmessige former for slikt samarbeid. En slik form for samarbeid skal foregå enten ved :

- a) at det i konserner med virksomheter 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 ledere 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 Hovedavtalens § 12-2 kan komme sammen med representanter for konsern- og bedriftsledelsen og diskutere de spørsmål som er nevnt i § 12-8 og som har felles interesse. Slike møter skal holdes minst en gang i året, eller
- c) at en finner andre tilsvarende samarbeidsformer.

De ordninger partene måtte bli enige om, skal ikke gripe inn i den vanlige fremgangsmåte for behandling av tvister - jfr.Hovedavtalens § 2-3. 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 § 6-8. I de tilfeller det er nødvendig med reiser i forbindelse med slike drøftelser, betaler konsernet kostgodtgjørelse etter avtalte satser og medgatte reiseutgifter.

Konserner kan ha en beslutningsstruktur på divisjons- eller regionnivå som treffer vedtak av vesentlig betydning for ansatte og deres arbeidsforhold på disse nivåer. I slike tilfelle kan det avtales ordninger som ivaretar de hensyn som fremgår av kap. IX og §12-8.

ASVL og LO er enige om at det også i selskaper eller konserner med virksomhet i flere land er behov for kontakt og samarbeidsordninger. Man er kjent med at det i en del konserner etableres slike ordninger over landegrensene, tilpasset det enkelte konserns struktur og behov.

Om EUs arbeid med å etablere en felles plattform for europeiske bedriftsutvalg resulterer i EU-lovgivning eller europeiske rammeavtaler, er partene innstilt på å forhandle om nødvendige tilpasninger i Hovedavtalen.

Merknad:

Med konserner 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.
For øvrig henvises til konserndefinisjonen i aksjelovene §§ 1-3 og selskapslovens § 1-2.

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 ansatte gjennom sine representanter skal få drøftet med ledelsen spørsmål av viktighet for dem. Dersom beslutninger av vesentlig betydning for ansatte 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 ledere i utvalget av tillitsvalgte på de virksomheter som berøres, får drøfte saken med ledelsen i angjeldende organ.

§ 14-2 Tillitsvalgtes godtgjørelse

For den tid som medgår til drøftelser i henhold til § 14-1 første og annet ledd, skal de tillitsvalgte godtgjøres som bestemt i § 6-8. I de tilfeller det er nødvendig med reiser i forbindelse med slike drøftelser, betaler konsernet kostgodtgjørelse etter avtalte satser og medgåtte reiseutgifter.

§ 14-3 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 virksomheter velges til denne funksjon. Den konserntillitsvalgte kan velges av konsernutvalg etter kap. XIV, 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 virksomhetsnivå.

Rettigheter og plikter for den konserntillitsvalgte skal følge bestemmelsene i Hovedavtalens del A om tillitsvalgte.

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 kontor plass, teknisk utstyr etc.
- hel/deltid

§ 14-4 Europeiske samarbeidsutvalg

”Avtale om europeiske samarbeidsutvalg eller tilsvarende samarbeidsformer” opprettet mellom NHO og LO 30. november 1995, er allmenngjort ved kgl.res. av 18. oktober 1996.

ASVL og LO er enige om at det også i foretak eller konserner med virksomhet i flere land er behov for kontakt- og samarbeidsordninger.

Avtalen er inntatt som tilleggsavtale VIII til denne Hovedavtale.

Partene er enige om at de prinsipper Hovedavtalen bygger på i § 9-1 og i Del B skal være retningsgivende også for praktiseringen av denne avtale.

Merknad:

Med utgangspunkt i Europaparlamentets og rådsdirektiv 2009/38/EF om innføring av europeiske samarbeidsutvalg, som erstatter rådsdirektiv 1994/45, er partene enige om å oppta forhandlinger for å oppdatere avtalen.

Kap. XV

Informasjonsmøter og virksomhetskonferanser

§ 15-1 Informasjonsmøter

Minst en gang pr. år skal det holdes informasjonsmøte for ansatte i virksomheten eller dens enkelte avdelinger hvor ledelsen gir generell orientering om virksomhetens forhold og fremtidsutsikter. Finner bedriftsutvalget det ønskelig kan møte holdes oftere.

§ 15-2 Virksomhetskonferanser

Blir leder og sekretær i bedriftsutvalget enige om det innkalles medlemmene av bedrifts- og avdelingsutvalg til virksomhetskonferanse hvor ledelsen orienterer om virksomhetens situasjon og oppgaver i tiden fremover, og utvalgenes videre arbeid drøftes.

Kap. XVI

Kompetanseutvikling

§ 16-1 Innledning

Arbeidersamvirkenes Landsforening og Landsorganisasjonen i Norge erkjenner den store betydning øket utdanning har for den enkelte, virksomhetens utvikling og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning og omskolering.

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

§ 16-2 Etter- og videreutdanning

Etter- og videreutdanning er et særlig viktig virkemiddel i utviklingen av virksomhetens konkurranseevne. I alle ledd i verdikjeden er aktuell kompetanse en forutsetning for at virksomheten skal kunne ta imot og nyttiggjøre seg ny viten. Utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på virksomhetens nåværende og fremtidige behov. Dette må ta utgangspunkt i de mål virksomheten har for sin virksomhet.

