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

|  |
| --- |
| Hovedavtalen LO-Spekter 2022-2025 |

**Hvilke rettigheter gir Hovedavtalen LO-Spekter 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-Spekter. 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-Spekter  *Utvalgte paragrafer*  **§ 28 Mål**  Spekter og LO Stat er enige om at forholdet mellom ledelsen og ansatte skal være basert på dialog, tillit og gjensidig respekt mellom partene på alle nivåer. Etablerte samarbeidsordninger skal være hensiktsmessige og godt fungerende.    **Gjennom medinnflytelse og samarbeid skal de ansatte med sin erfaring og innsikt være med å skape de økonomiske forutsetningene for virksomhetens fortsatte utvikling og for trygge og gode arbeidsforhold, bærekraftig utvikling av virksomheten, et godt fungerende arbeidsmiljø og resultatoppnåelse til beste for så vel virksomhet som ansatte.**  **§ 30 Drøftelser om virksomhetens ordinære drift**  Virksomhetens ledelse skal drøfte med de tillitsvalgte:  **• forhold som vedrører virksomhetens driftsmessige og økonomiske status og utvikling**  **• innføring og bruk av ny teknologi og digitalisering**  **• forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift herunder virksomhetens praksis for innleie av arbeidskraft**  **• tiltak i virksomheten knyttet til klima, natur og miljø for å fremme en bærekraftig utvikling**  • de alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved virksomheten  • tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering  **Årsoppgjøret skal forelegges de tillitsvalgte straks det er fastsatt. Det samme gjelder virksomhetens miljøregnskap der dette foreligger.**  **Drøftelser skal holdes regelmessig og så tidlig som mulig, og for øvrig når de tillitsvalgte ber om det. Det skal foreligge dokumentasjon på at drøftelsene er avholdt. Dersom drøftelsene angår arbeidstakernes alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved virksomheten, skal det føres referat.**  **§ 31 Drøftelser vedrørende omlegging av driften**  **Virksomhetens ledelse skal så tidlig som mulig gi relevant informasjon og drøfte med de tillitsvalgte:**  **• omlegginger av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold, herunder viktige endringer i driftsopplegg og metoder**  • sysselsettingsspørsmål, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger.  Før virksomheten treffer beslutninger i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold, skal de tillitsvalgte gis mulighet for å fremme sine synspunkter.  Finner virksomhetens ledelse ikke å kunne ta hensyn til deres anførsler skal den grunngi sitt syn. Fra drøftelsene settes opp protokoll som undertegnes av de lokale parter.  **Del II**  **Kap VIII Kompetanseutvikling**  **§ 44 Kompetanseutvikling**  Spekter og LO Stat erkjenner den store betydning økt utdanning har for den enkelte, virksomhetens utvikling og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, videreutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning og omskolering.  Partene vil derfor understreke det verdifulle i at arbeidstakerne stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, og at virksomheten legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte ved eksterne eller interne tilbud.  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 målene til virksomheten.  Med etterutdanning menes vedlikehold av kompetanse som er nødvendig for de oppgaver arbeidstakeren har, mens videreutdanning omfatter kvalifisering for nye og mer kvalifiserte oppgaver i virksomheten.  **Det er virksomhetens ansvar å kartlegge og analysere kompetansebehov med bakgrunn i virksomhetens forretningsidé, mål og strategi. Gjennomføringen av dette arbeidet bør skje i samarbeid mellom partene. Kartleggingen oppdateres jevnlig.**  På bakgrunn av kartleggingen planlegges og gjennomføres det kompetansehevende tiltak. Virksomheten og den enkelte har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.  **Kostnadene til etter- og videreutdanning i samsvar med virksomhetens behov er arbeidsgivers ansvar.** | LOs kommentarer *Paragrafenes relevans for grønn omstilling*  *For å sikre fremtidig konkurransekraft, effektivitet og trygge arbeidsplasser, må virksomheter tilpasse seg grønn omstilling. Verdiskaping, produktivitet og utvikling avhenger av denne tilpasningen.*  *Rettighetene i hovedavtalen mellom LO-og Spekter, knyttet til medinnflytelse i omstillingsprosesser, gjelder dermed også ved grønn omstilling på arbeidsplassen.*  *Grønn omstilling innebærer ofte en endring i virksomheters driftsmessige og økonomiske status og utvikling, og til innføring og bruk av ny teknologi. Ledelsen skal derfor drøfte med de tillitsvalgte når de utarbeider bærekraftige omstillingsplaner for deres virksomhet.*  *I Hovedavtalen LO-Spekter er retten til drøfting angående tiltak i virksomheten knyttet til klima, natur og miljø for å fremme en bærekraftig utvikling eksplisitt forhandlet frem.*  *Denne drøftingen skal følge prinsippet om så tidlig som mulig, og før beslutning(er) er fattet.*  *Virksomhetens miljøregnskap skal fremlegges straks det er fastsatt. Dette kan gi signaler om virksomheten må planlegge endringer. Det kan også gi anledning for tillitsvalgte å selv følge opp overfor ledelsen.*  *En virksomhets bærekraftsstrategi vil i de aller fleste tilfeller påvirke arbeidsforhold, produksjonsopplegg og metoder. Som tillitsvalgt 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 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.*  *Dette vil også gjelde hvis endrede kompetansebehov på arbeidsplassen er et resultat av grønn omstilling, eller virksomhetens grønne omstillingsplan.* |