Kommentarer til   
**Hovedavtalen LO-KS 2022-2025**  
for tillitsvalgtarbeid med grønn omstilling på arbeidsplassen

|  |
| --- |
| Hovedavtalen LO-KS 2022-2025 |

**Hvilke rettigheter gir Hovedavtalen LO-KS meg som tillitsvalgt i grønn omstilling på arbeidsplassen?**

Hovedavtalene gir tillitsvalgte rettigheter knyttet til drift av virksomheten og i omstillingsprosesser på arbeidsplassen. Disse rettighetene inkluderer retten til informasjon, drøfting og medbestemmelse.

Ettersom grønn omstilling påvirker virksomhetens drift, verdiskaping, produktivitet og utvikling, gjelder disse etablerte rettighetene også for grønn omstilling på arbeidsplassen.

Her finner du noen utvalgte paragrafer fra Hovedavtalen LO-KS. Ved siden av finner du LOs kommentarer, som viser til hvordan avtaleverket vi har i dag er relevant for dine rettigheter som tillitsvalgt i grønn omstilling på arbeidsplassen.

Det kan også være relevante paragrafer i overenskomsten du er omfattet av.

|  |  |
| --- | --- |
| Hovedavtalen LO-KS  *Utvalgte paragrafer*  **Del A**  **§ 1 Formål**  **Partene understreker viktigheten av at det i partssamarbeidet fremmes forståelse for og innsikt i virksomhetens påvirkning på ytre miljø og klima.**  **Partene er enige om at klima og miljøtiltak som fremmer bærekraftsmålene inngår som en del av partssamarbeidet etter hovedavtalen.**  **Del B**  **§ 1-4-1 Omorganisering**  Arbeidsgiver skal så tidlig som mulig informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd når det gjelder:  • **omorganisering/omlegging av driften**  • rasjonalisering/driftsinnskrenkning som kan få sysselsettingsmessige konsekvenser  • informasjonsprosedyrer, sammensetningen av ad hocgrupper, bestemmelser om tidsplan, prosedyrer ved nedbemanning/oppsigelse, prosedyrer ved utlysing/kunngjøring av nye stillinger og mulige alternative løsningsmodeller ved avgang (som f.eks. bruk av AFP, utdanningspermisjon/ stipend, etterlønnsordning.  **§ 3-1 Arbeidsgivers plikter overfor de tillitsvalgte**  a) Påse at rettigheter og plikter overholdes i henhold til gjeldende tariffavtale.  b) Det skal regelmessig avholdes informasjonsmøter med hoved/fellestillitsvalgte på sentralt nivå i kommunen/fylkeskommunen. Organisasjoner som kun er representert ved tillitsvalgt, jf. HA del B § 2-2, innkalles også til informasjonsmøtene. Ved desentralisert fullmaktsnivå avholdes egne informasjonsmøter med berørte tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentanter på dette nivå. 24 Hovedavtalen  **c) Ved endringer og omstillinger**  **• i kommunen/fylkeskommunen/bedriften**  **• mellom kommuner/fylkeskommuner**  **• ved oppfølging og implementering av nasjonale reformer**  **som vil få betydning for arbeidstakerne skal arbeidsgiver på et tidligst mulig tidspunkt informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd. Arbeidstakernes behov for trygghet skal ivaretas gjennom åpne planprosesser hvor mål og konsekvenser så langt som mulig gjøres kjent.** **§ 3-2 Tillitsvalgtes rettigheter og plikter**a) Rett og plikt til å drøfte/forhandle om spørsmål vedrørende lønns og arbeidsvilkår der dette har hjemmel i lov, regler eller tariffavtale. Det føres drøftingsreferat/forhandlingsprotokoll fra slike møter.b) Påse at rettigheter og plikter overholdes i henhold til gjeldende tariffavtaler. **§ 4 Partssammensatte utvalg**  **Det skal i alle kommuner og fylkeskommuner opprettes ett eller flere partssammensatte utvalg for behandling av saker som gjelder forholdet mellom kommunen eller fylkeskommunen som arbeidsgiver og de ansatte med mindre partene avtaler at slike saker skal behandles på en annen måte.**  **Del C**  **§ 3-1 Arbeidsgivers plikter overfor tillitsvalgte**  **§ 3-1-1 Drøftinger om bedriftens ordinære drift og omlegging av driften**  **Bedriftens ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte:**  **• spørsmål som vedrører bedriftens økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling**  **• forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige driften**  **• de alminnelige lønns og arbeidsforholdene ved bedriften**  **• omlegginger av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold**  • sysselsettingsspørsmål, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger § 3-1-2 Drøftinger om selskapsrettslige forhold Bedriftens ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med de hovedtillitsvalgte:  • fusjon, fisjon, salg, hel eller delvis nedleggelse eller rettslig omorganisering av bedriften Bedriftens ledelse skal sørge for møte mellom de hovedtillitsvalgte og ny arbeidsgiver vedrørende overdragelsen og tariffavtalens stilling. Vurderer bedriften å nedlegge virksomheten, skal mulig videre drift, herunder om de ansatte vil overta bedriften, drøftes med de tillitsvalgte. **§ 3-1-3 Nærmere om drøftinger og informasjon**Før bedriften treffer sine beslutninger i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold, skal de tillitsvalgte gis muligheter for å fremme sine synspunkter. I de tilfeller bedriftsledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal den grunngi sitt syn. