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

|  |
| --- |
| Hovedavtalen LO-NHO 2022-2025 |

**Hvilke rettigheter gir Hovedavtalen LO-NHO 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-NHO. 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-NHO  *Utvalgte paragrafer* **§ 9-1 Målsetting** LO og NHO er enige om nødvendigheten av at det legges til rette for et godt og tillitsfullt forhold mellom arbeidstakerne, deres tillitsvalgte og ledelsen i enkeltselskaper og i konsern.  **De ansatte og deres tillitsvalgte skal ha reell medinnflytelse og gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse bidra til økt verdiskaping og produktivitet og derved til de økonomiske forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling og trygge og gode arbeidsplasser.**  **Det er viktig å fremme forståelse for og innsikt i bedriftens økonomi og virksomhetens påvirkning på det ytre miljø.**  Ledelsen, de ansatte og deres tillitsvalgte plikter å ta initiativ til og aktivt medvirke til samarbeid. **De tillitsvalgte skal gis informasjon så tidlig som mulig slik at de kan gi sine synspunkter før beslutning treffes.**  Hovedorganisasjonene vil yte støtte til arbeidet.  Målsettingen i denne paragraf er bindende når det gjelder samarbeid på bedriften og skal også være veiledende for partene på den enkelte bedrift ved organiseringen av samarbeidet. **§ 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. **§ 9-4 Drøftelser vedrørende omlegging av driften** Ledelsen skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte (arbeidsutvalget):   * **omlegginger av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold, herunder viktige endringer i produksjonsopplegg og metode**r. * sysselsettingsspørsmål, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger.  **§ 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 sysselsetting og arbeidsforhold skal dette drøftes med de tillitsvalgte**  I de tilfellene 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 NHO 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**](https://www.lo.no/hovedavtalen/#4004) og [**§ 9-5**](https://www.lo.no/hovedavtalen/#4005) skal **tillitsvalgte informeres om årsakene til ledelsens disposisjoner samt de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvenser disse må antas å få for arbeidstakerne.**  **Kap. 18 Kompetanseutvikling**  **§ 18-3 Tiltak/virkemidler**  Den enkelte bedrift skal legge frem sine mål for fremtidig utvikling som grunnlag for kartlegging av behov for kompetanse. **Det er bedriftens 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 bedriftens nåværende kompetanse og fremtidige behov, forutsettes dette dekket med aktuelle opplæringstiltak eller med andre virkemidler.  **Kostnadene til etter- og videreutdanning i samsvar med bedriftens behov er bedriftens ansvar.** Bedriften og de ansatte har alle ansvar for at et eventuelt kompetansegap blir tilfredsstillende dekket. | LOs kommentarer *Paragrafenes relevans for grønn omstilling*  *For å sikre fremtidig konkurransekraft og trygge arbeidsplasser, må virksomheter tilpasse seg grønn omstilling. Verdiskaping, produktivitet og utvikling avhenger av denne tilpasningen. Rettighetene i hovedavtalen mellom LO-NHO, inkludert medinnflytelse i omstillingsprosesser, gjelder dermed også ved grønn omstilling.*  *Som tillitsvalgt har du rett på informasjon om virksomhetens miljøpåvirkning, inkludert klimagassutslipp, miljøfotavtrykk og naturpåvirkning. Du har også rett på informasjon som fremmer forståelse for og innsikt i bedriftens økonomi. Det betyr at du har rett på informasjon om hvilke økonomiske utfordringer og muligheter din virksomhet står overfor i grønn omstilling, og i møte med konsekvensene av klimaendringer.*  *Som tillitsvalgt har du rett på informasjon tidlig nok til at du kan si din mening før beslutninger treffes. Det gjelder også når virksomheten planlegger en grønn omstillingsstrategi.*  *Grønn omstilling innebærer ofte en endring i virksomheters økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling. Ledelsen skal derfor drøfte med de tillitsvalgte når de utarbeider bærekraftige omstillingsplaner for deres virksomhet.*  *Ifølge LOs tillitsvalgtundersøkelse om grønn omstilling ga hyppige møter mellom tillitsvalgt og ledelse, mellom 1-2 ganger i måneden, best resultater for tillitsvalgtes følelse av trygghet i grønn omstilling på arbeidsplassen*  *En virksomhets bærekraftsstrategi vil i de aller fleste tilfeller påvirke arbeidsforhold, produksjonsopplegg og metoder. Som tillitsvalgt i et arbeidsutvalg skal ledelsen i din virksomhet derfor gi tillitsvalgte mulighet til drøfting og reell medvirkning under hele prosessen i utviklingen av virksomhetens bærekraftige omstillingsstrategi.*  *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.*  *Som tillitsvalgt har du rett på informasjon om juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvenser grønn omstilling (eller din virksomhets grønne omstillingsplan) må antas å få for arbeidstakerne på din arbeidsplass.*  *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.* |