HOVEDAVTALE/ PARALLELLAVTALE 2026-2029

Inngått: 1. januar 2026
Utløp: 31. desember 2029

Forord

Denne hovedavtalen som gjelder fra 1. januar 2026 - 31. desember 2029 er likelydende avtaler - parallellavtale - inngått mellom Virke og en rekke arbeidstakerorganisasjoner.

Parallellavtalen er del I av partenes tariffavtaler. Del II, overenskomstene, trykkes som egne dokumenter.

Parallellavtalen med tilhørende protokoll fra 2026 er inngått mellom Virke og følgende arbeidstakerorganisasjoner:

Akademikerforbundet
Arkitektenes fagforbund
Bibliotekarforbundet
Den Norske Legeforening
Den norske jordmorforening
Den ~~n~~norske ~~v~~eterinærforening
Econa
Finansforbundet
Folkehøgskoleforbundet
Forskerforbundet
Krifa
Lederne
Naturviterne
NITO
Noregs Kristelege Folkehøgskolelag
Norges Farmaceutiske Forening
Norges Juristforbund
Norsk Ergoterapeutforbund
Norsk Filmforbund
Norsk Fysioterapeutforbund
Norsk Lektorlag
Norsk Logopedforbund
Norsk Journalistlag
Norsk Psykologforening
Norsk Radiografforbund
Norsk Sykepleierforbund
Samfunnsviterne
Samfunnsøkonomene
Spir
Tekna
Utdanningsforbundet

Innholdsfortegnelse

Del A **6**

Kap. I PARTSFORHOLD OG VARIGHET **6**

§ 1-1 Partsforhold ... 6

§ 1-2 Virkeområde ... 6

§ 1-3 Varighet ... 6

Kap. II KRAV OM OPPRETTELSE AV TARIFFAVTALE **6**

§ 2-1 Krav om opprettelse av tariffavtale / Vilkår for å kreve tariffavtale ... 6

§ 2-2 Virkningstidspunkt ... 6

§ 2-3 Overgangsordninger ... 7

§ 2-4 Behandling av krav om tariffavtale ... 7

§ 2-5 Overgang til ny tariffavtale på grunn av endrede forhold ... 7

§ 2-6 Tvistenemnda ... 7

§ 2-7 Virksomheter som trer ut av Virke / Overføring av ansvar ... 8

§ 2-8 Oversikt over tariffbundne virksomheter ... 8

Kap. III ORGANISASJONSRETTEN, FREDSPLIKT, FORHANDLINGSRETT OG SØKSMÅLSRETT **8**

§ 3-1 Organisasjonsretten ... 8

§ 3-2 Fredsplikt ... 8

§ 3-3 Tvisters behandling ... 8

§ 3-4 Søksmålsrett ... 9

Kap. IV KONFLIKTER **9**

§ 4-1 Kollektive oppsigelser ... 9

§ 4-2 Avtaler ved konflikter ... 10

§ 4-3 Sympatiaksjoner ... 10

§ 4-4 Politiske demonstrasjoner ... 10

Kap. V SÆRAVTALER **11**

§ 5-1 Særavtalens gyldighet ... 11

§ 5-2 Oppsigelse av særavtaler ... 11

§ 5-3 Særavtaler med bestemt løpetid ... 11

§ 5-4 Særavtaler som gjelder inntil videre ... 11

§ 5-5 Særavtaler som følger virksomhetens tariffavtale ... 11

§ 5-6 Virkninger av at særavtaler utløper ... 12

Kap. VI TILLITSVALGTE **12**

§ 6-1 Valg av tillitsvalgte ... 12

§ 6-2 Hvem kan velges ... 12

§ 6-3 Informasjon om valget ... 13

Kap. VII ARBEIDSGIVERS OG TILLITSVALGTES RETTIGHETER OG PLIKTER 13
§ 7-1 Tillitsvalgtes representasjon ... 13
§ 7-2 Arbeidsgivers representasjon ... 13
§ 7-3 Fullmakt ... 13
§ 7-4 Målsetting for samarbeidet ... 13
§ 7-5 Tid til tillitsvalgtarbeid ... 14
§ 7-6 Godtgjøring før møter ... 14
§ 7-7 Møter innen fagorganisasjon ... 14
§ 7-8 Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte ... 14
Kap. VIII SENTRALE TILLITSVALGTE 15
§ 8-1 Sentrale tillitsvalgte ... 15
Kap. IX PERMITTERING 15
§ 9-1 Vilkårene for permittering ... 15
§ 9-2 Plikt til å konferere før varsel gis ... 15
§ 9-3 Varsel om permittering ... 15
§ 9-4 Varselets form og innhold ... 16
§ 9-5 Betinget varsel ... 16
§ 9-6 Oppsigelse under permittering ... 16
§ 9-7 Spesielle bestemmelser ... 16
Kap. X INFORMASJON, SAMARBEID OG MEDBESTEMMELSE 17
§ 10-1 Målsetting ... 17
§ 10-2 Tilrettelegging for samarbeid og medinnflytelse ... 17
§ 10-3 Drøfting i virksomhet ... 17
§ 10-4 Drøftinger i konsern ... 18
Kap. XI AVLØNNING/TREKK I LØNN 19
§ 11-1 Avlønning ... 19
§ 11-2 Trekk av fagforeningskontingent ... 19
Del B RAMMEAVTALER 20
1. KOMPETANSEHEVING, ØKT UTDANNING OG PERMISJON I DEN FORBINDELSE 20
1.1 Innledning ... 20
1.2 Etter- og videreutdanning ... 20
1.3 Dokumentasjon av realkompetanse ... 20
1.4 Permisjon for utdanning ... 21
2. DATAMASKINBASERTE SYSTEMER 21
3. ERKLÆRING OM ANVENDELSE OG UTVIKLING AV TEKNOLOGI I DEN ENKELTE VIRKSOMHET 21
4. AVTALE OM KONTROLLTILTAK I BEDRIFTEN 22
5. LIKESTILLING OG DISKRIMINERING I ARBEIDSLIVET 23

I. Innledning 23
II. Det lokale arbeidet 23
III. Forhandlingsrett og forhandlingsplikt 24
6. DELTIDSARBEID 26

Del A

Kap. I PARTSFORHOLD OG VARIGHET

§ 1-1 Partsforhold

Hovedavtalen gjelder mellom Virke og forbundet.