Med etterutdanning menes vedlikehold av kompetanse innenfor nåværende stilling, mens videreutdanning omfatter kvalifisering for nye og mer kvalifiserte oppgaver i virksomheten. Både virksomheten og den enkelte medarbeider har interesse for så vel etterutdanning som videreutdanning, og må derfor ta ansvar for utviklingen av slik kompetanse.

§ 16-3 Tiltak/virkemidler

Den enkelte virksomhet skal legge frem sine mål for fremtidig utvikling som grunnlag for kartlegging av behov for kompetanse. Det er virksomhetens ansvar, i samarbeid med de ansatte, å foreta kartleggingen og initiere eventuelle tiltak. Kartleggingen oppdateres vanligvis en gang pr. år. Der hvor det er gap mellom virksomhetens nåværende kompetanse og fremtidige behov, forutsettes dette dekket med aktuelle opplæringstiltak eller med andre virkemidler. Kostnadene til etter- og videreutdanning i samsvar med virksomhetens behov er virksomhetens ansvar.

Virksomheten og de ansatte har alle ansvar for at et eventuelt kompetansegap blir tilfredsstillende dekket.

§ 16-4 Dokumentasjon av realkompetanse

Det er viktig at bedriften har et system for dokumentasjon av den enkeltes erfaring, kurs og praksis relatert til arbeidsforholdet.

Kap. XVII

Partenes ansvar for oppfølging av samarbeidsavtaler

§ 17-1 Organisasjonsansvar

Hovedorganisasjonene har et felles ansvar for informasjon og veiledning når det gjelder praktiseringen av samarbeidsavtalen i virksomhetene.

Det felles ansvar for oppfølging av samarbeidsbestemmelsene ledes av styret nevnt i kap. XVIII.

§ 17-2 Organisasjonsbistand

På anmodning fra partene i den enkelte virksomhet skal organisasjonene bistå med råd og veiledning ved opprettelse av samarbeidsorganer og ved videreutvikling av samarbeidsorganene som hensiktsmessige virkemidler for samarbeidet i virksomheten.

Gjennom informasjon, opplæring og formidling av erfaringer skal organisasjonene i fellesskap spre kjennskap til samarbeidsavtalen og hvordan den kan bidra i utviklingen av virksomhetene.

Kap. XVIII

Organisasjonenes fellestiltak

- samarbeid og utvikling

§ 18 Samarbeid og utvikling

Partene er enige om å samarbeide med sikte på å utvikle og fremme felles politikk innen attføring, kvalifisering og arbeidstilbud for yrkeshemmede og arbeidsledige, både nasjonalt og internasjonalt. Partene vil prioritere (legge særskilt vekt på) arbeidet med å bedre rammebetingelsene for virksomheter i avtaleområdet.

Det avholdes minst ett felles møte mellom partene hvert år, der dette er temaet.

DEL C

Tilleggsavtaler

I tillegg til Hovedavtalens bestemmelser (og vedheftet denne som bilag) gjelder følgende tilleggsavtaler:

Tilleggsavtale	I	Rammeavtale om likestilling i arbeidslivet
Tilleggsavtale	II	Avtale om opplæring i verne- og miljøarbeid i virksomhetene for verneombud og medlemmer i arbeidsmiljøutvalg (AMU)
Tilleggsavtale	III	Rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer
Tilleggsavtale	IV	Avtale om kontrolltiltak i virksomheten
Tilleggsavtale	V	Retningslinjer for bruk av arbeidsstudier
Tilleggsavtale	VI	Rammeavtale om systematisk arbeidsvurdering som grunnlag for fastsettelse av differensierte lønninger
Tilleggsavtale	VII	Avtale om europeiske samarbeidsutvalg eller tilsvarende samarbeidsformer

DEL D

Kap. XIX

Spesielle bestemmelser

§ 19-1 Taushetsplikt

Personalet er forpliktet til å bevare absolutt taushet om alle forretningsanliggender som de i egenskap av virksomhetens ansatte får kjennskap til.

Merknad:

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

KAP. XX

Hvem Hovedavtalen omfatter

§ 20 - 1 Fellesforbundet

Ansatte på arbeidsmarkedstiltaket VTA hos en tiltaksarrangør tilsluttet ASVL.

§ 20 - 2 Forbundet for Ledelse og Teknikk

Alle medlemmer av FLT med unntak av representant for arbeidsgiver.

Protokolltilførsel

Representanter for arbeidsgiver, nevnt i Hovedavtalens § 6-3, omfattes ikke av Hovedavtalens bestemmelser eller gjeldende overenskomster i virksomheten.

Merknad:

Representanter for arbeidsgiver er de som ved sin underskrift i forhandlinger kan forplikte virksomheten.

