

PROTOKOLL

Den 8. og 9. januar 2026 ble det gjennomført forhandlinger mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Hovedorganisasjonen Virke om revisjon av Hovedavtalen.

Til stede en eller begge dager:

Fra Hovedorganisasjonen Virke:

Bernt G. Apeland
Stian Sigurdson
Astrid Flesland
Torgeir Kroken
Per Engeland
Magnus Kræmer
Lars Hogne Kaldestad
Björg M. Ratvik
Daniel Fundingsrud
Mona Charlotte Sjødal
Torstein Kambestad Goyer
Monica Ahlsen Egeberg

Fra LO:

Are Tomasgard
Tone Faugli
Geir Høibråten
Svein Olav Lium
Karianne Heien Hansen
Hans Ole Rian
Geir Aasen
Ole Henrik Kråkenes
Line Beate Tollefsen
Joachim Espe
Morten Børke
Knut Øygard
Ståle Johannesen
Christopher R. Beckham
Elisabeth Sundset
Samra Akhtar
Jonny Simmenes
Bodil H. Andersen
Terje Mikkelsen
Jarle Wilhelmsen
Iver Johnsen

Partene er etter forhandlinger enige om følgende endringer i Hovedavtalen med tillegg:

§ 1-2 Varighet

Ny tekst:

Denne avtalen, som trer i kraft 1. januar ~~2022-2026~~, gjelder til 31. desember ~~2025~~ 2029 og videre 2 - to - år av gangen hvis ikke én av partene skriftlig sier den opp med 3 - tre - måneders varsel.

§ 2-9.4 Tvisteløsning

2. avsnitt strykes.

~~Dersom bedriften ved innmeldelse i Virke er bundet av tariffavtale med annen hovedavtale, kan hovedorganisasjonene bli enige om at hovedavtalen (LO-Virke) skal erstatte denne fra et tidspunkt før tariffavtalen er brakt til utløp.~~

§ 4-1.1 Tilrettelegging for samarbeid og medinnflytelse

Endret 4. avsnitt.

Dette betyr at forholdene må legges til rette slik at de enkelte medarbeidere, eventuelt gjennom deres tillitsvalgte, kan få reell innflytelse på bedriftens alminnelige arbeids med bl.a. å øke effektiviteten, nedsette driftsomkostningene, bedre bedriftens konkurransevne, utnytte ny teknologi og lette nødvendig omstilling, samt til omstilling som sikrer innovasjon, miljø og klima.

§ 4-2.1 Valg av tillitsvalgte

2. avsnitt:

Valget gjennomføres innen rimelig tid så raskt som mulig.

4-2.2 Hvem kan velges

3. avsnitt:

Protokolltilførsel

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

§ 4-2.4 Arbeidsutvalg

1. avsnitt:

~~I bedrifter og selskaper med geografisk adskilte driftsenheter kan partene lokalt avtale at tillitsvalgte kan velges av og blant arbeidstakerne i bedriften eller selskapet som helhet.~~

Flyttes til § 4-2.1, 2. avsnitt.

§ 4-2.1 Valg av tillitsvalgte

I bedrifter og selskaper med geografisk adskilte driftsenheter kan partene lokalt avtale at tillitsvalgte kan velges av og blant arbeidstakerne i bedriften eller selskapet som helhet.

Dagens 2. avsnitt blir 3. avsnitt osv.

§ 4-4.1 Tid til tillitsvalgtarbeid

5. avsnitt:

De Tillitsvalgte skal på forhånd sørge for at nærmeste overordnede får underretning om årsaken til at de må forlate sin arbeidsplass og skal dessuten, så vidt mulig, gi lederen av den avdeling de kommer til, beskjed om hvem de ønsker å snakke med.

§ 4-4.7 Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte

2. avsnitt:

Arbeidsgiveren skal ved individuell oppsigelse av ~~slike ansatte~~ tillitsvalgte gi dem 3 måneders oppsigelsesfrist om ikke arbeidsmiljøloven eller arbeidsavtalen gir rett til lengre frist. Hvis det av LO blir gjort gjeldende at oppsigelsen er usaklig, skal fratredelse ikke finne sted før Arbeidsrettens dom foreligger. Forutsetningen er at stevning er uttatt senest 8 uker etter at oppsigelsen er mottatt. De bestemmelser som er gitt i arbeidsmiljøloven §§ 15-1, 15-3 til 15-14 og kap. 17 om oppsigelser og avskjed, får tilsvarende anvendelse, dog således at dersom det av LO gjøres gjeldende at en oppsigelse eller avskjed ikke er saklig begrunnet, skal LO bringe saken direkte inn for Arbeidsretten.

6. avsnitt:

Før arbeidsgiveren går til oppsigelse eller avskjed av ~~slike ansatte~~ tillitsvalgte, skal spørsmålet drøftes med de andre tillitsvalgte (arbeidsutvalget) hvis ikke vedkommende ansatte motsetter seg dette eller dette vil virke krenkende overfor andre.

§ 4-4.8 Vernearbeid

Tillegg i 1. avsnitt.

Hvis arbeidsmiljøloven setter en lavere grense enn 10 arbeidstagere, gjelder denne.

Ny § 4-5.4 Ekstern rådgiver

Dersom de tillitsvalgte ønsker å benytte ekstern rådgiver, skal ledelsen informeres om dette. Tillitsvalgte kan ta opp om utgiftene skal dekkes helt eller delvis.

Benytter de tillitsvalgte i forståelsen med ledelsen rådgiver ved gjennomgang av regnskaper, årsoppgjør mv. skal vedkommende ha adgang til nødvendig materiale og informasjon.

Får rådgiver adgang til konfidensielle opplysninger, skal de ikke anvendes utenom oppdraget.

§ 4-5.54 Kontaktmøter

1. avsnitt:

I bedrifter som eies av selskaper, skal det - hvis ikke partene blir enige om en annen ordning - holdes kontaktmøter mellom bedriftens styre og de tillitsvalgte så ofte det fra en av sidene ytres ønske om det. Hensikten med møtene er å styrke samarbeidet og tilliten ved å drøfte spørsmål av interesse for bedriften og arbeidstakerne og gi de tillitsvalgte anledning til å fremføre sine synspunkter direkte overfor eiernes representanter i styret. Bedriftens leder eller dennes stedfortreder deltar i møtene og innkaller partene og arrangerer møtene. Møtene skal ikke gripe inn i den vanlige fremgangsmåte for behandling av tvister, jf. Hovedavtalen § 3-4 3-3. Fra møtene settes det opp protokoll som undertegnes av begge parter.

Dagens § 4-5.5 og § 4-5.6 blir ny § 4-5.6 og § 4-5.7

§ 4-6.12 Bedriftskonferanser

Når lederen og sekretæren i bedriftsutvalget blir enige om det, innkalles samtlige medlemmer av bedriftsutvalget til en bedriftskonferanse. Bedriftsledelsen gir på disse møter orientering om bedriftens situasjon og arbeidsoppgaver i tiden fremover og bedriftsutvalgets videre arbeid drøftes.

§ 4-6.13 Informasjonsmøter

Minst én gang i året skal det holdes informasjonsmøter for de ansatte ved bedriften eller dens enkelte avdelinger, hvor bedriftsledelsen gir en generell orientering om bedriftens forhold og fremtidsutsikter. Hvis bedriftsutvalget finner det ønskelig, kan informasjonsmøter holdes oftere.

Felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg

§ 4-6.14 Formål, sammensetning og funksjonstid

For å forenkle saksbehandlingen i henholdsvis bedriftsutvalget og arbeidsmiljøutvalget, kan det etableres felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg etter reglene i denne bestemmelsen.

Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalget sammensettes dels av personer valgt etter og med funksjonstid som bestemt i Hovedavtalen § 4-6, dels av personer valgt etter og med funksjonstid som bestemt i arbeidsmiljøloven og forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

Ved førstegangs opprettelse av bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg trer dette i funksjon umiddelbart etter de valg som skjer i henhold til arbeidsmiljøloven.

§ 4-6.15 Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgets ledelse

Utvalgets leder velges etter reglene i forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg. Stedfortreder velges fra samme gruppe som lederen.

Når utvalget behandler miljøsaker, har bare medlemmer valgt etter Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning (verne- og helsepersonalet unntatt) stemmerett. Ved stemmelikhet gjør lederens stemme utslaget.

Utvalget skal ha sekretær som velges blant utvalgets medlemmer for 1 år av gangen. Når en representant for bedriftsledelsen er leder, skal de ansattes representanter i utvalget utpeke sekretæren, og omvendt.

§ 4-6.16 Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgets møter

Møte til behandling av miljø saker må holdes minst 4 ganger i året. Hvis to av de medlemmer som er valgt i henhold til forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg krever møte til behandling av miljø spørsmål, skal slikt møte holdes.