§ 1-2 Virkeområde

Hovedavtalen er første del av alle tariffavtaler som er opprettet mellom Virke og forbundet.

§ 1-3 Varighet

Denne avtale, som trer i kraft 1. januar 2026, gjelder til 31. desember 2029 og videre 2 år av gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 3 – tre måneders varsel.

Kap. II KRAV OM OPPRETTELSE AV TARIFFAVTALE

§ 2-1 Krav om opprettelse av tariffavtale / Vilkår for å kreve tariffavtale

Forbundet og Virke kan - i tariffperioden - kreve at tariffavtalen skal gjelde medlemsbedrift som ikke har vært bundet av tariffavtale mellom organisasjonene når forbundet organiserer 10 % eller mer av de fast ansatte i bedriften.

Dersom det tidligere er inngått tariffavtale i virksomheten med andre organisasjoner, og forbundet krever det, skal det opprettes tariffavtale dersom forbundet organiserer mer enn 10 % av de organisasjonsmulige i sitt forbund.

Tariffavtale kan opprettes uavhengig av kravet om organisasjonsprosent der hvor partene er enige om det.

§ 2-2 Virkningstidspunkt

Avtalen skal gjelde fra det tidspunkt kravet er mottatt dersom vilkårene for å opprette avtale er til stede. Dersom bedriften er bundet av annen tariffavtale ved innmeldelse i Virke, gjelder denne til den er brakt til utløp dersom partene ikke blir enige om noe annet.

Dersom virksomheten ved innmeldelse er bundet av tariffavtale med annen hovedavtale, kan Virke og forbundet bli enige om at Hovedavtalen Virke – enkeltforbundene skal erstatte denne fra et tidspunkt før tariffavtalen er brakt til utløp.

§ 2-3 Overgangsordninger

Medfører overgangen til ny tariffavtale endringer i lønns- og arbeidsvilkår, eller forskjeller i vilkårene blant dem som utfører samme arbeid, skal det forhandles om en overgangsordning.

§ 2-4 Behandling av krav om tariffavtale

1. Krav om gjennomføring av avtale etter § 2.1 fremsettes skriftlig av forbundet eller Virke.

2. Bekreftelse på gjennomføring av tariffavtale på vegne av Virke eller forbundet, skal gis motparten snarest mulig og innen 1 måned fra kravet er mottatt.

3. Dersom kravet bestrides, jf. § 2-1 skal det føres forhandlinger mellom forbundet og Virke 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 i forhandlingene kan hver av partene bringe saken inn for Tvistenemnda.

§ 2-5 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 bedriften, kan hver av partene oppta forhandlinger om å gjøre den tariffavtale gjeldende som det er mest naturlig å benytte. Tvist om hvilken av to eller flere tariffavtaler som kan gjøres gjeldende avgjøres av tvistenemnda.

§ 2-6 Tvistenemnda

1. Tvistenemnda skal bestå av en representant fra henholdsvis forbundet og Virke og en nøytral oppmann utpekt av partene i fellesskap. Blir partene ikke enige, utpeker Riksmekleren oppmannen. Nemndas funksjonstid skal følge Hovedavtalens varighetsperiode.

2. Nemnda 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.

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

b. Finner nemnda at ingen av de påberopte tariffavtaler er anvendbare, blir tvisten å behandle etter arbeidstvistloven § 6 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, idet nemnda først og fremst skal ta sikte på å gjennomføre

den tariffavtale som produksjons- og bransjemessig er mest naturlig for virksomheten.

§ 2-7 Virksomheter som trer ut av Virke / Overføring av ansvar

Dersom en tariffbundet bedrift trer ut av Virke i tariffperioden skal Virke varsle forbundet om uttredelsen og tidspunktet for den så snart som mulig. En bedrift som trer ut av Virke i tariffperioden er fortsatt bundet av de tariffavtaler som gjaldt ved uttredelsen (jf. arbeidstvistloven § 7.).

Partene kan unntaksvis bli enige om å slette overenskomst for enkeltbedrifter i tariffperioden.

§ 2-8 Oversikt over tariffbundne virksomheter

Forbundet og Virke 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 Virke opphører før utløpet av tariffperioden.

For virksomheter som omfattes av tariffavtale med utløp i annet halvår, vil tilsvarende dato være 2 mnd. før tariffavtalens utløpsdato.

Kap. III ORGANISASJONSRETTEN, FREDSPLIKT, FORHANDLINGSRETT OG SØKSMÅLSRETT

§ 3-1 Organisasjonsretten

Virke og forbundet anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og arbeidstakernes frie organisasjonsrett.

§ 3-2 Fredsplikt

Hvor tariffavtale er etablert, må arbeidsstans eller annen arbeidskamp ikke finne sted i avtalens gyldighetstid.

§ 3-3 Tvisters behandling

1. Lokal behandling

   Tvist om en tariffavtales forståelse eller gyldighet skal først søkes løst ved lokale forhandlinger. Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll. Partenes syn skal fremgå av protokollen som skal undertegnes av begge parter.

2. Sentral behandling

   Blir en tvist ikke løst ved forhandlinger etter foranstående punkt, kan begge parter bringe tvisten inn for Virke og vedkommende forbund. Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll. Partenes syn skal fremgå av protokollen som skal undertegnes av begge parter.

3. Frist forhandlingsmøte

   Forhandlingsmøte skal lokalt og sentralt holdes senest 14 dager etter at en av partene har fremsatt skriftlig krav om det.