Oslo, november 2011

ARBEIDERSAMVIRKENES
LANDSFORENING

Dag Sandvik
(sign)

LANDSORGANISASJONEN
I NORGE

Trine Lise Sundnes
(sign)

Del C - Tilleggsavtaler

Tilleggsavtale I

Rammeavtale om likestilling i arbeidslivet

I. Formål

Å arbeide med likestilling er viktig for å ta i bruk de menneskelige ressursene og for å fremme verdiskaping.

Som et ledd i å oppnå likestilling, må alle arbeidstakere – uavhengig av kjønn – gis like muligheter til å bruke sine evner og anlegg, det må likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement.

Arbeidet med likestilling er et lederansvar og må være forankret i virksomhetens toppledelse og følges opp av øvrig ledelse, som må måles på oppnådde resultater.

Partene konstaterer at:

- *Likestilling gjelder holdninger og normer*
- *Likestilling krever samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte*
- *Likestilling krever at en ser sammenhengen mellom arbeidsliv, familieliv og samfunnsliv*
- *Likestilling skal nedfelles i strategi- og plandokumenter*

II. Hovedorganisasjonenes plikter

Hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling er forankret i lov- og avtaleverk, samt internasjonale konvensjoner og direktiver.

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

Hovedorganisasjonene og deres tilsluttede organisasjoner forutsettes å medvirke i det lokale arbeid, ved for eksempel 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 gjennomføring av rammeavtalens prinsipper, og partene skal selv ta initiativ til *tiltak og aktiviteter* som kan fremme likestilling.

III. Det lokale arbeid

1. Partenes ansvar

Likestilling har med kultur og tradisjon å gjøre og kan ikke ses isolert fra virksomhetens øvrige virksomhet. *Likestilling kan oppnås* gjennom handling, integrert i et utviklingsarbeid i den enkelte *bedrift*. Partene understreker betydningen av et planmessig og målrettet arbeid som er kommet til uttrykk i *bedriftens* strategi- og plandokumenter.

2. Organiseringen av arbeidet lokalt

Partene lokalt har et felles ansvar for gjennomføring *av likestilling og skal spesielt legge vekt på tiltak for*

- at kvinner og menn tildeles kvalifiserte oppgaver på lik linje
- at kvinner og menn gis like muligheter for avansement i virksomheten
- rekruttering av kvinner til lederstillinger på alle nivå
- bedre fordeling og organisering av arbeidstid slik at det fremmer likestilling

En kartlegging og analyse av likestillingstilstanden i bedriften, herunder lønn spesifisert for kvinner og menn, må gjennomføres som et første skritt i dette arbeidet, og danne utgangspunktet for formulering av visjon, målsetting og handlingsplaner med tiltak.

Kartlegging og analyse må skje i samsvar med personopplysningsloven.

Det er av betydning å se sammenhengen mellom arbeidsliv og familieliv, og at *foreldrepermisjonen fordeles bedre mellom foreldrene*.

Når det gjelder utarbeiding av likestillingsavtaler, anbefales LO og NHOs hefte om likestillingsavtaler og handlingsplaner: "Kvinner og menn skal ha like muligheter – Meny for likestillingsavtaler & handlingsplaner".

Det er av betydning å se sammenhengen mellom arbeidsliv og familieliv, og at også fedre i større grad benytter sin permisjonsadgang.

IV Forhandlingsrett og forhandlingsplikt

Tvister om forståelse av denne rammeavtale og de lokale likestillingsavtaler behandles etter Hovedavtalens § 2.

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 aksjonsplanen for iverksettelse av denne deklarasjonen.

Partene henviser videre til Lov om likestilling mellom kjønnene.

Tilleggsavtale II

Avtale om opplæring i arbeidsmiljø i virksomhetene for verneombud og medlemmer i arbeidsmiljøutvalg (AMU)

Innledning

Avtalen bygger på arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Opplæring i arbeidsmiljøspørsmål er en forutsetning for et godt helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS) i bedriften. Gode kunnskaper om arbeidsmiljø bør finnes på alle nivå. Det er særlig viktig at medlemmer av arbeidsmiljøutvalg, verneombud og arbeidsledere har de nødvendige kunnskaper for å kunne ivareta sine funksjoner i HMS-arbeidet. Det er viktig at alle ansatte medvirker i dette arbeidet. Slike kunnskaper bør også finnes hos andre som tar beslutninger som påvirker arbeidsmiljøet. Det er derfor ønskelig at også annet nøkkelpersonell får opplæring.

Opplæringen skal gi grunnlag for å stimulere til samarbeid og medvirkning i HMS- arbeidet i egen virksomhet.

1. Avtalen omfatter

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

2. Opplæringens formål og innhold

Opplæringen skal gi deltakerne forutsetninger for å kunne ivareta sine funksjoner i HMS-arbeidet og gi kunnskap om hvilke plikter og rettigheter deltakerne har i AMU og som verneombud. Målet er å gi bedriftens ledelse og dens ansatte grunnlag for selv å løse arbeidsmiljøproblemene i bedriften. For å få til et godt opplæringsopplegg bør de lokale partene samarbeide om gjennomføringen.