Vedrørende møte til behandling av andre saker og forslag til saker som utvalgets medlemmer ønsker behandlet henvises til avsnittet om bedriftsutvalgets møter ovenfor.

Forslag til saker som utvalgets medlemmer ønsker behandlet, må være oversendt sekretæren så tidlig at forslagene kan komme med på sakslisten.

§ 4-7.2 Formål

LO og Virke har et felles ansvar for informasjon og veiledning når det gjelder praktisering av samarbeidsbestemmelsene i bedriftene. (Se Tilleggsavtale I Avtale om utvikling av bedriftens arbeidsorganisasjon)

Det felles ansvar for oppfølging av samarbeidsbestemmelsene ledes av Fellestiltakene LO-Virke. ~~nevnt under.~~

§ 4-7.3 Arbeidsområde

På anmodning fra partene i den enkelte bedrift skal organisasjonene bistå med råd og veiledning ved opprettelse av samarbeidsorganer og ved videreutvikling av samarbeidsorganene som hensiktsmessige virkemidler for samarbeidet i bedriften. Gjennom informasjon, opplæring og formidling av erfaringer skal organisasjonene i fellesskap spre kjennskap til Hovedavtalens Samarbeidsbestemmelser og hvordan den kan bidra i utviklingen av bedriftene.

Partene understreker spesielt betydningen av at Fellestiltakenes arbeid også kommer mindre bedrifter og deres ansatte til nytte.

Fellestiltakene bestemmer selv hvilke tiltak som skal iverksettes innenfor rammen av disse bestemmelsene.

Fellestiltakene skal bidra til at de enkelte bedriftsutvalg arbeider best mulig. Det skal oppmuntre til opplæringstiltak som vil fremme samarbeidet, samt stille til disposisjon for samarbeidsorganene ved de enkelte bedrifter erfaringer fra andre bedrifter og forskningsresultater som kan være av praktisk betydning for dem.

Fellestiltakene kan også ta initiativ til forskning som det mener vil være av særlig betydning for den videre utvikling av samarbeidet. I denne forbindelse kan ~~Rådet~~ styret også ta initiativ til praktiske forsøk etter avtale med den enkelte bedrift.

Fellestiltakene skal kunne kreve de opplysninger av partene som det trenger i sitt arbeid. Det kan dog ikke kreve opplysninger om bedriftshemmeligheter.

Fellestiltakene innkaller en gang i året representanter fra LO og Virke samt representanter for tilsluttede organisasjoner for å drøfte virksomhetenes utvikling, resultater og planer.

§ 4-7.4 Organisering

Fellestiltakenes styre bestemmer selv sine arbeidsoppgaver innenfor sitt arbeidsområde. Rådets Styrets sammensetning og antall medlemmer fastsettes etter drøftelser mellom LO og Virke. Det skal oppnevnes likt antall rådsmedlemmer styremedlemmer av partene.

Fellestiltakene driver sitt arbeid på grunnlag av eget budsjett. Organisasjonene oppretter i fellesskap nødvendig sekretariat.

Omkostningene ved Fellestiltakenes arbeid betales av LO og Virke med en halvpart hver.

§ 4-8.1 Drøftelser innen konsern – samarbeidsformer

1. avsnitt:

Partene er enige om at det foreligger behov for på konsernbasis å drøfte saker som er nevnt i § 4-8.2 og § 4-6 Bedriftsutvalgets arbeidsområde. De stedlige parter med bistand av organisasjonene søker å finne fram til hensiktsmessige former for slikt samarbeid. En slik form for samarbeid skal foregå enten ved:

a) at det i konserner med bedrifter som nytter felles overenskomst, etableres et koordinerende utvalg av tillitsvalgte. Utvalget skal ha drøftelser med representanter for konsern- og bedriftsledelsen og skal bestå av de stedlige formenn i utvalgene av tillitsvalgte, eller

b) at det opprettes et utvalg hvor representanter for arbeidernes tillitsvalgte og for de øvrige grupper som er nevnt i § 4-6 Bedriftsutvalgets sammensetning, kan komme sammen med representanter for konsern- og bedriftsledelsen og diskutere de spørsmål som er nevnt i § 4-6 Bedriftsutvalgets arbeidsområde, og som har felles interesse. Slike møter skal holdes minst en gang i året, eller at en finner andre tilsvarende samarbeidsformer

c) at en finner andre tilsvarende samarbeidsformer

§ 7-3 Varsel om permittering

2. avsnitt:

De nevnte frister kommer ikke til anvendelse hvis någjeldende avtale eller arbeidsreglement gir adgang til å bruke kortere varsel. Det samme gjelder arbeidsreglement opprettet før 31.12.97.

Tilleggsavtale IV

Merknad til Tilleggsavtale IV pkt. 3.

Dersom kravet til opplæring i lov/forskrift endres, forplikter partene seg til å drøfte gjennomføring av tilsvarende endringer av Hovedavtalens bestemmelser i avtaleperioden.

Endring i tilleggssavtalene:

Rapport fra partssammensatt utvalg - tilleggssavtaler til Hovedavtalen Virke-LO, datert 01.12.2025, følger som vedlegg til protokollen og innarbeides i ny Hovedavtale for perioden 2026 - 2029.

Kommentar til rapporten:

Tilleggssavtale III - Rammeavtale om teknologisk utvikling og digitale løsninger

Endringen fra "datamaskinbaserte systemer" til "digitale løsninger" medfører ingen realitetsendring.

I. Generelle bestemmelser, 4. avsnitt, skal lyde:

Avtalen omfatter teknologi og systemer som benyttes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet, jf. Hovedavtalen § 4-9.1, pkt 3.

Fellestiltakene i Hovedavtalen

Rapportens kommentarer og forslag til endringer i bestemmelsen om fellestiltakene skal ikke tas med i Hovedavtalen for 2026 - 2029.

Utvalgsarbeid i perioden:

Utvalg om samarbeid i konsern mv.

Partene anerkjenner viktigheten av samarbeid mellom ledelsen og de tillitsvalgte, og er opptatt av at det lokale partssamarbeidet fungerer etter sin intensjon. Hovedavtalens bestemmelser om samarbeid og medbestemmelse er et grunnleggende verktøy i dette.

Konsern mv., eller virksomheter med geografisk adskilte enheter, kan ha en beslutningsstruktur der det treffes beslutninger av vesentlig betydning for arbeidstagerne og deres arbeidsforhold på ulike nivåer. Arbeidsmiljøloven har fra 1. januar 2024 fått egne regler om informasjon og drøftelser i konsern, som kan reise spørsmål om forholdet til bestemmelsene om samarbeid og medbestemmelse for disse type virksomheter i Hovedavtalen.

Utvalget kan innhente erfaringer fra virksomheter og tillitsvalgte. Utvalget skal vurdere hvordan Hovedavtalens bestemmelser er tilpasset denne type virksomheter og deres beslutningsstruktur, og hvordan Hovedavtalens bestemmelser kan tilpasses dette.

Utvalget skal bestå av inntil fire personer fra hver av partene. Utvalget skal igangsettes senest 1. september 2026 og ferdigstille sitt arbeid innen 1. mars 2028. Utvalget orienterer Virke og LO om status i arbeidet innen 31.1.27.

Til protokollen:

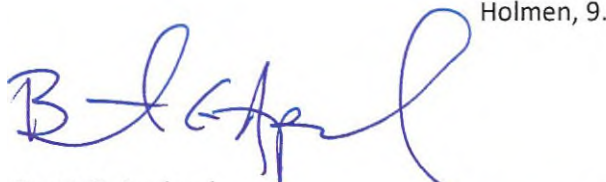
Virke og LO er enige om at Virke skal holdes orientert om utvalgsarbeid om konsern med NHO, der det er relevant for Virkes virksomheter.

Virke orienterer LO om utvalgsarbeid avtalt med YS.

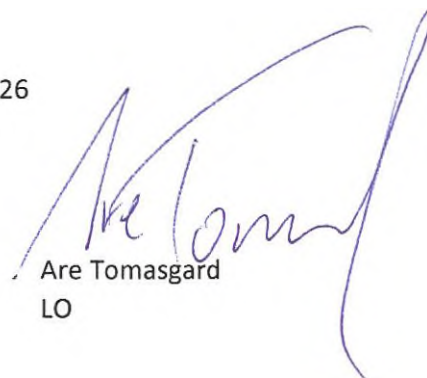
Protokolltilførsel – Hovedavtaleforhandlingene mellom LO og Virke

Partene er enige om at det i etterkant av hovedavtaleforhandlingene gjennomføres egne forhandlinger innen utgangen av februar 2026 om eventuelle endringer i tillegg (HUK-tillegget) til Hovedavtalen (Del I) i HUK-avtalene. Det inviteres til parallelle forhandlinger med alle organisasjoner med partsforhold i HUK.