4. Kontakt med organisasjonens medlemmer

   Sentrale parter skal under behandling av den aktuelle tvisten etter pkt. 1 og 2 ikke ta direkte kontakt med den andre parts lokale ledd/representant, med mindre dette skjer i forståelse med den andre sentrale parten.

§ 3-4 Søksmålsrett

Tvist om forståelsen og gyldigheten av tariffavtalen kan innbringes for Arbeidsretten dersom partene ikke blir enige om å la den avgjøres ved Voldgift. Voldgiftsrett settes med 2 representanter fra hver av partene og en nøytral leder oppnevnt av Riksmekleren, hvis det i enkelte tilfelle ikke treffes avtale om en annen sammensetning. Søksmålsrett etter avtalen har Virke og forbundet.

Kap. IV KONFLIKTER

§ 4-1 Kollektive oppsigelser

Ved opprettelse av ny eller revisjon av gjeldende tariffavtale er partene enige om å godta som gyldig plassoppsigelse varsel utvekslet mellom Virke og Forbundet. Begge parter forplikter seg til å gi disse opplysninger med minst 14 dagers varsel.

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

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

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

Partene er enige om at det i forbindelse med utøvelse av rettigheter til å varsle og gjennomføre arbeidskamp i noen tilfeller kan være nødvendig å utveksle navnelister, herunder opplysninger om fagforeningsmedlemskap.

§ 4-2 Avtaler ved konflikter

Virke og forbundet vil anbefale at det på den enkelte virksomhet sluttes avtaler som regulerer forhold som er knyttet til driftens avslutning og gjenopptakelse på teknisk forsvarlig måte samt arbeid som er nødvendig for å avverge fare for menneskeliv eller betydelig materiell skade.

Eventuelle stedlige avtaler om dette skal godkjennes av Virke og forbundet. Hvis det ikke oppnås enighet ved lokale forhandlinger, kan saken innbringes til behandling av Virke og forbundet.

§ 4-3 Sympatiaksjoner

Bestemmelsene om fredsplikt i tariffavtalene innskrenker ikke bedriftenes eller arbeidstakernes rett til å delta i en arbeidsstans som blir satt i verk til støtte for annen lovlig konflikt, når samtykke er gitt av Virke eller forbundet.

Før samtykke blir gitt skal det forhandles mellom disse organisasjoner om utvidelse av hovedkonflikten.

Forhandlingsmøte skal være holdt innen 4 dager etter at det er reist krav om det.

Varselet for arbeidsstans skal være som bestemt i § 4-1.

Ved sympatistreik hos medlemmer av Virke til støtte for arbeidstakere ved bedrifter som ikke står tilsluttet noen arbeidsgiverorganisasjon, skal varselfristen være 3 uker.

Hvis forbundet erklærer sympatistreik blant Virke-medlemmer på grunn av konflikt ved en bedrift som ikke står som medlem av Virke, skal forbundet samtidig erklære sympatistreik ved tilsvarende uorganiserte bedrifter, hvis slike finnes. Dog skal antallet arbeidstakere som medtas i sympatistreiken ved de uorganiserte bedrifter omtrentlig motsvare antall ansatte ved de organiserte bedrifter.

Virke og forbundet kan bli enige om unntak fra denne regel. Forbundet kan unnta stat og kommune.

Den adgang forbundet har til å erklære sympatistreik ved bedrifter tilsluttet Virke til støtte for krav overfor uorganiserte bedrifter, er avhengig av at kravene ikke går videre enn Virke tariffavtaler for tilsvarende bedrifter.

Plassoppsigelse etter reglene i denne paragraf skal være ubetinget hvis ikke hovedkonflikten gjelder retten til å få arbeidsvilkårene fastsatt i tariffavtales form ved bedrifter hvor minst halvdelen av arbeidstakerne er organisert i forbundet. Har konflikten til mål å verne organisasjonsretten, har forbundet rett til å nytte betinget plassoppsigelse uansett medlemstall.

§ 4-4 Politiske demonstrasjoner

Partene anerkjenner gjensidig retten til å iverksette politiske demonstrasjonsaksjoner. Det er en forutsetning at formålet med aksjonen ikke er å fremtvinge forandringer i de tariffmessig 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 bedrifter. Varselet skal angi tidspunktet for aksjonen, dens bakgrunn og forventede varighet. Siktemålet med forhåndsvarslet 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.

Kap. V SÆRAVTALER

§ 5-1 Særavtalens gyldighet

Skriftlige særavtaler om lønns- eller arbeidsvilkår inngått mellom virksomhetsledelsen og de tillitsvalgte, binder partene inntil de ved skriftlig oppsigelse er brakt til utløp. Dette gjelder dog ikke hvis særavtalene er i strid med den tariffavtale som på organisasjonsmessig måte er opprettet for virksomheten.

§ 5-2 Oppsigelse av særavtaler

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.

§ 5-3 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.

§ 5-4 Særavtaler som gjelder inntil videre

Særavtaler 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.

§ 5-5 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 enige om at særavtalen skal bortfalle 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, jf. Hovedavtalen § 2-3 og 2-4. Oppnås fortsatt ikke enighet kan hver av de lokale parter med samme oppsigelsestid som for tariffavtalen bringe særavtalen til opphør ved tariffavtalens utløpstid.

§ 5-6 Virkninger av at særavtaler 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 § 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. VI TILLITSVALGTE

§ 6-1 Valg av tillitsvalgte

1. Ved hver virksomhet skal det velges tillitsvalgte for de organiserte arbeidstakere hvis virksomheten eller arbeidstakerne forlanger det. Valget skal gjennomføres så snart som mulig.

2. Ved hver virksomhet som har inntil 25 organiserte arbeidstakere i forbundet, kan det velges 1 tillitsvalgt til å ivareta de oppgaver som fremkommer av denne avtale. Det kan inngås lokal avtale mellom de ulike arbeidstakerorganisasjonene om felles tillitsvalgt.