Opplæringen må derfor ha fokus på de tema som ASVL og LO blir enige om skal gjelde i avtale med relevante opplæringsorganisasjoner om gitte faglige og pedagogiske kriterier, herunder:

- Kunnskap om ulike aktørers rolle i HMS-arbeidet i virksomheten, herunder spesielt verneombudets og AMUs rolle og funksjon i bedriften 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.
- 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 enn 40 timer dersom partene i bransjen er enige om at det er forsvarlig.

4. Gjennomføring av opplæringen

LO og ASVL utvikler kriterier for opplæringen med fokus på gjeldende lovverk og organisasjonenes satsingsområder til de opplæringsorganisasjonene som tilbyr opplæringen på vegne av partene.

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

Opplæringsaktører

Opplæringen bør skje lokalt i samarbeid mellom partene i bedriften, i regi av forbund og/eller landsforening eller hos opplæringsorganisasjoner som tilbyr opplæring på vegne av partene. Også andre med relevant kompetanse kan forestå opplæringene. Bransjepartene avgjør hva som er relevant kompetanse.

Partene anbefaler at opplæringen ledes av en kursleder som har pedagogisk erfaring og kunnskap. Bedriftshelsetjenesten bør 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. AMU vurderer behov for videreopplæring der det er nødvendig for at de enkelte funksjoner skal kunne ivaretas.

6. Opplæringsplan i bedriften

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

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

Nytt personale som omfattes av denne avtale, bør ha påbegynt grunnopplæringen innen 6 måneder og i alle fall innen 12 måneder. Personale 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 gjennomføringen av opplæring innenfor ordinær arbeidstid innebærer et betydelig hinder for bedriften, kan opplæringen skje utenom vanlig arbeidstid.

Arbeidsgiveren skal dekke alle utgifter i forbindelse med opplæring etter denne avtale, som kursutgifter, eventuelle oppholds- og reiseutgifter 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 som kurset varer.

Er opplæringen lagt i fritiden, skal lønn betales som om det gjaldt ordinær arbeidstid, uten overtidstillegg. Skjer opplæringen i internat eller lignende betales vanlig daglønn uten overtid.

8. Tvisteløsning

Det henvises til Hovedavtalens kapittel II.

Tilleggsavtale III

Rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer

I. Generelle bestemmelser

Arbeidersamvirkenes Landsforening og Landsorganisasjonen i Norge 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 Hovedavtalens Del A, kap. IX, og Del B, §12-8.

Partene er enige om at avtalens bestemmelse må gis en hensiktsmessig praktisering avhengig av virksomhetens 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 personopplysninger som gjelder de ansatte ved den enkelte virksomhet. Med personopplysninger menes opplysninger og vurderinger som kan knyttes til en enkelt person, jf. personopplysningsloven § 2 nr. 1.

Det er videre forutsatt at avtalen foruten datamaskinbaserte systemer også gjelder teknologiske endringer av betydelig omfang samt de tilfelle hvor endringene er av viktighet for ansatte og deres arbeidsforhold. Tvister om forståelsen av denne avtale behandles etter § 2-3 i Hovedavtalen.

Bruk av nye teknologiske muligheter i form av utstyr og systemer kan være avgjørende for virksomhetens 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, likestilling mellom kvinner og menn o.l. være med.

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

II. Informasjon

Virksomheten 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 virksomhetens beslutninger settes i verk, jf. § 4-2, nr. 1 i arbeidsmiljøloven. Når informasjonen gis i møte anbefaler hovedorganisasjonene at det settes opp referat som undertegnes av begge parter.

Virksomhetens eventuelle langtidsplaner og forprosjekter skal være en del av denne informasjon. For øvrig henvises det til Hovedavtalens § 9-3 nr. 1.

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. Ledelsen 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 virksomheten 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 ansatte sikres reell innflytelse. Hovedorganisasjonene 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 tapte arbeidsfor tjeneste som nødvendige utgifter til informasjon etter ”III MEDVIRKNING” dekkes.

Virksomhetens egen ekspertise skal i rimelig utstrekning kunne benyttes av den tillitsvalgte i samråd med ledelsen.

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

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

Før virksomheten fatter endelig beslutning om system- og/eller teknologivalg innenfor avtaleområdet, bør partene på den enkelte virksomhet 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 virksomhet ønsker det, kan de velge en spesiell tillitsvalgt (datatillitsvalgt) til å ivareta sine interesser og til å samarbeide med virksomheten innenfor avtaleområdet. Den datatillitsvalgte kan også utpekes blant de tillitsvalgte, jf. Hovedavtalens §§ 5-2 - 5-8.

Hvis virksomhetens størrelse og omfanget av bruken av ny teknologi gjør det naturlig, kan det etter avtale med virksomheten 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.

V. Opplæring

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

planleggingen. Virksomheten 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 virksomheten 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 systemutforming, jf. arbeidsmiljølovens § 4-2 nr. 1.

Opplæringens omfang og karakter vurderes ut fra behovene i den enkelte virksomhet. Vurderingene skal omfatte generell opplæring av informativ karakter for nødvendig styrkelse av det generelle kunnskapsnivå i virksomheten, 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 virksomheten, ved anvendelse av eksterne opplæringstilbud eller i en kombinasjon avhengig av forholdene i den enkelte virksomhet.