Holmen, 9. januar 2026



Bernt G. Apeland
Hovedorganisasjonen Virke



Are Tomasgard
LO

Rapport fra Partssammensatt utvalg – Tilleggsavtaler til Hovedavtalen Virke- LO

1 Innledning

1.1 Mandat

Utvalget skal gjennomgå tilleggsavtalene i Hovedavtalen LO – Virke for å vurdere om de kan fjernes eller endres. Utvalget skal bestå av inntil fire personer fra hver av partene. Utvalget skal gjennomgå tekstene i alle tilleggsavtalene og vurdere deres relevans i forhold til dagens arbeidsliv.

1.2 Utvalgets representanter

Fra LO har utvalget vært representert av Svein Olav Lium (LO), Bjørn Anders Jonassen (Fellesforbundet), Jonny Simmenes (Handel og Kontor) og Siri Møllendal (Handel og Kontor).

Fra Virke har utvalget vært representert av Torstein K. Goyer og Astrid Flesland.

1.3 Utvalgets arbeid

Utvalget har avholdt fem møter i perioden fra januar 2024 til november 2025. For øvrig har medlemmene i utvalget mellom møtene og hver på sin kant, undersøkt om tilleggsavtalene er i bruk og om det foreligger uklarheter, tvistesaker m.m. I tillegg er henvisninger til lov og avtaleverk rettet opp der feil er avdekket.

1.4 Bakgrunn for arbeidet

Hovedavtalene løper ut 31.12.2025 og reforhandling er planlagt gjennomført 8.-9. januar 2026. Under forhandlingene i 2022 oppsto usikkerhet om alle tilleggsavtalene fortsatt var relevante, og partene ble enige om en gjennomgang av tilleggsavtalene i løpet av tariffperioden.

Hovedavtalen 2022 – 2025 har følgende tilleggsavtaler:

- Tilleggsavtale I – Avtale om utvikling av bedriftens arbeidsorganisasjon
- Tilleggsavtale II – Retningslinjer for bruk av arbeidsstudier
- Tilleggsavtale III – Rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer
- Tilleggsavtale IV – Avtale om opplæring i arbeidsmiljø i virksomheter for verneombud og medlemmer i arbeidsmiljøutvalg (AMU)
- Tilleggsavtale V – Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet
- Tilleggsavtale VI – Kompetanseheving, økt utdanning og permisjon i denne forbindelse
- Tilleggsavtale VII – Avregning av lønn, utlønning over bank, trekk av fagforeningskontingent
- Tilleggsavtale VIII – Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond opprettet av LO og Virke
- Tilleggsavtale IX – Avtale mellom LO og Virke om europeiske samarbeidsutvalg eller tilsvarende samarbeidsformer

Tilleggsavtale II, III, IV, V, VIII og IX er tilnærmet likelydende med tilleggsavtaler som er inngått mellom LO og NHO. Tilleggsavtale VI og VII er innarbeidet i selve hovedavtalen mellom LO og NHO og foreligger derfor ikke som tilleggsavtale til deres hovedavtale. Bilag VIII foreligger som tilleggsavtale til overenskomstene mellom NHO og LO istedenfor i hovedavtalen.

2 Utvalgets vurderinger og konklusjoner

2.1 Overordnede oppsummering og vurderinger

Utvalget har gått gjennom de forskjellige tilleggsavtalene og anbefaler at fire av dem videreføres i sin nåværende form, og mindre justeringer i ytterligere to. For to av tilleggsavtalene foreslås det mer omfattende endringer.

Utvalget mener at det i en del tilfeller er fordelaktig at de forhold tilleggsavtalene gjelder reguleres likt uavhengig av hvilken arbeidsgiverorganisasjon en virksomhet er medlem av. En konsekvens av dette er at utvalget anbefaler at eventuelle endringer som gjøres i anledning hovedavtaleforhandlingene mellom NHO og LO også vurderes tatt inn i hovedavtalen mellom Virke og LO.

2.2 Vurderinger knytet til den enkelte tilleggsavtale

Tilleggsavtale I – Avtale om utvikling av bedriftens arbeidsorganisasjon

Denne regulerer Fellestilltakenes administrasjon og virksomhet.

Styret i Fellestilltakenene har nylig revidert Fellestilltakenes mandat og strategi. Som en følge av dette arbeidet har Virke tatt opp behov for enkelte endringer i selve hovedavtalen § 4-7. Partene er enige om dette ikke inngår i utvalgets mandat og at det eventuelt tas inn i selve hovedavtaleforhandlingen. Virkes forslag er likevel lagt ved som vedlegg 1 til denne rapporten til informasjon.

Utvalget foreslår en mindre omredigering av Tilleggsavtale I, ved at ett avsnitt flyttes.

Omredigeringen er ikke ment å skulle medføre materielle endringer, kun en opprydning i teksten. I tillegg er en feil henvisning rettet.

Forslag til endringer følger som vedlegg 2 til denne rapporten.

Utvalget anbefaler at Tilleggsavtale I, revideres i tråd med forslag i vedlegg 2.

Tilleggsavtale II – Retningslinjer for bruk av arbeidsstudier

Denne avtalen benyttes mest innenfor industri, slakterier o.l. i tilknytning til akkordavlønning. Dette fremgår av omfanget der det presiseres følgende: «Arbeidsstudier som ikke gir en matematisk kopling mellom resultat, studier og lønn, omfattes ikke av denne avtale.»

Utvalget ser at ordet «akkord» eller «prestasjonslønn» med fordel kan tas inn i tittelen på avtalen, for å gjøre det lettere å forstå hva avtalen faktisk regulerer, f.eks. slik: «Tilleggsavtale II – Retningslinjer for bruk av arbeidsstudier *ifbm. fastsettelse av akkordlønn/prestasjonslønn*». Utvalget mener at en slik endring er fornuftig av pedagogiske hensyn

Utvalget anbefaler at tittelen på tilleggsavtalen endres til «Tilleggsavtale II – Retningslinjer for bruk av arbeidsstudier *ifbm. fastsettelse av akkordlønn*», slik som merket i vedlegg 3.

Tilleggsavtale III – Rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer

I hovedavtaleforhandlingene 2022 ble denne tilleggsavtalen diskutert mellom NHO og LO og man endte opp med justering av ett ord.

Utvalget har gått gjennom avtalen og opplever at f.eks. uttrykket «datamaskinbaserte systemer» fremstår noe gammelmodig. Det synes imidlertid ikke å medføre problemer i praksis. Utvalget mener likevel at uttrykket «datamaskinbaserte systemer» bør byttes med «digitale løsninger» som fremstår mer teknologinøytralt og tar høyde for at man i dag benytter en rekke forskjellige typer hardware,

ikke bare datamaskiner. Utvalget ser at økt bruk av kunstig intelligens er verdt å følge med på, og at det kan bli behov for å møtes knyttet til dette i tariffperioden. Utvalget har videre oppdaget en henvisningsfeil som må rettes opp.

Utvalget anbefaler at Tilleggsavtale III justeres i tråd med forslag i vedlegg 4.

Tilleggsavtale IV – Avtale om opplæring i arbeidsmiljø i virksomheter for verneombud og medlemmer i arbeidsmiljøutvalg (AMU).

Avtalens innhold er nært knyttet til regulering i lov og forskrift, og tydeliggjør samhandlingen mellom de sentrale parter i den anledning.

Utvalget har forelagt tilleggsavtalen for medarbeidere på hver side som jobber med Opplæring i HMS, og har fått tilbake en del ønsker om justeringer, slettelser og tillegg fra dem. Utvalget er enig med dem i at ordlyden i tilleggsavtalen gjør innholdet lite tilgjengelig og vil derfor i hovedsak foreslå endringer i tråd med innspill fra dem.

Forslagene til endring går i hovedsak ut på følgende: sletting av unødvendige ord, modernisering av formuleringer og supplering av punkter opplæringen skal omfatte. Forslagene til endringer merket i teksten følger som vedlegg 5. Siden det er gjort relativt mange justeringer følger også teksten uten merker som vedlegg 6. Endringene er ikke ment å skulle medføre materielle endringer, ut over suppleringene av punkter opplæringen skal omfatte.

Utvalget anbefaler at tilleggsavtale IV revideres i tråd med forslag i vedlegg 5.

Tilleggsavtale V – Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet

Tilleggsavtalen ble oppdatert med helt ny tekst i hovedavtalerevisjonen 2022. Siden det såpass nylig er revidert ser ikke utvalget at det er behov for endringer på det nåværende tidspunkt.

Utvalget anbefaler at Tilleggsavtale V videreføres i sin nåværende form.