Ved virksomheter som har:

Fra	26 – 50	organiserte arbeidstakere	2	tillitsvalgte
"	51 - 150	"	3	"
"	151 - 300	"	4	"
"	301 - 500	"	6	"
"	501 - 750	"	8	"
Over	750	"	10	"

Det er adgang til å velge flere tillitsvalgte enn nevnt ovenfor hvis det inngås skriftlig avtale herom mellom bedriften og personalet ved dets tillitsvalgte.

Dersom en arbeidstakerorganisasjon har flere lokale tillitsvalgte i en virksomhet, kan det av og blant disse opprettes et utvalg.

Hvis virksomhetsstørrelse og oppdeling i større virksomhetsenheter gjør det naturlig, kan det gjennom særavtale fastlegges annen representasjon. Ved vurdering av slik representasjon, skal det tas hensyn til virksomhetens oppbygging

§ 6-2 Hvem kan velges

Tillitsvalgte skal velges blant anerkjent dyktige ansatte ved virksomheten, med erfaring og innsikt i dens arbeidsforhold. De skal så vidt mulig velges blant ansatte som har arbeidet i virksomheten de to siste år.

Arbeidstakere som er sagt opp, kan ikke velges. Dette gjelder ikke gjenvalg.

Arbeidstakere som i særlig grad skal være arbeidsgiverens representant så som arbeidstaker i særlig betrodd stilling som overordnet leder innenfor virksomheten, som personlig sekretær for ledelsen, eller som skal representere arbeidsgiveren i forhandlinger om eller ved avgjørelsen av lønns og arbeidsvilkår for underordnet personale, bør ikke velges som tillitsvalgt.

Tillitsvalgte kan ikke opptre i rollen som tillitsvalgt når det foreligger særlige forhold som er egnet til å svekke tilliten til den tillitsvalgtes upartiskhet, for eksempel at saken angår egne personlige interesser eller interessene til noen en har personlig tilknytning til.

§ 6-3 Informasjon om valget

Virksomheten skal snarest og senest 8 dager etter valg ha skriftlig melding om hvem som er valgt til tillitsvalgte og hvem som er leder. En arbeidstaker kan ikke kreves anerkjent som tillitsvalgt før slik melding er gitt.

Kap. VII ARBEIDSGIVERS OG TILLITSVALGTES RETTIGHETER OG PLIKTER

§ 7-1 Tillitsvalgtes representasjon

De tillitsvalgte godkjennes som representanter for de arbeidstakerne i virksomheten som er organisert i forbundet.

De tillitsvalgte har rett og plikt til å ta seg av og søke ordnet i minnelighet klagemål som den enkelte ansatte mener å ha overfor virksomheten, eller som virksomheten mener å ha overfor den enkelte ansatte.

§ 7-2 Arbeidsgivers representasjon

Arbeidsgiver skal daglig ha en ansvarlig representant til stede som de tillitsvalgte kan henvende seg til. Arbeidsgiveren skal gi de tillitsvalgte skriftlig melding om navnet på representanten og dennes stedfortreder.

Kan representanten ikke ta stilling umiddelbart, men vil foreta nærmere undersøkelser, skal det gis svar uten ugrunnet opphold.

§ 7-3 Fullmakt

Virksomhetens representanter og tillitsvalgte skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger/ drøftelser.

§ 7-4 Målsetting for samarbeidet

De tillitsvalgte og virksomhetens representanter har plikt til å gjøre sitt beste for å opprettholde et rolig og godt samarbeidsforhold.

§ 7-5 Tid til tillitsvalgtarbeid

Partene 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, føres lokale forhandlinger om en avtale om tid som tillitsvalgt trenger for å utføre arbeidet i virksomheten innenfor ordinær arbeidstid. Det forutsettes at det ytes vanlig lønn i denne tiden.

Samlet tid avpasses etter arbeidets omfang. Det kan opptas lokale drøftelser om det for å lette tillitsvalgtes arbeid skal stilles nødvendig utstyrt arbeidsrom til disposisjon. Drøftelsene skal ta hensyn til virksomhetens størrelse, struktur, driftsform, tekniske karakter, tariffavtalens lønnsform e.l.

De stedlige parter kan søke veiledning hos sine organisasjoner.

§ 7-6 Godtgjøring før møter

For den tid som medgår til lokalt avtalte forhandlingsmøter skal de tillitsvalgte godtgjøres tapt arbeidsfortjeneste når møtene finner sted innenfor deres ordinære arbeidstid.

§ 7-7 Møter innen fagorganisasjon

Tillitsvalgte i virksomheten og ansatte med tillitsverv innen forbundet skal ikke nektes tjenestefri uten tvingende grunn når de blir innkalt til møter og forhandlinger av sin organisasjon eller skal delta i fagkurs eller annen faglig opplysningsvirksomhet, herunder også faglige delegasjoner. Ansatte som skal utdannes til tillitsverv som nevnt foran, skal også i rimelig utstrekning gis tjenestefri når de skal delta i fagkurs eller annen faglig opplysningsvirksomhet.

Tilsvarende rett til permisjon gjelder for skolering av inntil en ukes varighet av ansattes representanter i virksomhetens styrende organer. Den valgte representant skal ha dekket tapt arbeidsfortjeneste i forbindelse med kurs godkjent av virksomheten.

§ 7-8 Oppsigelse eller 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 virksomheten.

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 arbeidsmiljøloven §§ 15-1, 15-3 til 15-14 og kap. 17 får tilsvarende anvendelse, dog slik at hvis forbundet 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 arbeidstakere beholder en tillitsvalgt så lenge som mulig. Det samme gjelder når en konkursrammet virksomhet drives videre av bostyret med sikte på avvikling.

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

Er tillitsvalgte eller andre arbeidstakere sagt opp eller avskjediget de siste 3 måneder før innmeldelse i Virke, 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 virksomhet, når forbundet hevder at oppsigelsen eller avskjeden strider mot Hovedavtalens § 3-1

Kap. VIII SENTRALE TILLITSVALGTE

§ 8-1 Sentrale tillitsvalgte

Forholdene skal legges best mulig til rette for at de sentrale tillitsvalgte kan utøve sitt verv på beste måte, og at det tas rimelige karrieremessige hensyn ved gjeninntreden i virksomheten etter avsluttet funksjonstid som tillitsvalgt.