VI. Behandling av personopplysninger

Vedrørende systemer for lagring og bruk av personopplysninger som gjelder de ansatte i virksomheten vises det til personopplysningsloven med forskrifter. Innsamling, registrering, sammenstilling, lagring og utlevering av personopplysninger skal ikke skje uten at dette er saklig begrunnet ut fra virksomhetens drift. Ved den enkelte virksomhet skal det klarlegges hvilke typer personopplysninger som vedrører de ansatte og som samles inn, lagres, bearbeides og brukes ved hjelp av datamaskinutstyr/elektroniske hjelpemidler. Det skal ved den enkelte virksomhet i samarbeid med de tillitsvalgte utarbeides instruks for lagring og bruk av persondata. Oppnås det ikke enighet, kan saken bringes inn for hovedorganisasjonene.

VII. Informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT)

Dersom ledelsen gir de tillitsvalgte tilgang til virksomhetens datasystem i arbeidet som tillitsvalgt, skal det etableres et system som sikrer mot innsyn i de tillitsvalgtes datamateriale. Partene skal drøfte hvordan de kan etablere et slikt system. Denne bestemmelsen innebærer ingen begrensninger i arbeidsgivers rett til vedlikehold og drift av datasystemet.

Protokolltilførsel fra ASVL:

ASVLs forutsetning for bestemmelsen ovenfor er at myndighetene anser de til-litsvalgte selv som behandlingsansvarlig iht. personopplysningsloven § 2 nr. 4.

VIII. Samarbeidsformer og lokale særavtaler

Partene på den enkelte virksomhet bør selv søke å finne frem til de mest hen-siktsmessige samarbeids- og organisasjonsformer innenfor avtale området. Overensstemmende med de retningslinjer som er trukket opp i denne ramme-avtale, skal det på den enkelte bedrift, dersom en av partene ber om det, søkes opprettet en særavtale.

Oppnås det ikke enighet, kan hver av partene bringe saken inn for hovedorgani-sasjonene. Hovedorganisasjonene forplikter seg til, i samarbeid med partene på virksomheten, å søke å finne en løsning innen rimelig tid.

IX. Partenes forpliktelser

Partene på den enkelte virksomhet som berøres av bestemmelsene i denne avta-le, forplikter seg til å gjøre denne kjent blant de ansatte.

Merknad:

Partene henvises for øvrig til merknadene som er gitt i § 9-11.

Tilleggsavtale IV

Avtale om kontrolltiltak i virksomheten

ASVL og LO er enige om at denne rammeavtale skal legges til grunn ved ut-forming og innføring av interne kontrolltiltak samt vesentlige forandringer av eksisterende kontrollordninger i den enkelte virksomhet der dette fremstår som nødvendig for virksomheten.

Partene viser ellers til arbeidsmiljølovens kapittel 9 om kontrolltiltak i virksom-heten.

1. Kontrolltiltak kan ha sitt grunnlag i teknologiske, økonomiske, sikkerhets- og helsemessige omstendigheter, samt andre sosiale og organisatoriske for-hold i virksomheten. Tiltak som innføres skal ikke gå ut over det omfang som er nødvendig og må være saklig begrunnet i den enkelte virksomhets virksomhet og behov.

2. Alle ansatte eller grupper av ansatte skal stilles likt i forhold til den kontroll som gjennomføres i henhold til pkt. 1.
3. Spørsmål om behov, utforming og innføring og vesentlig endring av interne kontroll tiltak skal drøftes med de tillitsvalgte. Virksomheten skal holde de ansatte gjennom deres tillitsvalgte orientert om planer og arbeid innenfor området, slik at disse så tidlig som mulig, og før virksomhetens beslutning kan gjøre sine synspunkter gjeldende.
4. Før tiltak settes i verk, skal de ansatte ha fått informasjon om tiltakenes formål og praktiske konsekvenser. ledelsen og de tillitsvalgte skal hver for seg og i fellesskap bidra til at nødvendig informasjon blir gitt de ansatte før tiltak settes i verk.
5. I den utstrekning man ved kontrolltiltak behandler personopplysninger manuelt eller elektronisk (herunder behandler slike opplysninger i form av bilde/film, tekst, magnetbånd etc.), skal spørsmål knyttet til oppbevarings- tid, lagring, makulering etc. drøftes med de tillitsvalgte og klarlegges i samsvar med personopplysningsloven med tilhørende forskrifter.
6. Kontrolltiltak utformet og innført i samsvar med denne avtales bestemmelser, kan praktisk utføres av virksomhetens egne ansatte, eller det kan engasjeres frittstående virksomhet. Skal virksomheten igangsette kontrolltiltak som omfattes av lov om vaktsselskaper skal det benyttes godkjent vaktsselskap i henhold til samme lov. Ansvaret for tiltakene påligger i alle tilfelle virksomheten.
7. Dersom en av partene på den enkelte virksomhet ønsker det, skal det søkes opprettet lokal avtale om utforming og gjennomføring av virksomhetens kontrolltiltak, samt fastsette bruksområdet for disse. Oppnås det ikke enighet, kan hver av partene bringe saken inn for hovedorganisasjonene.