Tilleggsavtale VI – Kompetanseheving, økt utdanning og permisjon i denne forbindelse

Tilleggsavtalen inneholder nyttig veiledning om behandling av permisjonssøknader m.m. Partene kjenner ikke til uenigheter eller problemer knyttet til tilleggsavtalen, og ser derfor ingen grunn til å endre på innholdet.

Utvalget anbefaler at Tilleggsavtale VI videreføres i sin nåværende form.

Tilleggsavtale VII – Avregning av lønn, utlønning over bank, trekk av fagforeningskontingent

Partene er enige om at avtalen fremstår som noe utdatert, f.eks. bestemmelser om at lønnsutbetaling skal kunne foregå over bank og bestemmelser om bruk av bankgiro. Avtalen benytter også ord og uttrykk som henspiller på manuell håndtering og bruk av papirutskrifter. Avtalen synes heller ikke å ta høyde for nye regler om hvitvasking og forskuddstrekk av skatt. I tillegg er det behov for retting av foreldede henvisninger. Utvalgets foreslår derfor at avtalen moderniseres og bringes i samsvar med bl.a. hvitvaskingsregler og dagens praksis for lønnsutbetaling og skattetrekk.

Forslaget til endringer er merket i, se vedlegg 7 og en renskrevet utgave følger som vedlegg 8.

Utvalget anbefaler at Tilleggsavtale VII revideres i tråd med forslag i vedlegg 7.

Tilleggsavtale VIII – Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond opprettet av LO og Virke

En gjennomgang av avtalen viser at satsene i § 3 Finansiering avviker fra satsene i protokoll mellom LO og Virke av 25. oktober 2021 og må justeres i tråd med dette, se vedlegg 9. Ut over dette ser ikke utvalget behov for konkrete endringer av tilleggsavtalen.

Utvalget anbefaler at tilleggsavtalen justeres slik at satsene blir korrekt, men at tilleggsavtalen ut over dette videreføres i sin nåværende form.

Tilleggsavtale IX – Avtale mellom LO og Virke om europeiske samarbeidsutvalg eller tilsvarende samarbeidsformer

Tilleggsavtalen gjelder der Norske foretak har hovedkontor i andre land. Både HK og Fellesforbundet benytter avtalen og har EVC-tillitsvalgte og avtalen synes å fungere etter hensikten.

Utvalget anbefaler at Tilleggsavtale IX videreføres i sin nåværende form.

3 Avslutning

3.1 Vedlegg

1. Fellestiltakene i hovedavtalen
2. Tilleggsavtale I med markert forslag til endringer
3. Tilleggsavtale II med markert forslag til endringer
4. Tilleggsavtale III med markert forslag til endringer
5. Tilleggsavtale IV med markert forslag til endringer
6. Tilleggsavtale IV renskrevet
7. Tilleggsavtale VII med markert forslag til endring
8. Tilleggsavtale VII renskrevet
9. Protokoll av 25. oktober 2021

Oslo, 8. desember 2025

LO:

Svein Olav Lium

Bjørn Anders Jonassen (Fellesforbundet)

Jonny Simmenes (HK)

Siri Møllendal (HK)

Hovedorganisasjonen Virke:

Astrid Flesland

Torstein Kambestad Goyer

Rapporten signeres digitalt.

Vedlegg 1

Fellestiltakene i HA – Dagens regulering

§ 4-7 Fellestiltakene LO/Virke

§ 4-7.1 Opprettelse

LO og Virke er enige om å opprette Fellestiltakene LO-Virke.

§ 4-7.2 Formål

LO og Virke har et felles ansvar for informasjon og veiledning når det gjelder praktisering av samarbeidsbestemmelsene i bedriftene. (Se Tilleggsavtale I Avtale om utvikling av bedriftens arbeidsorganisasjon)

Det felles ansvar for oppfølging av samarbeidsbestemmelsene ledes av Fellestiltakene LO-Virke ~~nevnt under~~.

§ 4-7.3 Arbeidsområde

~~Fellestiltakene bestemmer selv hvilke tiltak som skal iverksettes innenfor rammen av disse bestemmelser.~~

På anmodning fra partene i den enkelte bedrift skal ~~organisasjonene~~ Fellestiltakene bistå med råd og veiledning ved opprettelse av samarbeidsorganer og ved videreutvikling av samarbeidsorganene som hensiktsmessige virkemidler for samarbeidet i bedriften. Gjennom informasjon, opplæring og formidling av erfaringer skal organisasjonene i fellesskap spre kjennskap til Hovedavtalens Samarbeidsbestemmelser og hvordan den kan bidra i utviklingen av bedriftene.

Partene understreker spesielt betydningen av at Fellestiltakenes arbeid også kommer mindre bedrifter og deres ansatte til nytte.

§ 4-7.4 Organisering

~~Fellestiltakene bestemmer selv hvilke tiltak som skal iverksettes innenfor rammen av disse bestemmelser.~~

Fellestiltakene skal bidra til at de enkelte bedriftsutvalg arbeider best mulig. Det skal oppmuntre til opplæringstiltak som vil fremme samarbeidet, samt stille til disposisjon for samarbeidsorganene ved de enkelte bedrifter erfaringer fra andre bedrifter og forskningsresultater som kan være av praktisk betydning for dem.

Fellestiltakene kan også ta initiativ til forskning som det mener vil være av særlig betydning for den videre utvikling av samarbeidet. I denne forbindelse kan Rådet også ta initiativ til praktiske forsøk etter avtale med den enkelte bedrift.

Fellestiltakene skal kunne kreve de opplysninger av partene som det trenger i sitt arbeid. Det kan dog ikke kreve opplysninger om bedriftshemmeligheter.

Fellestiltakene innkaller en gang i året representanter fra LO og Virke samt representanter for tilsluttede organisasjoner for å drøfte virksomhetenes utvikling, resultater og planer.

§ 4-7.4 Organisering

Fellestiltakene ~~s bestemmer selv sine arbeidsoppgaver innenfor sitt arbeidsområde. Rådets~~ sammensetning og antall medlemmer fastsettes etter drøftelser mellom LO og Virke. Det skal oppnevnes likt antall rådsmedlemmer av partene.

Fellestiltakene driver sitt arbeid på grunnlag av eget budsjett. Organisasjonene oppretter i fellesskap nødvendig sekretariat.

Omkostningene ved Fellestiltakenes arbeid betales av LO og Virke med en halvpart hver.

Vedlegg 2

Tilleggsavtale I – AVTALE OM UTVIKLING AV BEDRIFTENS ARBEIDSORGANISASJON

I samsvar med målsettingen i Hovedavtalen §§ 4-1 og 4-6 skal Fellestiltakene for LO og Virke iverksette tiltak som kan støtte utviklings- og nyskapsarbeid i den enkelte bedrift.

I samsvar med målsettingen i § 4-1 bør partene på den enkelte bedrift selv søke å komme frem til en nærmere avtale om de utviklingsområder og organisasjonsformer som er mest hensiktsmessig ut fra de stedlige forhold.

Utviklings- og nyskapsprosjektene vil kunne være forskjellig fra bedrift til bedrift. I prosjektene skal det være sentralt å gi den enkelte ansatte medbestemmelse og innflytelse også i verdiskapingsprosessen i bedriften. Tiltakene må derfor konsentreres om hjelp til egenanalyse og deltakelse i samarbeidet slik flest mulig blir engasjert i arbeidet med bedriftens og egen utvikling på forskjellig områder.

Partene på bedriften skal arbeide for at både kvinner og menn deltar aktivt i samarbeidet om bedriftsutvikling.

De ovennevnte forutsetninger skal danne rammen for Fellestiltakenes og organisasjonenes arbeid og forpliktelser.

For øvrig henvises det til Hovedavtalen § 4-7.3 *Arbeidsområde* og § 4-7.4 *Organisering*, *1. avsnitt*.

~~I samsvar med målsettingen i § 4-1 bør partene på den enkelte bedrift selv søke å komme frem til en nærmere avtale om de utviklingsområder og organisasjonsformer som er mest hensiktsmessig ut fra de stedlige forhold.~~

Vedlegg 3

Tilleggsavtale II – RETNINGSLINJER FOR BRUK AV ARBEIDSSSTUDIER IFBM FASTSETTELSE AV AKKORDLØNN

I. Omfang

Virke og LO er enige om at denne avtale skal legges til grunn ved bruk av arbeidsstudier i den enkelte virksomhet. Det forutsettes enighet mellom partene lokalt før slike systemer innføres. Arbeidsstudier som ikke gir en matematisk kopling mellom resultat, studier og lønn, omfattes ikke av denne avtale.

