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

|  |
| --- |
| Hovedavtalen LO-Virke 2022-2025 |

**Hvilke rettigheter gir Hovedavtalen LO-Virke 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-Virke. 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-Virke  *Utvalgte paragrafer* **§ 4-1.1 Tilrettelegging for samarbeid og medinnflytelse****Gjennom medinnflytelse og samarbeid skal de ansatte med sin erfaring og innsikt være med på å sikre økonomiske forutsetninger for effektiv drift, bærekraftig utvikling, og trygge og gode arbeidsforhold til beste for så vel bedrift som ansatt.****§ 4-1.2 Grunnlag for styrking av samarbeidet****Det er viktig å fremme forståelse for og innsikt i bedriftens økonomi og virksomhetens påvirkning på det ytre miljø.** **§ 4-5.2 Drøftinger**   a) Bedriftens ledelse og de tillitsvalgte (arbeidsutvalget) skal drøfte:   – De alminnelige lønns- og arbeidsforhold i bedriften  **– Spørsmål som vedrører bedriftens økonomiske og driftsmessige stilling og utvikling**   – Forhold som har umiddelbar sammenheng med deres arbeidsplass og den daglige drift  **Slike drøftelser skal holdes så tidlig som mulig og minst én gang i måneden hvis det ikke er enighet om noe annet, og for øvrig når de tillitsvalgte ber om det.**  Hva angår planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegginger som også kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere bedrifter innen samme konsern, henvises det til § 4-8 Samarbeid i konsern. b) Bedriftens ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte (arbeidsutvalget):– Sysselsettingsspørsmål, herunder planer om utvidelse og innskrenkninger– Fusjon, fisjon, hel eller delvis nedleggelse eller rettslig omorganisering av virksomhet.De tillitsvalgte skal informeres om årsaken og de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvenser det antas å innebære for arbeidstakerne. **§ 4-5.5 Arbeids-, prosjekt og styringsgrupper**  **Ved etablering av arbeids-, prosjekt- og styringsgrupper innen bedriften, som ikke er en fast del av bedrifts-organisasjonen, bør som hovedregel 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.**  **Tilleggsavtale VI – KOMPETANSEHEVING, ØKT UTDANNING OG PERMISJON I DEN FORBINDELSE**  I. Innledning    LO og Virke erkjenner den store betydning økt utdanning har for den enkelte, bedriftens utvikling og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning, videreutdanning 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 av sine ansatte, ved eksterne eller interne tilbud.    **Omstilling og sterkere konkurranse krever styrket kompetanseutvikling i bedriftene. Konkurranseevne forutsetter høy faglig kompetanse på alle nivåer. Bare konkurransedyktige bedrifter kan gi trygge arbeidsplasser. Opplæringen er særlig viktig for bedriftenes omstillings- og konkurranseevne.**    **Bedriftenes fremtid vil være avhengig av vedlikehold og utvikling av de ansattes kompetanse. Det vil derfor være av stor betydning for bedriftene, de ansatte og samfunnet at bedriftene har et høyt faglig nivå.**  Kompetansehevende tiltak kan skje gjennom det daglige arbeidet, bruk av interne og eksterne kurs, selvstudier og konferanser.    Bedriften og den enkelte medarbeider har hver for seg og i fellesskap, et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.    Den enkelte bedrift bør ha et ansvar for å undersøke og vurdere bedriftens kompetansebehov. Dette arbeidet bør i størst mulig grad skje i samarbeid mellom partene. | 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-Virke, inkludert medinnflytelse i omstillingsprosesser, gjelder 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.*  *I følge LOs tillitsvalgtundersøkelse om grønn omstilling på arbeidsplassen, ga hyppige møter mellom tillitsvalgt og ledelse hver annen uke best resultater for tillitsvalgtes følelse av trygghet i grønn omstilling på arbeidsplassen.*  *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. Hvis det er tilfellet i din virksomhet, skal du som tillitsvalgt, sammen med din ledelse, kartlegge og initiere eventuelle tiltak i din virksomhet for å sikre riktig og tilstrekkelig med kompetanse til omstillingen.* |