Merknad:

Det vises til merknad i § 9-11.

Tilleggsavtale V

Retningslinjer for bruk av arbeidsstudier

I. Omfang

ASVL 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 på virksomheten før slike systemer innføres.

Bruk av arbeidsstudier som ikke gir en matematisk kopling mellom resultat av studiene og lønn, omfattes ikke av denne avtale.

II. Generelt

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 avtalens intensjoner, jf. Hovedavtalens Del A kap. IX. Partene er videre enige om viktigheten av å fremme metoder som vil kunne bedre arbeidsforholdene for den enkelte og øke trivselen på arbeidsplassen, (jf. AML § 12). Arbeidsstudier kan ikke brukes til å redusere ansattes fortjenestemuligheter i tariffperioden med mindre tariffavtale eller særavtale gir adgang til revisjon.

Tvister om forståelsen av denne avtalen behandles etter § 2-3 i Hovedavtalen.

III. Arbeidsstudietillitsvalgt

Ansatte skal velge en eller flere arbeidsstudietillitsvalgte, alt etter virksomhetens art og størrelse og den arbeidsstudieteknikk som skal anvendes. Disse tillitsvalgte skal være de ansattes sakkyndig i arbeidsstudiespørsmål og bør ikke samtidig ha tillitsverv i perioden som vanlig forhandler.

De som velges bør ha teknisk innsikt og interesse for arbeidsstudier. Hovedavtalens vanlige bestemmelser gjelder også for arbeidsstudietillitsvalgte. Funksjonstiden skal være 2 år. Såfremt det ikke foreligger saklig grunn til endring, bør denne periode 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.

Virksomheten skal sørge for at arbeidsstudietillitsvalgte får den nødvendige teoretiske og praktiske opplæring i arbeidsstudier. Virksomheten skal sørge for at de teoretiske og praktiske kunnskaper som arbeidsstudietillitsvalgte trenger for å kunne forstå og bedømme et fremlagt studiemateriale og foreta kontrollstudier, blir holdt ved like.

I opplæringstiden og under arbeid som arbeidsstudietillitsvalgt betales vanlig gjennomsnittsførtjeneste.

IV. Generelt om arbeidsstudier

Arbeidsstudier omfatter i alminnelighet:

1. Metodestudier
2. Tilleggstidsstudier
3. Grunntidsstudier

Metode- og tilleggstidsstudier skal vanligvis utføres før eventuelle grunntidsstudier.

1. Metodestudier tar sikte på å tilrettelegge arbeidet og selve arbeidsmetoden slik at arbeidet kan utføres på en best mulig måte. Under studiene skal det konfereres med ansatte som vanligvis utfører arbeidet.
2. Tilleggstidsstudier utføres for å registrere alle tilleggstider ved en arbeidsplass eller avdeling både med sikte på å oppnå forbedringer - og for å bestemme nødvendige tillegg til fastlagte grunntidsstudier. Tillegg for personlige behov (se kap. V) tas vanligvis ikke med under tilleggstidsstudier.
3. Grunntidsstudier utføres for å finne frem til den tid som en øvet ansatt med standardytelse anvender på en arbeidsoperasjon.
 - a. Standardytelse er den ytelse som en øvet ansatt, fortrolig med arbeidsmetode, verktøy og maskin, kan opprettholde i lengre tid.
 - b. Under studiet blir ansattes ytelse vurdert slik at tiden - om nødvendig - reguleres opp eller ned for å komme frem til standardytelsen.
 - c. Studiet skal utføres på en øvet ansatt. Hvis det er nødvendig, for å få et mer pålitelig grunnlag, kan studiet utføres på flere ansatte med øvelse i vedkommende arbeidsoperasjon.

V. Personlige tillegg og hviletid

Personlig tillegg er den tid ansatte trenger til personlig behov uavhengig av arbeidets art.

Hviletid er den ekstra tid til hvile som er nødvendig ved ekstra anstrengende arbeid.

Hvis personlige tillegg og eventuell nødvendig hviletid, ikke er fastlagt under tilleggstidsstudiene, fastlegges dette ved forhandlinger mellom partene på virksomheten. Eventuell uenighet behandles i henhold til Hovedavtalens § 2-3. I mellomtiden praktiseres virksomhetens forslag.

VI. Akkordberegninger

1. Standardtiden fastlegges enten ved arbeidsstudier eller ved bruk av standardtidssystemer.
2. Oppdragstiden bestemmes i alminnelighet ved at det til standardtiden legges de fastlagte tilleggstider.
3. Akkorden beregnes på grunnlag av oppdragstiden som tids eller kroneakkord med betaling for standardytelse som angitt under I. Før grunntidsstudier iverksettes, skal beregningsgrunnlaget være avtalt i tariffavtale eller i særavtale på virksomheten.