II. Generelt

Hensikten med arbeidsstudiene er å oppnå reduserte tilleggstider, bedre arbeidsmetoder og fastlegge standardtiden for de enkelte arbeidsoperasjoner. Det skal herunder legges vekt på å skape bedre arbeidsforhold og å øke trivselen på arbeidsplassen, jf. arbeidsmiljøloven §§ 4-2 til 4-4.

Partene medvirker til innføring og bruk av arbeidsstudier som et hjelpemiddel i rasjonaliseringsarbeidet og til fastsettelse av akkorder. Under studiene forutsettes at alle parter lojalt medvirker til å oppnå et riktig resultat.

Arbeidsstudier kan ikke brukes til å redusere arbeidstakernes fortjenestemuligheter i tariffperioden med mindre tariffavtale eller særavtale gir adgang til revisjon. Standardytelsen betales som bestemt i tariffavtale eller særavtale.

Partene er enige om at avtalen må praktiseres på en hensiktsmessig måte i tråd med virksomhetens organisatoriske forhold og utviklingsstrategier uten at dette skal svekke Hovedavtalens intensjoner, jf. § 4-1.

Twist om forståelse av denne avtale behandles etter § 3-3 i Hovedavtalen.

Før arbeidsstudier innføres, skal virksomhetsledelsen drøfte påtenkte tiltak med de tillitsvalgte. Det settes opp protokoll fra drøftingene.

Arbeidstakerne skal velge en eller flere arbeidsstudietillitsvalgte, alt etter virksomhetens art, størrelse og arbeidsstudieteknikk som skal anvendes. De som velges, bør ha teknisk innsikt og interesse for arbeidsstudier. Virksomheten skal sørge for at arbeidsstudietillitsvalgte får nødvendig teoretisk og praktisk opplæring i arbeidsstudier. Ved trening i virksomheten skal det videre sørges for at teoretiske og praktiske kunnskaper som er nødvendig for å kunne forstå og bedømme fremlagt studiemateriale og foreta kontrollstudier, blir holdt ved like.

I opplæringstiden og under utøvelsen av sitt arbeid som arbeidsstudietillitsvalgt betales vanlig gjennomsnittsførtjeneste.

Arbeidsstudietillitsvalgt skal være arbeidstakernes sakkyndige i arbeidsstudiespørsmål, og bør ikke samtidig inneha andre typer tillitsverv i virksomheten.

Hovedavtalens bestemmelser gjelder også for arbeidsstudietillitsvalgt. Funksjonstiden skal være 2 år. Såfremt det ikke foreligger saklig grunn til endring, bør perioden forlenges. Blir partene enige om det, kan nyvalg foretas etter kortere tid. Hvis det er mulig, skal fungerende arbeidsstudietillitsvalgt fortsette inntil ny er utdannet og kan tiltre.

Så vel arbeidsstudietillitsvalgte som virksomhetens arbeidsstudierepresentanter skal vise saklighet og objektivitet under utøvelsen av sitt arbeid.

III. Arbeidsstudier omfatter i alminnelighet:

1. Metodestudier
2. Tilleggstidsstudier
3. Grunntidsstudier

Alt etter hensikten vil de forskjellige studieformer hver for seg eller kombinert komme til anvendelse.

Metode- og tilleggsstudier skal utføres før eventuelle grunntidsstudier. Det må foreligge spesielle grunner hvis man skal følge en annen fremgangsmåte.

1. Metodestudier tar sikte på å tilrettelegge arbeidet, (undersøke arbeidsplass, maskin, verktøy, materialer, transport, arbeidsforhold) og arbeidsmetoden for å foreta forenklinger og forbedringer. Det skal i tillegg fastlegges hva som er den mest økonomiske måte å utføre arbeidet på. Under metodestudiet skal det konfereres med de arbeidstakere som blir omfattet av studiet, med sikte på å skape et best mulig resultat.
2. Tilleggstidsstudier utføres med det formål å registrere alle tilleggstider ved en arbeidsplass eller avdeling med sikte på forbedringer, og for å bestemme nødvendige tillegg.

Disse tillegg deles i følgende grupper:

- a) Driftstilleggstid og fordelingstid vil si det tillegg til grunntiden som må regnes med på grunn av forhold som ikke nevneverdig kan påvirkes av arbeidstakerne og som henger sammen med arbeidsstykke, arbeidsplass, maskin, verktøy e.l. Dette tillegg fastlegges ved studier som må være så omfattende at de gir forsvarlig dekning for de tilleggstider som forekommer. Tillegget må fastsettes særskilt for den enkelte maskin, arbeidsplass eller avdeling.
- b) Tid for personlig behov vil si dekning av et generelt behov hos operatøren for å disponere tid til vanddriking, gå på toalettet m.m. Tiden uttrykkes i alminnelighet som et prosentvis tillegg til summen av grunntiden, fordelingstiden og driftstilleggstiden. Tillegget fastlegges ved forhandlinger, eller etter tilleggstidsstudier i virksomheten.

-
- c) Hviletid: Foruten driftstilleggstid, fordelingstid og tid for personlig behov betinger enkelte arbeidsavsnitt at det gis spesiell hviletid. Det kan f.eks. være hviletid på grunn av særlig tungt arbeid, særlig intenst arbeid, tvangsstyrt arbeid, ugunstig temperatur- eller ventilasjonsforhold eller andre årsaker utover et vanlig og normalt arbeidsbilde i vedkommende yrke.

Eventuell hviletid gis for den del eller det arbeidsavsnitt som betinger tillegg, og fastsettes av virksomhetens arbeidsstudierepresentanter i samråd med arbeidstakernes arbeidstudietillitsvalgt.

- 3. Grunntidsstudier utføres for å finne frem til den tid som en jevnt flink arbeidstaker med standardytelse anvender på en arbeidsoperasjon.
 - a) Standardytelse er det arbeid som utføres av en øvet arbeidstaker fortrolig med arbeidsmetode, verktøy og maskin, og som arbeider med et godt tempo som kan opprettholdes uten at det skader arbeidstakerens helse.
 - b) Under studiet blir arbeidstakerens dyktighet og intensitet vurdert slik at tiden, om nødvendig, reguleres opp eller ned for å komme frem til standardytelsen.
 - c) Studiet skal utføres på en øvet arbeidstaker. Hvis det er nødvendig for å få et mer pålitelig grunnlag, utføres om mulig studiet på flere arbeidstakere med øvelse i aktuell arbeidsoperasjon.
 - d) Resultatet av tilleggstider, standardtider og fordelingstider er gyldige for de forhold og med bruk av de metoder som ble fastlagt under studiene.

IV. Akkordberegninger

- 1. Standardtiden fastlegges ved arbeidsstudier og/eller ved systematisk bearbeidelse av godkjente studier ved virksomheten eller ved hjelp av standardtidssystemer.
- 2. Oppdragstiden bestemmes i alminnelighet ved at det til standardtiden legges de fastlagte tillitstider.
- 3. Akkorden beregnes på grunnlag av oppdragstiden som tid- eller kroneakkord med betaling for standardytelse som angitt under pkt. 1. Før grunntidsstudier iverksettes, skal beregningsgrunnlaget som regel være avtalt mellom partene i tariffavtale eller i særavtale i virksomheten.
- 4. Akkordforslag som bygger på standardtidssystemer, kan ikke gjennomføres uten at det foreligger avtale mellom partene.

V. Akkordforhandlinger

- 1. Når akkorden er ferdigberegnet, legges den frem til godkjenning for den arbeidstaker eller arbeidstakergruppe som skal utføre arbeidet og undertegnes av den ordinære tillitsvalgte, hvor dette ikke strider mot gjeldende overenskomster.

-
2. Hvis arbeidstakeren ønsker det, forelegges vedkommende de tidsstudier og beregninger, herunder ytelsesvurdering, som danner underlag for akkorden.
 3. Oppnås enighet om akkorden, trer den straks i kraft.
 4. Oppnås ikke enighet, skal virksomhetens arbeidsstudierepresentant og arbeidsstudietillitsvalgt snarest mulig gjennomgå studiematerialet og eventuelt sammen foreta de nødvendige kontrollstudier. Oppnås fremdeles ikke enighet, anvendes overenskomsten vanlige bestemmelser om akkordforhandlinger og tvister.
 5. Hovedorganisasjonene anbefaler at det i de tilfeller det ikke oppnås enighet, foreløpig praktiseres virksomhetens forslag. Endelig resultat gjøres gjeldende med tilbakevirkende kraft fra det tidspunkt foreløpig akkord ble iverksatt.
 6. Alle gjeldende akkorder skal registreres og arkiveres. Med akkorden skal følge en fullstendig arbeidsbeskrivelse. Arbeidstakernes tillitsvalgte utleveres kopier av gjeldende akkorder (undertegnet av virksomhetsledelsen).