Kap. IX PERMITTERING

§ 9-1 Vilkårene for permittering

1. Permittering kan foretas når saklig grunn gjør det nødvendig for virksomheten.

2. Ved permittering utover 6 måneder skal nødvendigheten av fortsatt permittering drøftes med tillitsvalgte.

3. Ved permittering kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn
.
4. Ved vurdering av hvem som skal permitteres, skal det legges vekt på de spesielle oppgaver de tillitsvalgte har i virksomheten.

§ 9-2 Plikt til å konferere før varsel gis

Før varsel gis skal det konfereres med tillitsvalgte i samsvar med kap. X. Fra konferansen settes opp protokoll som undertegnes av partene. Varselsfristen i § 9-3 nr. 1 og nr. 2 løper først etter at konferansen er holdt. Krav om forhandlingsmøte fordi ansienniteten er fraveket, eller fordi virksomheten ved gjeninntagelse følger andre regler enn ved iverksettelsen, medfører ikke at permittering eller gjeninntagelse utsettes.

§ 9-3 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. Varslet løper fra arbeidstidens slutt den dagen det gis.

4. Fristene gjelder ikke når konflikt i annen virksomhet eller tariffstridig konflikt i egen virksomhet eller legitimert fravær fører til at arbeidstaker ikke kan sysselsettes på rasjonell måte. Virksomheten plikter dog å gi det varsel som er mulig.

5. Fristene gjelder ikke hvis tariffavtale eller arbeidsreglement gir adgang til kortere varsel.

6. Hvis virksomheten permitterer uten å overholde varselfristen skal arbeidstakerne betales ordinær lønn til fristens utløp. Ved permitteringer som nevnt i nr. 2 betales ordinær timelønn.

§ 9-4 Varselets form og innhold

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

2. Ved betinget permittering etter § 9-5 kan varslet gis ved oppslag i virksomheten. Ansatte som er midlertidig fraværende varsles på hensiktsmessig måte.

3. Varslet skal angi permitteringens 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.

4. Arbeidstakere som blir permittert skal få skriftlig bevis fra arbeidsgiver. Beviset skal angi grunn til permitteringen og permitteringens sannsynlige lengde.

5. Dersom det er gitt ubetinget skriftlig varsel som oppfyller ovennevnte krav til innhold gjelder dette også som permitteringsbevis.

§ 9-5 Betinget varsel

Ved konflikt i egen virksomhet skal varslet 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.

§ 9-6 Oppsigelse under permittering

Reglene i § 9 er ikke til hinder for at arbeidsgiver eller arbeidstaker bringer arbeidsforholdet til opphør etter ellers gjeldende regler.

§ 9-7 Spesielle bestemmelser

1. Når arbeidstaker er permittert løper plikten til sykelønn så lenge den består etter loven, men bare så lenge arbeidstakeren ikke er i annet arbeid.

2. § 9-3 medfører ingen endring i den sedvanemessige rett til å permittere på grunn av værhindringer.

Kap. X INFORMASJON, SAMARBEID OG MEDBESTEMMELSE

§ 10-1 Målsetting

Forbundet og Virke er enige om nødvendigheten av et godt og tillitsfullt forhold mellom virksomheten og arbeidstakerne.

Gjennom medbestemmelse 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 virksomheten som arbeidstakere.

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

§ 10-2 Tilrettelegging for samarbeid og medinnflytelse

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. Det pekes i denne forbindelse på at det er nødvendig at virksomhetsledelsen bruker tilstrekkelig tid, ressurser og oppmerksomhet på informasjon og drøftelser.

I virksomheter hvor samarbeidet fungerer tilfredsstillende, vil man fortsatt bygge på de etablerte samarbeidsformer. I de tilfeller hvor det kan være behov for å bedre samarbeidsforholdene/ informasjonsmetodikken, vil partene anbefale at det vurderes på hvilken måte dette kan gjøres. Dette kan f.eks. gjøres ved at virksomhetsledelsen og representanter for ansatte avholder ett eller flere møter pr. år, hvor man har som hovedoppgave å drøfte saker av vesentlig betydning for partene.

Virksomheten innkaller til slike møter i så god tid på forhånd at partene gis anledning til å fremkomme med saker til sakslisten. Det kan videre formaliseres at man f.eks. en gang hvert kvartal drøfter virksomhetens situasjon innenfor områder som f.eks. økonomi, produksjon, salg, konjunkturer, prosjekter, tjenesteutførelse mv.

Partene understreker også de tillitsvalgtes spesielle stilling ved innskrenkninger, omorganiseringer og permitteringer.

§ 10-3 Drøfting i virksomhet

1. Virksomheten skal på et tidligst mulig tidspunkt drøfte med forbundets tillitsvalgte:

    a) Spørsmål som vedrører virksomhetens økonomiske og produksjonsmessige status og utvikling.

    b) Omlegginger og omorganiseringer som vil få betydning for forbundets medlemmer og deres arbeidsforhold.

    c) Sysselsetting, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger.

    d) Endringer i virksomhetens eierforhold, eierstruktur eller selskapsform.

I slike saker skal de tillitsvalgte informeres om årsaken til disposisjonen og de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvenser disposisjonen antas å innebære for de ansatte.

1. Før virksomheten tar avgjørelser i saker som får betydning for sysselsetting og arbeidsforhold, skal de tillitsvalgte ha anledning til å fremlegge sine synspunkter. Dersom virksomheten ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal den begrunne sitt syn. Fra drøftingsmøtene skal det settes opp protokoll.

2. Virksomhetens regnskaper skal forelegges de tillitsvalgte på forespørsel. Årsoppgjøret skal fremlegges for de tillitsvalgte straks det foreligger.