VII. Akkordforhandlinger

1. Når akkorden er ferdigberegnet, skal den forelegges den ansatt eller de ansatte som skal utføre arbeidet og undertegnes av forhandlingspartene på virksomheten.
2. Hvis de ansatte ønsker det, skal de tidsstudier og beregninger, herunder ytelsesvurdering, som danner grunnlag for akkorden fremlegges
3. Oppnås enighet om akkorden, trer den i kraft med en gang.
4. Hvis enighet ikke oppnås, skal virksomhetens arbeidsstudierepresentant og den arbeidsstudietillitsvalgte snarest mulig gjennomgå studiematerialet og eventuelt sammen foreta de nødvendige kontrollstudier. Oppnås fremdeles ikke enighet om akkorden, anvendes de vanlige bestemmelser om akkordforhandlinger og tvister i overenskomsten.

5. Hovedorganisasjonene vil anbefale at i de tilfelle det ikke oppnås enighet om akkorden, praktiseres foreløpig virksomhetens forslag. Det endelige resultat gjøres gjeldende med tilbakevirkende kraft fra det tidspunkt den foreløpige akkord ble satt i verk.
6. Alle gjeldende akkorder skal registreres og arkiveres. Med akkorden skal det følge en fullstendig arbeidsbeskrivelse.

Ansattes tillitsvalgte utleveres kopier av gjeldende akkorder.

VIII. Grunnlag for endringer av arbeidsstuderte akkorder

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

1. En endring av lønnsnivået ved tariffrevisjoner.
2. Endring av metode, maskin, arbeidsplass eller materiale.
3. Forandring av virksomhetens (avdelingens) produksjonsopplegg som blant annet medfører endrede tilleggstider.
4. Når enkelte akkorder er vesentlig eldre enn virksomhetens øvrige akkorder.
5. Akkorder som er åpenbart feilaktige ved at det for eksempel er foretatt regnefeil under utregningen. Begge parter plikter gjensidig å melde fra når slike feil oppdages.

Revisjon foretas vanligvis ved at det foretas nye arbeidsstudier.

IX. Lønn under arbeidsstudiene

1. Under arbeidsstudier betales i henhold til virksomhetens lønssystem.
2. Akkordlønnede ansatte som grunnet tilleggsstudier eller metodestudier ikke kan holde sin vanlige fortjeneste under studiene, er garantert sin gjennomsnittlige timefortjeneste.

X. Varighet

Bestemmelser om oppsigelse og varighet for denne avtale skal være de samme som gjelder for Hovedavtalen LO/ASVL.

Tilleggsavtale VI

Rammeavtale om systematisk arbeidsvurdering som grunnlag for fastsettelse av differensierte lønninger

I. Omfang

ASVL og LO er enige om at denne avtale skal legges til grunn ved utforming og innføring av systematisk arbeids- og/eller dyktighetsvurdering i den enkelte virksomhet. Det forutsettes enighet mellom partene på virksomheten før slike systemer innføres. Bruk av systemer som ikke gir en matematisk kopling mellom resultat av vurderingene og lønn, omfattes ikke av denne avtale.

II. Generelt

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 avtalens intensjoner,

jf. Hovedavtalens Del A kap. IX. Partene er videre enige om viktigheten av å fremme metoder som vil kunne bedre arbeidsforholdene for den enkelte og øke trivselen på arbeidsplassen, (jf. AML § 12).

Tvister om forståelsen av denne avtalen behandles etter § 2-3 i Hovedavtalen.

III. Arbeidsvurdering

1 Anvendelse

Arbeidsvurdering gir grunnlag for systematisk innplassering av stillinger i lønnsklasser ut fra de kvalifikasjonene som stillingen krever og under hvilke forhold arbeidet utføres.

Partene vil påpeke at systematisk kjønnsnøytral arbeidsvurdering kan være et hensiktsmessig verktøy for fremme av likelønn mellom kjønnene på virksomheten.

Et lønssystem basert på arbeidsvurdering bygger på:

1. En arbeidsbeskrivelse av de jobber som skal plasseres i systemet.
2. En avtale om hvilke faktorer som skal tas med i vurderingen, og - hvis po-

engssystem skal nyttes - hvilke poengverdier som skal tilknyttes den enkelte faktor.

3. En systematisk komitévurdering av de enkelte jobber for plassering i systemet.
4. Overføring av vurderingsresultatet til lønnsklasser.

2. Innføring

Før arbeidsvurdering settes i verk ved virksomheten, skal partene inngå skriftlig avtale om dette.

3. Arbeidsbeskrivelsen

Arbeidsbeskrivelse utarbeides av ledelsen i samarbeide med den ansatte det gjelder eller en representant for gruppen. Den skal bestå i en generell beskrivelse av den enkelte stilling. Det tas med så mange detaljer som er nødvendige for at beskrivelsen gir et alminnelig inntrykk av hva jobben består i, og de forhold arbeidet utføres under.

4. Valg av system

Vurderingssystemet, - dvs. faktorene og eventuelle poengverdier - avtales mellom partene på virksomheten. Faktorene skal være kjønnsnøytrale og mest mulig relevante som, for eksempel kompetanse, anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold. De respektive organisasjoner kan gi veiledning i valg av system.