VI. Gjensidige forpliktelser

1. Akkordfortjeneste utover normale akkorder fastlagt ved arbeidsstudier, gir ikke rett til reduksjon av akkordsatsen når høyere fortjeneste skyldes dyktighet og arbeidsintensitet utover standardytelsen.
2. Det forutsettes at den enkelte arbeidstaker går inn for å nytte de fortjenestemuligheter som arbeidsstudert akkord gir.

VII. Grunnlag for endringer av akkorder fastlagt ved arbeidsstudier

En revisjon av akkordsatsene skal kunne finne sted når ett eller flere av følgende forhold foreligger:

1. En generell heving eller senkning av lønnsnivået ved tariffrevisjoner.
2. Endringer av metode, maskin, arbeidsplass eller materiale.
3. Forandring av virksomhetens (avdelingens) alminnelige rasjonaliseringsgrad som bl.a. gir seg utslag i endrede tilleggstider.
4. Når enkelte akkorder er vesentlig eldre enn virksomhetens øvrige akkorder.
5. Akkorder som er åpenbart feilaktige ved at det f.eks. er foretatt regnefeil under utregningen. Begge parter plikter å melde fra når slike feil oppdages.

VIII. Lønn under arbeidsstudiene

Under studiene lønnes etter følgende regler:

-
1. Anvendes det fra før en akkordsats for arbeidet, betales det etter denne.
 2. Ved tilleggstidsstudier eller metodestudier lønnes som vanlig for arbeidet - som om studiet ikke pågår. Ved timelønnet arbeid hvor det kreves og ytes akkordtempo, skal det dog gis tillegg som nevnt under punkt 3 i dette avsnitt. Akkordlønnede arbeidstakere som på grunn av tilleggstidsstudier eller metodestudier ikke kan holde sin vanlige fortjeneste, garanteres sin gjennomsnittlige fortjeneste pr. time mens disse studier pågår.
 3. Når akkordsats ikke foreligger, utbetales det beregningsgrunnlag som er fastsatt i tariffen eller i egen overenskomst under studietiden - forutsatt at arbeidet under studiene utføres med et normalt akkordtempo.

Vedlegg 4

Tilleggsavtale III – RAMMEAVTALE OM TEKNOLOGISK UTVIKLING OG ~~DATAMASKINBASERTE SYSTEMER~~ DIGITALE LØSNINGER

I. Generelle bestemmelser

LO og Virke er enige om at denne rammeavtale skal legges til grunn ved utforming, innføring og bruk av teknologi og ~~datamaskinbaserte systemer~~digitale løsninger. Rammeavtalen bygger på og innebærer ingen innskrenkning av Hovedavtalen § 4-5.2, siste avsnitt, Organisasjonenes forpliktelser – veiledning og kontroll og §§ 4-1 og 4-6.9 Bedriftsutvalgets arbeidsområde.

Partene er enige om at avtalens bestemmelse må gis en hensiktsmessig praktisering avhengig av bedriftens størrelse, uten at dette skal svekke avtalens intensjoner.

Begrepet teknologi skal i denne avtale omfatte teknologi knyttet til produksjon (herunder automatisering), administrasjon og styringssystemer.

Avtalen omfatter teknologi og systemer som benyttes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet, jf. hovedavtalen § 4-9. ~~13~~.

Det er videre forutsatt at avtalen foruten ~~datamaskinbaserte systemer~~digitale løsninger også gjelder teknologiske endringer av betydelig omfang samt de tilfeller hvor endringene er av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold.

Tvister om forståelsen av denne avtale behandles etter § 3 i Hovedavtalen.

Bruk av nye teknologiske muligheter i form av utstyr og systemer kan være avgjørende for bedriftens utvikling og eksistens. Nye løsninger og systemer kan virke inn på de ansattes arbeidsplass og arbeidsforhold. Når dette er tilfelle, er det av betydning at ny teknologi ikke bare vurderes ut fra tekniske og økonomiske forhold, men også ut fra sosiale hensyn. En slik helhetsbetraktning legges til grunn ved utforming, innføring og bruk av systemer og ny teknologi, f.eks. ved konsekvensanalyser. I en slik helhetsbetraktning skal endringer av organisasjon, sysselsetting, informasjonsrutiner, mellommenneskelig kontakt o.l. være med.

Partene skal bidra til utvikling og spredning av metoder og fremgangsmåter for gjennomføring av enkle, forståelige og effektive konsekvensanalyser.

II. Informasjon

Bedriften skal holde de ansatte ved deres tillitsvalgte informert om forhold som faller innenfor avtaleområdet, slik at de tillitsvalgte kan fremme sine synspunkter så tidlig som mulig, og før bedriftens beslutninger settes i verk, jf. arbeidsmiljøloven § 4-2 (1). Når informasjonen gis i møte, anbefaler partene at det settes opp referat som undertegnes av begge parter.

Bedriftens eventuelle langtidsplaner og forprosjekter skal være en del av denne informasjon. For øvrig henvises det til Hovedavtalen § 4-5.

Dette gjelder også informasjon om forskningsprosjekter innenfor denne avtales område. Slik informasjon skal være gjensidig. Informasjonen skal gis i en oversiktlig form og i et språk som kan forstås av personer uten spesialkunnskaper på området. Bedriftsledelsen og de tillitsvalgte skal dessuten hver på sin side og i fellesskap, legge vekt på at de ansatte får tilstrekkelig informasjon til å få innsikt i og forståelse for hovedtrekkene i de systemer de selv bruker eller påvirkes av, og til å forstå den betydning bruken av slike systemer har, så vel for bedriften som for de ansatte og deres arbeidssituasjon.

Når en bedrift planlegger og tar i bruk datasystem, skal bruksområdet klart fastsettes. Annen bruk av systemer skal bare kunne skje etter drøftinger med de ansattes tillitsvalgte.

III. Medvirkning

I de tilfelle partene er enige om å bruke prosjektarbeidsformen, bør foruten de tillitsvalgte, også representanter for de berørte funksjonærer sikres reell innflytelse. Partene anbefaler at så langt det er praktisk mulig, bør alle ansatte som blir direkte berørt, engasjeres i arbeidet med prosjektene.

Dette er ønskelig både for å kunne dra nytte av de kunnskaper som finnes i alle ledd i bedriftsorganisasjonen, og for at de ansatte ved sine valgte representanter skal sikres medinnflytelse ved utforming, innføring og bruk av systemene. Det forutsettes at det gis nødvendig tid til dette arbeidet, og at så vel tapt arbeidsfortjeneste som nødvendige utgifter til informasjon etter "III Medvirkning" dekkes.

Bedriftens egen ekspertise skal i rimelig utstrekning kunne benyttes av den tillitsvalgte i samråd med bedriftsledelsen.

Om nødvendig skal de ansattes tillitsvalgte i forståelse med bedriftsledelsen og gjennom sin hovedorganisasjon - kunne konsultere ekstern ekspertise på området.

Kostnadene ved slik eksperthjelp dekkes av bedriften om ikke annet er avtalt på forhånd.

Før bedriften fatter endelig beslutning om system- og/eller teknologivalg innenfor avtaleområdet, bør partene i den enkelte bedrift drøfte hvordan de ansatte kan være med på å utvikle og/eller delta i valg av slik teknologi.

Under dette arbeidet skal partene også drøfte hvordan de ansatte kan være med på å utforme arbeidsopplegg, arbeidsforhold og ledelse.

Opplærings- og omskoleringsbehov skal avklares.

Det skal særlig legges vekt på utviklingen av den enkeltes faglige jobbinnhold.

IV. Tillitsvalgte

Hvis de ansatte ved den enkelte bedrift ønsker det, kan de velge en spesiell tillitsvalgt (datatillitsvalgt) til å ivareta sine interesser og til å samarbeide med bedriften innenfor

avtaleområdet. Den datatillitsvalgte kan også utpekes blant de tillitsvalgte, jf. Hovedavtalen § 4-2.1.

Hvis bedriftens størrelse og omfanget av bruken av ny teknologi gjør det naturlig, kan det etter avtale med bedriften utpekes mer enn en spesiell tillitsvalgt for de ansatte. Det anbefales at disse danner en arbeidsgruppe, og det forutsettes at nødvendig tid stilles til rådighet.

Det er en forutsetning at de ansattes representant(er) gis anledning til å sette seg inn i generelle spørsmål vedrørende ny teknologis innflytelse på forhold som angår de ansatte.

Representanten(e) skal ha adgang til all dokumentasjon om utstyr og programmer innenfor avtaleområdet. Representanten(e) skal med utgangspunkt i sin spesielle kompetanse stå til disposisjon for de ansatte og de øvrige tillitsvalgte i forbindelse med deres engasjement innenfor avtaleområdet.

Tillitsvalgte og ansatte som deltar i konkrete prosjekter, skal ha adgang til all nødvendig dokumentasjon innenfor prosjektområdet.