3. Ved innføring av lønnssystemer i virksomheten som forutsetter kunnskap om økonomiske forhold av betydning for systemet, skal de tillitsvalgte ha rett til innsyn som muliggjør dette.

§ 10-4 Drøftinger i konsern

Partene er enige om at det foreligger behov for på konsernbasis å drøfte saker som er nevnt i dette kapittel.

I konsern hvor samarbeidet fungerer tilfredsstillende, vil man fortsatt bygge på de etablerte samarbeidsformer.

I de konsern hvor det kan være behov for å bedre samarbeidsforholdene/informasjonsmetodikken, vil partene anbefale at det vurderes på hvilken måte dette kan gjøres.

Dette kan f.eks. gjøres ved at konsernledelsen og forbundets lokale tillitsvalgte og andre grupper ansatte med tilsvarende interesser avholder ett eller flere fellesmøter pr. år, hvor man har som hovedoppgave å drøfte saker av vesentlig betydning for partene.

I virksomheter hvor man har opprettet avtale om samarbeid på konsern nivå skal planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegninger som kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere virksomheter innen samme konsern, drøftes så tidlig som mulig i fellesmøter mellom konsernledelsen og forbundets lokale tillitsvalgte og andre grupper ansatte med tilsvarende interesser fra de berørte virksomheter, på tilsvarende måte som det gjøres med andre arbeidstakergrupper i virksomheten.

Dersom det i medhold av annen Hovedavtale innen Virke -området avholdes møte vedrørende spørsmål som gjelder konsernets økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling, kan det kreves avholdt tilsvarende møte med forbundets lokale tillitsvalgte.

Partene forutsettes å finne frem til hensiktsmessige representasjonsordninger til slikt møte.

Møtet kan omfatte andre grupper med tilsvarende interesser.

Kap. XI AVLØNNING/TREKK I LØNN

§ 11-1 Avlønning

Virksomheten foretar lovmessig trekk så som skatt, trygder mv. og trekk som arbeidstaker/ virksomhet er enige om ved skriftlig avtale.

Arbeidstakeren får på lønningsdagen en slipp av arbeidsgiveren hvorav fremgår lønnsutregning, bruttobeløp, foretatt trekk og netto lønnsbeløp overført til arbeidsgiverens bankforbindelse.

Arbeidsgiverens bankforbindelse foretar felles trekk eller andre trekk etter oppgave fra virksomheten eller fra arbeidstakeren selv.

Netto lønnsbeløp minus trekk foretatt av banken settes inn på arbeidstakerens lønnskonto og skal stå til disposisjon for ham/henne på lønningsdagen.

Hvis arbeidstakeren ønsker denne lønnskonto opprettet i en annen bank enn arbeidsgiverens bankforbindelse, ordnes dette ved at virksomheten eller arbeidstakeren gir banken melding om at slik overføring skal foretas.

De nærmere detaljer vedrørende utlønning over bank fastsettes i spesiell avtale som opprettes mellom den enkelte virksomhet og hans/hennes bankforbindelse.

§ 11-2 Trekk av fagforeningskontingent

Hvor virksomheten har valgt å la utlønning skje over bank, kan tillitsvalgte kreve at kontingenten til forbundet blir trukket i medlemmenes lønn enten av virksomhetens bankforbindelse eller direkte av virksomheten. Trekket må bygge på skriftlig fullmakt fra den enkelte.

Del B RAMMEAVTALER

1. KOMPETANSEHEVING, ØKT UTDANNING OG PERMISJON I DEN FORBINDELSE

1.1 Innledning

Virke og forbundet erkjenner den store betydning økt utdanning har for den enkelte, virksomhetens 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 virksomhetene. Konkurranseevne forutsetter høy faglig kompetanse på alle nivåer. Bare konkurransedyktige virksomheter kan gi trygge arbeidsplasser. Opplæringen er særlig viktig for virksomhetens omstillings- og konkurranseevne.

Virksomhetenes fremtid vil være avhengig av vedlikehold og utvikling av de ansattes kompetanse. Det vil derfor være av stor betydning for virksomhetene, de ansatte og samfunnet at virksomhetene har et høyt faglig nivå.

Kompetansehevende tiltak kan skje gjennom det daglige arbeidet, bruk av interne og eksterne kurs, selvstudier og konferanser.

Virksomheten og den enkelte medarbeider har hver for seg og i fellesskap, et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Det er virksomhetenes ansvar å vurdere kompetansebehovet. Dette bør i størst mulig utstrekning skje gjennom lokale drøftinger. Arbeidsgiver oppfordres til å utarbeide planer for kompetansehevende tiltak innenfor virksomhetens målsetting.

1.2 Etter- og videreutdanning

Etter- og videreutdanning er et særlig viktig virkemiddel i utviklingen av virksomhetens konkurranseevne. Utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på virksomhetens nåværende og fremtidige behov. Dette må ta utgangspunkt i de mål bedriften har for sin virksomhet.

Med etterutdanning menes vedlikehold av kompetanse innenfor nåværende stilling, mens videreutdanning omfatter kvalifisering for nye og mer kvalifiserte oppgaver i bedriften.

1.3 Dokumentasjon av realkompetanse

Virksomheter oppfordres til å ha et system for dokumentasjon av den enkeltes erfaring, kurs og praksis i arbeidsforholdet.

1.4 Permisjon for utdanning

a) Hvis det i forbindelse med etter- eller videreutdanning, jf. pkt. 2, er nødvendig med hel eller delvis permisjon, bør dette innvilges med mindre særlige grunner er til hinder for det.

b) Arbeidstaker som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært ansatt hos arbeidsgiveren de to siste år, har rett til utdanningspermisjon i henhold til aml. § 12-11.

c) Ved behandling av slik permisjonssøknad skal alle ansatte eller grupper av ansatte vurderes etter de samme kriterier, også når det gjelder eventuell økonomisk støtte.

d) Søknad om permisjon må fremmes så tidlig som mulig og bør besvares innen 3 uker. Dersom søknaden avslås, skal dette begrunnes.

e) Ved innvilgelse av utdanningspermisjon bør det før permisjonen påbegynnes inngås skriftlig avtale bl.a. om:

- permisjonens varighet
- gjenopptagelse av arbeid etter avsluttet permisjon, og
- gjenopptagelse etter eventuelt avbrudd av utdanningen.