5. Vurderingskomiteen

Vurderingskomiteen skal ha like mange medlemmer fra ledelsen og de ansatte. Komiteen bør bestå av 2 eller 3 personer fra hver av partene.

Virksomheten skal sørge for at komiteens medlemmer får teoretisk og praktisk opplæring.

Medlemmene av vurderingskomiteen har i opplæringstiden og under utøvelsen av komitéarbeidet krav på sin vanlige fortjeneste.

Komiteen vurderer den enkelte stilling ut fra arbeidsbeskrivelsene, iakttagelse av arbeidsplassen og eventuelt intervju med ansatt og arbeidsleder i avdelingen.

Den enkelte ansatte har rett til å se vurderingen av sin egen stilling.

Hvis komiteen ikke oppnår enighet om vurderingen av en eller flere stillingers verdi, må disse stillinger vurderes på nytt. Dette bør først foretas når man er ferdig med de øvrige stillinger. Tvister om stillingers verdi kan ikke innbringes for noen ankeinstans. Hovedorganisasjonene kan, etter anmodning fra én av partene, rådspørres.

Når arbeidet med innføringen av arbeidsvurdering er avsluttet, skal komiteen fortsatt bestå for:

1. å vurdere nye stillinger,
2. eventuelt å kontrollere tidligere vurderinger,
3. å omvurdere stillinger som er blitt forandret.

Omregning til penger hører ikke under komiteens område.

6. Omregning til penger

Når arbeidsvurderingsresultatene foreligger, utarbeider de vanlige lokale forhandlingspartene på virksomheten lønnsklasser ut ifra vurderingene. Forhandlingspartene på virksomheten kan ikke foreta noen forandring i vurderingene. Eventuell forandring av en eller flere jobbers verdi, må foretas av vurderingskomiteen.

IV. Dyktighetsvurdering

1. Anvendelse

Dyktighetsvurdering gir grunnlag for systematisk fastsetting av tillegg for den enkelte ansatte ut ifra dyktighet og kvalifikasjoner.

2. Innføring

Før systematisk dyktighetsvurdering settes i verk ved virksomheten, skal partene inngå skriftlig avtale om dette, hvis ikke annet fremgår av tariffavtalen. (Jf. pkt.I).

3. Gjennomføring av vurderingen

Vurderingssystemet, - dvs. faktorene og eventuelle poengverdier - avtales mellom partene i virksomheten. Faktorene skal være kjønnsnøytrale og mest mulig relevante. Det avtales videre hvordan vurderingen skal gjennomføres. De respektive organisasjoner kan gi veiledning i valg av system og hvordan vurderingen bør gjennomføres.

4. Omregning til penger

Når dyktighetsvurderingsresultatene foreligger, anvendes resultatene i det stedlige lønssystem.

V. Varighet

Bestemmelser om oppsigelse og varighet for denne avtale skal være de samme som gjelder for Hovedavtalen LO/ASVL.

Tilleggsavtale VII

Avtale om 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:

Norske foretak med minst 1000 ansatte innenfor EØS og med minst 150 ansatte i hvert av minst to EØS-land, heretter kalt fellesskapsforetak, 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 ansatte.

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 ansatte blant virksomhetene innenfor EØS.

Begrepene konsern og kontrollerende foretak i denne avtale bygger på definisjonene i aksjelovens § 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 ansatte, 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, jfr. § 6 nr. 6.

Dersom utenlandsk konsern har flere enn ett datterselskap i Norge, kan det avtales ordninger som letter kontakten mellom de(n) norske representanten(e) 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 de 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 medlemmer, men ikke flere enn det antall land som til enhver tid er omfattet av reglene om europeiske samarbeidsutvalg. 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 felle-skapsforetaket 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 §12-3 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 Bedriftsdemokratine mnd.
 - 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, jfr. § 1.
- b. 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.

- 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 samarbeidsmodell 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 salgssysselsettingssituasjonen 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, jfr. § 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 tilstede.

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 ivarettatt.

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, eller EU vedtar direktivendringer som nødvendiggjør at avtalen reforhandles.

Eventuelle forhandlinger føres direkte av det europeiske samarbeidsutvalg, samt om nødvendig representanter for eventuelle nye ansattgrupper, 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 Frister for forhandlingenes avslutning mv

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 Bedriftsdemokratinemnda.

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 konsultasjonsordningen som før avtalens ikrafttredelse er etablert for alle ansatte i foretak/konserner som omfattes av § 2.

De gjelder heller ikke for informasjons- og konsultasjonsordninger som er opprettet etter denne avtalens ikrafttredelse, dersom de er hjemlet i endringer i EUs direktiv om europeiske samarbeidsutvalg og oppfyller de betingelser som der er fastsatt.

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 ordningenes utløpsdato.

Uenighet om grunnlaget for eller rekkevidden av avtaler som nevnt i første ledd kan bringes inn for Bedriftsdemokratinevnda 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.

Utgitt av LO og ASVL i februar 2016

Opplag: 3000

Layout: LOs informasjon og rådgivningsavdeling

Trykk: LO Media