Eksempel på slik opplæring er kurs i systemarbeid og prosjektadministrasjon som er tilstrekkelig til å bygge opp nødvendig kompetanse for å kunne delta aktivt i systemutformingen, jf. arbeidsmiljøloven § 4-2 (1).

Opplæringens omfang og karakter vurderes ut fra behovene i den enkelte bedrift. Vurderingene skal omfatte generell opplæring av informativ karakter for nødvendig styrkelse av det generelle kunnskapsnivå i bedriften, nødvendig opplæring i prosjekt- og systemarbeid for aktive deltakere i prosjektarbeid, samt brukeropplæring, betjening og bruk av systemer og utstyr. Opplæring kan skje internt i bedriften, ved anvendelse av bedrifts-eksterne opplæringstilbud, eller i en kombinasjon avhengig av forholdene i den enkelte bedrift.

V. Opplæring

Partene understreker betydningen av systematisk opplæring som et aktivt virkemiddel i utnyttelse av ny teknologi. Det anbefales at partene på den enkelte bedrift drøfter nødvendig opplæring på et tidlig stadium av planleggingen.

Bedriften skal sørge for at de tillitsvalgte får den nødvendige opplæring, slik at vedkommende kan løse sine oppgaver på en forsvarlig måte.

I samråd med de tillitsvalgte skal bedriften også vurdere behovet for opplæring av øvrige ansatte som blir engasjert i konkrete prosjekter innenfor avtaleområdet.

Eksempel på slik opplæring er kurs i systemarbeid og prosjektadministrasjon som er tilstrekkelig til å bygge opp nødvendig kompetanse for å kunne delta aktivt i systemutformingen, jf. arbeidsmiljøloven § 4-2 (1).

Opplæringens omfang og karakter vurderes ut fra behovene i den enkelte bedrift. Vurderingen skal omfatte generell opplæring av informativ karakter for nødvendig styrkelse av det generelle kunnskapsnivå i bedriften, nødvendig opplæring i prosjekt- og systemarbeid for aktive deltakere i prosjektarbeid, samt brukeropplæring i betjening og bruk av systemer og

utstyr. Opplæring kan skje internt i bedriften ved anvendelse av bedriftseksterne opplæringstilbud eller i en kombinasjon avhengig av forholdene i den enkelte bedrift.

VI. Lagring og bruk av persondata

Vedrørende systemer for lagring og bruk av persondata, vises det til Personopplysningsloven med forskrifter.

Innsamling, lagring, bearbeiding og bruk av persondata skal ikke skje uten saklig grunn ut fra hensynet til bedriftens virksomhet. Ved den enkelte bedrift skal det klarlegges hvilke typer persondata som skal samles inn, lagres, bearbeides og brukes ved hjelp av [datamaskinutstyr/digitalt utstyr](#).

Det skal ved den enkelte bedrift i samarbeid med de tillitsvalgte utarbeides instruks for lagring og bruk av persondata.

Oppnås det ikke enighet, kan saken bringes inn for partene.

Vedlegg 5

Tilleggsavtale IV – AVTALE OM OPPLÆRING I ARBEIDSMILJØ I VIRKSOMHETER FOR VERNEOMBUD OG MEDLEMMER I ARBEIDSMILJØUTVALG (AMU)

Innledning

Gode kunnskaper om arbeidsmiljø bør finnes på alle nivå i virksomheten. Det er særlig viktig at medlemmer av arbeidsmiljøutvalg, verneombud og arbeidsledere har de nødvendige kunnskaper for å kunne ivareta sine funksjoner i HMS-arbeidet. Videre er det viktig at alle ansatte og arbeidstakere som tar beslutninger som påvirker arbeidsmiljøet medvirker i HMS-arbeidet.

Opplæringen skal gi grunnlag for å stimulere til samarbeid og medvirkning i HMS-arbeidet i egen virksomhet. Avtalen skal bygge på arbeidsmiljølovens bestemmelser.

I. Avtalen omfatter

Arbeidstakerrepresentanter i AMU og verneombud innenfor hvert verneområde omfattes av avtalen.

II. Opplæringens formål og innhold

~~Opplæringen skal gi deltakerne kunnskap om hvilke plikter og rettigheter deltakerne har i AMU og som verneombud. Målet er å gi virksomhetens ledelse/ledere og ansatte grunnlag for selv å løse arbeidsmiljøproblemer i virksomheten.~~

Opplæringen skal gi deltakerne kunnskap om hva arbeidsmiljø er, viktigheten av systematisk og forebyggende HMS-arbeid, og prinsipper for samarbeid og medvirkning. Målet er å gi virksomhetens ledelse og ansatte et godt grunnlag for å identifisere og løse arbeidsmiljøutfordringer.

Arbeidsgivere og arbeidstakere skal sørge for at opplæring etter denne avtale blir gitt og gjennomført på den måten partene er blitt enige om.

Opplæringen må derfor ha fokus på de tema som LO/forbundene og Virke utvikler om gitte faglige og pedagogiske kriterier, herunder:

- Kunnskap om ulike aktørers rolle i HMS-arbeidet i virksomheten, herunder spesielt verneombudet og AMUs rolle og funksjon og bransjens utfordringer
- Kunnskap og innsikt i arbeidsmetodikk i systematisk HMS-arbeid, herunder risikovurdering og avviksbehandling og forebygging

~~Innsikt i arbeidsmetodikken i et inkluderende arbeidsliv, herunder fokus på psykososialt arbeidsmiljø, tilrettelegging og dialog~~

~~Innsikt i og kunnskap om relevante fysiske og kjemiske forhold,~~

~~_____~~

~~Innsikt i arbeidsmetodikk i et inkluderende arbeidsliv, med fokus på tilrettelegging og dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.~~

~~Kunnskap om psykososialt arbeidsmiljø~~

~~Organisatorisk arbeidsmiljø~~

formaterte: Ikke Sperret etter / Knepet etter

formaterte: Norsk (bokmål)

formaterte: Norsk (bokmål)

formaterte: Norsk (bokmål)

- [Kunnskap om relevante fysiske og kjemiske forhold,](#)
- [Relevante klimautfordringer](#)
- Organisasjonenes eventuelle satsingsområder
- Gi anledning til å trene på [virksomhetsrelevant](#) arbeidsmiljøoppgaver

formaterte: Skrift: 10 pkt

III. Opplæringens lengde

Avtalen tar utgangspunkt i en opplæring på minst 40 timer. Det kan avtales skriftlig kortere/lengre opplæring dersom LO/forbund og Virke er enige om at det er forsvarlig. Avtalen binder partene inntil den skriftlig er sagt opp.

IV. Gjennomføring av opplæringen

For å sikre at opplæringen knyttes til deltakernes eget arbeidsmiljø, oppfordres LO/forbund og Virke til å utarbeide læremateriell på basis av gjeldende regelverk på området, og med fokus på de enkelte bransjers spesielle utfordringer. Deler av opplæringen kan gjennomføres [IKT-basert/digitalt](#), men totalt være beregnet til 40 timer med mindre kortere opplæring er avtalt, jf. pkt. III. Partene skal informere hverandre om opplegg og innhold i kurset.

[Det er viktig å legge til rette for dialog mellom kursholder og deltakere, samt mellom deltakerne, og å inkludere virksomhetsrelevante oppgaver.](#)

Opplæringsaktører

Opplæringen bør skje lokalt i samarbeid mellom partene i virksomheten, i regi av forbund og/eller Virke, eller hos opplæringsorganisasjoner som tilbyr opplæring på vegne av partene. Også andre med relevant kompetanse kan forestå opplæringene. LO/forbund og Virke uttaler seg om hva som er relevant kompetanse.

Partene anbefaler at opplæringen ledes av en kursleder som har pedagogisk erfaring og kunnskap. I de virksomheter som har bedriftshelsetjeneste bør denne trekkes inn som ressurspersoner i opplæringen lokalt.

V. Videreopplæring

Det skal gis ytterligere opplæring i emner som er av særlig betydning for arbeidsmiljøet i den enkelte virksomhet, jf. arbeidsmiljølovens bestemmelser med forskrifter.

VI. Opplæringsplan i virksomheten

I virksomhetens handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet inngår opplæring etter denne avtale.

VII. Tidsfrister, kurs i/utenfor arbeidstid og utgifter ved kurs

Ansatte som omfattes av denne avtale, bør ha påbegynt grunnopplæringen så snart som mulig.

Opplæringen skal fortrinnsvis skje i arbeidstiden. Dersom slik gjennomføring innebærer et betydelig hinder for virksomheten, kan opplæringen skje utenom vanlig arbeidstid.