Dersom slik avtale ikke er inngått gjelder følgende:

Når en ansatt kommer tilbake til virksomheten 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.

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.

2. DATAMASKINBASERTE SYSTEMER

Under henvisning til arbeidsmiljøloven § 4-2, 1. ledd, og med utgangspunkt i at det foreligger "Rammeavtale" på dette området for andre grupper i virksomhetene, konstaterte man enighet om å anbefale at partene i den enkelte virksomhet søker å finne fram til hensiktsmessige samarbeidsformer med alle grupper i virksomheten som berøres av de saker som omhandles i arbeidsmiljøloven § 4-2, 1. ledd.

Partene drøftet også lagring, bearbeiding og bruk av persondata, også på bakgrunn av personopplysningsloven med forskrifter, og konstaterte enighet om at der hvor det foreligger instrukser e.l. for dette, informeres tillitsvalgte om innholdet. Hvor det ikke foreligger reglement, instruks e.l., utarbeides dette i samarbeid med tillitsvalgte.

3. ERKLÆRING OM ANVENDELSE OG UTVIKLING AV TEKNOLOGI I DEN ENKELTE VIRKSOMHET

Partene vil søke nærmere samarbeid om virksomhetsinterne forhold, situasjonen for medlemmene av forbundet og deres medvirkning til virksomhetens videre utvikling.

Det er i de ansattes, virksomhetenes og samfunnets interesse at virksomhetene forbedrer sin evne til å innhente, ta i bruk og utvikle teknologi for å fremme virksomhetens konkurranseevne.

Partene er enige om at utviklingen av virksomhetens teknologiske miljø må skje gjennom et samarbeid mellom de ansatte og virksomheten. Sentrale emner i denne forbindelse er:

– teknologisk utvikling
– kompetanseutvikling
– organisasjonsutvikling

For å identifisere problemer og finne frem til hensiktsmessige arbeidsformer og metoder for utviklingsarbeidet, kan det være nyttig å gjennomføre møter mellom virksomhetsledelsen og representanter for de ansatte i ulike avdelinger og funksjonsområder i virksomheten. Når eventuelle problemområder er kartlagt kan det være hensiktsmessig å organisere det videre arbeid i prosjekt- eller arbeidsgrupper for å få problemene analysert og få fremlagt forslag til handlingsplaner eller konkrete tiltak som kan gjennomføres.

Utviklingstiltakene vil variere fra virksomhet til virksomhet tilpasset den enkelte virksomhets situasjon og behov.

Virksomhetsledelsen og de ansatte i den enkelte virksomhet må i fellesskap finne frem til de områder som bør prioriteres. Partene i denne avtale vil kunne gi råd og veiledning i dette arbeid. Med bakgrunn i de krav til omstilling som vil bli stillet til de ansatte som følge av ny teknologi, anbefales det at partene på det lokale plan finner frem til hensiktsmessige samarbeidsformer med spesiell vekt på spørsmål knyttet til opplæring og utviklingsmuligheter for medlemmene av forbundet.

4. AVTALE OM KONTROLLTILTAK I BEDRIFTEN

Partene viser til arbeidsmiljølovens kapittel 9 om kontrolltiltak i virksomheten. Spørsmål om behov, utforming og innføring og vesentlig endring av kontrolltiltak 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.

Kontrolltiltak kan ha sitt grunnlag i teknologiske, økonomiske, sikkerhets- og helsemessige omstendigheter. samt andre sosiale og organisatoriske forhold i virksomheten. Kontrolltiltak som innføres skal ikke gå ut over det omfang som er nødvendig, og må være saklig begrunnet i den enkelte bedrifts virksomhet og behov. Ansatte eller grupper av ansatte skal stilles likt ved gjennomføring av kontrolltiltak.

Før tiltak iverksettes skal virksomhetsledelsen og de tillitsvalgte hver for seg og i fellesskap bidra til at de ansatte får informasjon om tiltakenes formål, praktiske konsekvenser, herunder hvordan det blir gjennomført, samt antatt varighet av tiltaket.

I den utstrekning man ved kontrolltiltak behandler personopplysninger skal spørsmål knyttet til oppbevaringstid, lagring, sletting etc. drøftes med de tillitsvalgte og klarlegges i samsvar med personopplysningsloven med tilhørende forskrifter.

Med jevne mellomrom skal partene evaluere iverksatte kontrolltiltak. Dersom en av partene i den enkelte virksomhet ønsker det, skal det søkes opprettet lokal avtale om utforming og gjennomføring av virksomhetens kontrolltiltak, samt bruksområdet for disse. Oppnås det ikke enighet, kan hver av partene bringe saken inn for partene i hovedavtalen.

5. LIKESTILLING OG DISKRIMINERING I ARBEIDSLIVET

I. Innledning

Partene i hovedavtalen (heretter partene) deler et felles mål om et likestilt arbeidsliv, og har en felles forplikte/se til å arbeide for å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet. Partenes arbeid med å fremme likestilling og hindre diskriminering er forankret i lov- og avtaleverk, samt internasjonale konvensjoner og direktiver.

Partene tar på alvor at diskriminering og hindre for likestilling kan være en utfordring i arbeidslivet, og vil gjennom denne avtalen understreke et felles ansvar for å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

Partene konstaterer at:

– Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering gjelder holdninger og normer.

– Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering krever samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte.

– Likestilling krever at en ser sammenhengen mellom arbeidsliv, familieliv og samfunnsliv.

– Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering skal nedfelles i strategi- og plandokumenter.

Partene vil yte støtte til det lokale arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering i virksomheten. Dette kan for eksempel skje gjennom faglig veiledning, utarbeide informasjonsmateriell, arrangere kurs/konferanser eller stille foredragsholdere til disposisjon.