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter. **§ 6 Kompetanseutvikling**  Partene erkjenner den store betydningen økt kompetanse har for den enkelte, bedriften og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdannelse, yrkesutdannelse, voksenopplæring, etterutdannelse, kompetansegivende oppgaver og omskolering.  Partene vil derfor understreke det verdifulle i at arbeidstakerne stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, samt at bedriftene legger stor vekt på planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere med eksterne eller interne tilbud.  Bedriften må ha et ansvar for å kartlegge og analysere sitt kompetansebehov med bakgrunn i sin forretningsidé og strategi.  **På bakgrunn av kartleggingen gjennomføres det kompetansehevende tiltak. Bedriften og den enkelte medarbeideren har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.**  Ut fra kartlagte behov vil bedriften dekke kostnader forbundet med iverksettelsen av slike opplæringstiltak (lønn, permisjon etc.).  Der partene er enige lokalt, kan omfanget av opplæring defineres nærmere, under henvisning til bedriftens forhold.  Rett til utdanningspermisjon reguleres av arbeidsmiljøloven § 12-11.  Når utdannelse har verdi både for arbeidstaker og bedrift, bør hel eller delvis permisjon innvilges, med mindre særlige grunner er til hinder for det.  Partene er enige om at intensjonene i denne erklæringen blir kontinuerlig og raskt aktualisert gjennom det tempo den tekniske utviklingen har og vil få i årene fremover. Kompetanseutvikling gjennom etterutdannelse kan være avgjørende for mange bedrifter, og kostnader forbundet med det må betraktes som nødvendige investeringer.  I den utstrekning det etter bedriftens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivået og styrke kompetansen for å få utført arbeidsoppgaver og -funksjoner, skal kostnader i forbindelse med dette dekkes av arbeidsgiver | LOs kommentarer *Paragrafenes relevans for grønn omstilling*  *Hovedavtalen LO-KS gir deg som tillitsvalgt rett på informasjon om virksomhetens miljøpåvirkning, inkludert klimagassutslipp, miljøfotavtrykk og naturpåvirkning.*  *Hovedavtalen fremhever at klima- og miljøtiltak er en del av partssamarbeidet og medbestemmelsesordningene. Det betyr at alle rettigheter tillitsvalgte har knyttet til partssamarbeidet også gjelder for å fremme bærekraftsmålene eller grønn omstilling på arbeidsplassen.*  *Grønn omstilling kan i mange tilfeller føre til at virksomheter omorganiserer seg, eller må legge om driften. Hvis det er tilfellet i din virksomhet, har du som tillitsvalgt rett på å bli informert, ha mulighet til drøfting og gi råd til ledelsen før viktige beslutninger blir tatt for grønn omstilling i din virksomhet.*  *En virksomhets bærekraftsstrategi vil i de aller fleste tilfeller føre til endringer og omstillinger i virksomheter som vil få betydning for arbeidstakerne. Ledelsen i din virksomhet skal derfor deg som tillitsvalgt mulighet til drøfting og reell medvirkning under hele prosessen i utviklingen av virksomhetens bærekraftige omstillingsstrategi, til implementering.*  *Partssammensatte utvalg gjør kommunene til helt spesielle arbeidsplasser, der ansatte kan ta initiativ og løfte saksområder inn mot folkevalgte. I kommuner med partlamentariske er imidlertid det partssammensatte utvalget underlagt kommunalråd, og bli slik sett mer lik en privat virksomhet.*  *Grønn omstilling i kommunen vil i de aller fleste tilfeller påvirke arbeidsforhold på arbeidsplassen. Det kan inkludere alt fra endrede arbeidsmåter, nye HMS-utfordringer eller endrede kompetansebehov. Det betyr at ledelsen skal drøfte grønne omstillingsplaner med tillitsvalgte før beslutningene treffes.*  *En virksomhets bærekraftsstrategi vil i de aller fleste tilfeller påvirke virksomhetens økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling. Det betyr at du som tillitsvalgt har rett på informasjon og drøfting om din virksomhets økonomiske utfordringer og muligheter i grønn omstilling, og i møte med konsekvensene av klimaendringer.*  *Grønn omstilling vil også i mange tilfeller påvirke virksomhetens daglige drift eller lønns- og arbeidsforhold. Som tillitsvalgt skal ledelsen i din virksomhet gi tillitsvalgte mulighet til drøfting og reell medvirkning under hele prosessen i utviklingen av virksomhetens bærekraftige omstillingsstrategi, til implementering.*  *Grønn omstilling på arbeidsplassen vil i de aller fleste tilfeller påvirke arbeidsforhold på arbeidsplassen. Det kan inkludere alt fra endrede produksjonsprosesser, nye HMS-utfordringer eller endrede kompetansebehov. Det betyr at ledelsen skal drøfte grønne omstillingsplaner med tillitsvalgte før beslutningene treffes.*  *Grønn omstilling kan føre til endrede kompetansebehov i virksomheter. Som tillitsvalgt skal du, sammen med din ledelse, kartlegge og initiere eventuelle tiltak i din virksomhet for å sikre riktig og tilstrekkelig med kompetanse til omstillingen. Les mer om hvordan du kan gå frem her.* |