II. Det lokale arbeidet

Ansvaret for arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering ligger til virksomhetens ledelse og styre.

Partene er enige om at denne avtalen skal legges til grunn for samarbeid mellom arbeidstakerne, deres tillitsvalgte og ledelsen i virksomhetens lovpålagte arbeid med å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Arbeidsgiver og tillitsvalgte har et felles ansvar for å fremme likestilling og å hindre diskriminering.

De ansatte og deres tillitsvalgte skal ha reell medinnflytelse i arbeidet. Samarbeid og medvirkning må tilpasses virksomhetens art, størrelse, faktiske styringsstruktur mv.

Arbeidsgiver og de tillitsvalgte skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse bidra til å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av disse grunnlagene. De lokale partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

De lokale partene skal spesielt legge vekt på tiltak for:

– Å fremme likelønn og hindre kjønnsbaserte lønnsforskjeller

– Muligheter til å fremme heltidskultur

– Organisering av arbeidstid som fremmer likestilling og muligheten for å kombinere arbeid med familieliv

– At ansatte tildeles oppgaver de er kvalifisert for på lik linje, uavhengig av kjønn eller annet diskrimineringsgrunnlag

– At ansatte gis like muligheter for forfremmelse og utvikling i virksomheten uavhengig av kjønn eller annet diskrimineringsgrunn/ag

– Å fremme mer mangfold på alle nivå i virksomheten

– Tilrettelegging av arbeidsplassen for å fremme likestilling og hindre diskriminering

– Å forebygge og hindre trakassering og seksuell trakassering

Partene regulerer ikke innholdet nærmere, idet dette vil ligge i den til enhver tid gjeldende lovgivning.

Arbeidsgiver og de tillitsvalgte kan inngå lokal avtale om måten samarbeidet organiseres på. Partene i virksomheten kan be om bistand fra Virke og forbundene ved utforming av lokale avtaler.

III. Forhandlingsrett og forhandlingsplikt

Tvister om forståelse av denne rammeavtale og de lokale avtaler om likestilling og hindring av diskriminering, behandles etter Hovedavtalen § 3-3.

***

Aktivitetsprogram med mål om å fremme likestilling og hindre diskriminering

Innledning

Hovedavtalen, rammeavtale 5 «Likestilling og diskriminering i arbeidslivet», fastsetter at partene deler felles mål om et likestilt arbeidsliv og har en felles forplikte/se til å arbeide for likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

Partene er enige om et felles aktivitetsprogram med tiltak på flere områder for å følge opp målsettingene:

Aktivitetsprogram

Virke og forbundene vil gjennom aktiv handling ta ansvar for å få til endringer, både strukturelt og kulturelt, gjennom følgende aktiviteter/tiltak:

Et arbeidsliv med likestilling og mangfold - uten diskriminering

- Partene vil arbeide aktivt for likestilling og mangfold i arbeidslivet, og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av disse grunnlagene.

- Partene vil arbeide for at tillitsvalgte og arbeidsgivere har kunnskap om lov og avtaleverk som gjelder vern mot diskriminering, trakassering og seksuell trakassering.

- Partene vil arbeide for at tillitsvalgte og arbeidsgivere har kunnskap om lov og avtaleverk som gjelder tilrettelegging for ansatte som har krav på det.

Sammen mot seksuell trakassering

- Virke og forbundene vil arbeide for at tiltak mot seksuell trakassering blir en del av det aktive, forebyggende arbeidet med arbeidsmiljø og likestilling i virksomhetene.

- Virke og forbundene vil støtte opp om lokale eller bransjevise initiativer for å forebygge og hindre seksuell trakassering.

Lokale avtaler og prosjekter om likestilling og ikke-diskriminering

- Hvis de lokale parter ønsker å utarbeide en avtale om arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering i virksomheten eller ønsker å igangsette konkrete tiltak som skal fremme likestilling og motvirke diskriminering, kan Virke og forbundene bistå gjennom rådgivning.

Arbeidsliv – familiepolitikk

- Virke og forbundene vil arbeide for en foreldrepermisjonsordning som fremmer likestilling.

- Virke og forbundene vil arbeide for en familiepolitikk som balanserer hensynet til familie- og arbeidsliv, og som har som mål å sikre likestilt tilknytning til arbeidslivet for begge foreldre.

Likelønn

- Virke og forbundene vil jobbe for å motvirke lønnsforskjeller knyttet til kjønn, følge opp eventuelle tiltak initiert i tariffoppgjørene, og yte informasjon og veiledning til medlemmer og tillitsvalgte om lønnskartlegging.

Heltid/deltid

- Virke og forbundene vil arbeide for heltidskultur, tilpasset partenes ønsker og behov lokalt.

- Virke og forbundene vil jobbe for å øke bevissthet og holdninger om betydningen heltid har for produktivitet, kompetanseutvikling, og inntekt gjennom livsløpet.

Likestilling i utdannings- og yrkesvalg

- Virke og forbundene vil arbeide for å motvirke kjønnsforskjeller i utdannings- og yrkesvalg.

- Virke forbundene vil støtte opp under lokale eller bransjevise initiativer/ prosjekter som vil fremme rekruttering og likestilling av det underrepresenterte kjønn.

6. DELTIDSARBEID

1. Virke og forbundet er enige om at stadig økt bruk av deltid medfører en utfordring for partene i arbeidslivet. Det er derfor viktig at alle overenskomster inneholder bestemmelser om deltidsarbeid.

2 a) Overenskomstene bør inneholde bestemmelser om lønns-, arbeids- og ansettelsesvilkår for de deltidsansatte.

2 b) Det innarbeides bestemmelser i overenskomstene om definisjoner av hva som er merarbeid og overtid.

3. Partene legger til grunn at overenskomster likestiller hel- og deltidsansatte i tråd med Rådsdirektiv 97/81 EF (Deltidsdirektivet).