Arbeidsgiver skal dekke alle utgifter i forbindelse med opplæring etter denne avtale, som kursutgifter, eventuelle reise- og oppholdsutgifter og tapt arbeidsfortjeneste. Reise- og oppholdsutgifter bør holdes så lave som mulig. Arbeidstakere som ikke er ansatt på full tid skal ha lønn for det antall timer kurset varer.

Er opplæringen lagt til fritiden, skal lønn betales tilsvarende ordinær arbeidstid, uten overtidstillegg. Skjer opplæringen i internat eller lignende betales vanlig daglønn uten overtid.

Vedlegg 6

Tilleggsavtale IV – AVTALE OM OPPLÆRING I ARBEIDSMILJØ FOR VERNEOMBUD OG MEDLEMMER I ARBEIDSMILJØUTVALG (AMU)

Innledning

Gode kunnskaper om arbeidsmiljø bør finnes på alle nivå i virksomheten. Det er særlig viktig at medlemmer av arbeidsmiljøutvalg, verneombud og ledere har de nødvendige kunnskaper for å kunne ivareta sine funksjoner i HMS-arbeidet. Videre er det viktig at alle ansatte og arbeidstakere som tar beslutninger som påvirker arbeidsmiljøet medvirker i HMS-arbeidet.

Opplæringen skal gi grunnlag for å stimulere til samarbeid og medvirkning i HMS-arbeidet i egen virksomhet. Avtalen skal bygge på arbeidsmiljølovens bestemmelser.

I. Avtalen omfatter

Arbeidstakerrepresentanter i AMU og verneombud innenfor hvert verneområde omfattes av avtalen.

II. Opplæringens formål og innhold

Opplæringen skal gi deltakerne kunnskap om hva arbeidsmiljø er, viktigheten av systematisk og forebyggende HMS-arbeid, og prinsipper for samarbeid og medvirkning. Målet er å gi virksomhetens ledelse og ansatte et godt grunnlag for å identifisere og løse arbeidsmiljøutfordringer.

Arbeidsgivere og arbeidstakere skal sørge for at opplæring etter denne avtale blir gitt og gjennomført på den måten partene er blitt enige om.

Opplæringen må derfor ha fokus på de tema som LO/forbundene og Virke utvikler om gitte faglige og pedagogiske kriterier, herunder:

- Kunnskap om ulike aktørers rolle i HMS-arbeidet i virksomheten, herunder spesielt verneombudet og AMUs rolle og funksjon og bransjens utfordringer
- Kunnskap og innsikt i arbeidsmetodikk i systematisk HMS-arbeid, herunder risikovurdering, avviksbehandling og forebygging
-
-
- Innsikt i arbeidsmetodikk i et inkluderende arbeidsliv, med fokus på tilrettelegging og dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.
- Kunnskap om psykososialt arbeidsmiljø
- Organisatorisk arbeidsmiljø
- Kunnskap om relevante fysiske og kjemiske forhold.
- Relevante klimautfordringer
- Organisasjonenes eventuelle satsingsområder
- Gi anledning til å trene på virksomhetsrelevant arbeidsmiljøoppgaver

III. Opplæringens lengde

Avtalen tar utgangspunkt i en opplæring på minst 40 timer. Det kan avtales skriftlig kortere/lengre opplæring dersom LO/forbund og Virke er enige om at det er forsvarlig. Avtalen binder partene inntil den skriftlig er sagt opp.

IV. Gjennomføring av opplæringen

For å sikre at opplæringen knyttes til deltakernes eget arbeidsmiljø, oppfordres LO/forbund og Virke til å utarbeide læremateriell på basis av gjeldende regelverk på området, og med fokus på de enkelte bransjers spesielle utfordringer. Deler av opplæringen kan gjennomføres digitalt, men totalt være beregnet til 40 timer med mindre kortere opplæring er avtalt, jf. pkt. III. Partene skal informere hverandre om opplegg og innhold i kurset.

Det er viktig å legge til rette for dialog mellom kursholder og deltakere, samt mellom deltakerne, og å inkludere virksomhetsrelevante oppgaver.

Opplæringsaktører

Opplæringen bør skje lokalt i samarbeid mellom partene i virksomheten, i regi av forbund og/eller Virke, eller hos opplæringsorganisasjoner som tilbyr opplæring på vegne av partene. Også andre med relevant kompetanse kan forestå opplæringene. LO/forbund og Virke uttaler seg om hva som er relevant kompetanse.

Partene anbefaler at opplæringen ledes av en kursleder som har pedagogisk erfaring og kunnskap. I de virksomheter som har bedriftshelsetjeneste bør denne trekkes inn som ressurspersoner i opplæringen lokalt.

V. Videreopplæring

Det skal gis ytterligere opplæring i emner som er av særlig betydning for arbeidsmiljøet i den enkelte virksomhet, jf. arbeidsmiljølovens bestemmelser med forskrifter.

VI. Opplæringsplan i virksomheten

I virksomhetens handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet inngår opplæring etter denne avtale.

VII. Tidsfrister, kurs i/utenfor arbeidstid og utgifter ved kurs

Ansatte som omfattes av denne avtale, bør ha påbegynt grunnopplæringen så snart som mulig.

Opplæringen skal fortrinnsvis skje i arbeidstiden. Dersom slik gjennomføring innebærer et betydelig hinder for virksomheten, kan opplæringen skje utenom vanlig arbeidstid.

Arbeidsgiver skal dekke alle utgifter i forbindelse med opplæring etter denne avtale, som kursutgifter, eventuelle reise- og oppholdsutgifter og tapt arbeidsfortjeneste. Reise- og oppholdsutgifter bør holdes så lave som mulig. Arbeidstakere som ikke er ansatt på full tid

skal ha lønn for det antall timer kurset varer.

Er opplæringen lagt til fritiden, skal lønn betales tilsvarende ordinær arbeidstid, uten overtidstillegg. Skjer opplæringen i internat eller lignende betales vanlig daglønn uten overtid.

Vedlegg 7

Tilleggsavtale VII – AVREGNING AV LØNN, UTLØNNING OVER BANK, OG TREKK AV FAGFORENINGSKONTIGENT

Kommentert [AF1]: All utlønning skjer over bank nå

I. Avregning av lønn

1. Det bør benyttes månedlig utlønning, med mindre partene på bedriften er enige om noe annet. Det kan treffes avtale om å konto forskudd for utlønningsperioden. Omlegging til månedslønn krever en omleggingsperiode. I omleggingsperioden gjelder gamle regler.

Ved månedlig utlønning er det behov for en viss forlengelse av tiden fra lønningsperiodens utløp til utlønning. Tariffpartene eller partene på bedriften bør derfor finne praktiske løsninger som tilgodeser behovet.

Er utlønning på en helligdag, skjer utlønning på nærmeste foregående hverdag. Bedriften og de tillitsvalgte kan bli enige om at lønnsutbetalinger skal skje til andre tider.

Før bedriften går over til en slik utbetalingsform, skal det forhandles med de tillitsvalgte om gjennomføringen av den nye ordning.

Arbeidstakeren får på lønningsdagen en stipp oversikt av arbeidsgiveren, hvorav fremgår lønnsutregning, bruttobeløp, foretatt trekk og netto lønnsbeløp.

Kommentert [AF2]: Slipp henspiller på et papir, mens en oversikt kan være digital.

2. Er det foretatt feil utlønning, kan de nødvendige justeringer skje i den første lønnsavregning som finner sted etter at feilen er oppdaget. Trekk i lønn skal begrenses til den del av kravet som overstiger det arbeidstakeren med rimelighet trenger for å dekke sine økonomiske forpliktelser og til underhold for seg og sin husstand, jf. arbeidsmiljøloven § 14-15 (2) og (3).

Trekk skal dog begrenses til maksimalt 3 måneder tilbake i tid. Arbeidstakeren og den tillitsvalgte skal varsles før justering finner sted.

Hvis arbeidstakeren burde forstått at utlønningen var feil, kan trekket foretas for maksimalt 6 måneder tilbake i tid.

II. Utlønning over bank

1. Utlønning skal kunne foregå over bank hvis bedriften ønsker det med mindre det foreligger særskilte grunner for noe annet.

2. Ved en slik ordning skal i tilfelle før utlønning gjelder følgende gjelde:

- 2.1. Arbeidsgiveren foretar lovmessig trekk, så som skatt, trygder mv. og trekk som arbeidstaker/arbeidsgiver er enige om ved skriftlig avtale.

- 2.2. Arbeidsgiverens bankforbindelse foretar fellestrekk eller andre trekk etter oppgave fra bedriften eller fra arbeidstakeren selv. Netto lønnsbeløp minus trekk innsettes på arbeidstakerens lønnskonto og skal stå til disposisjon for arbeidstakeren på lønningsdagen.

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

overføring skal foretas. Arbeidstaker plikter å informere arbeidsgiver om rett bankkonto ved ansettelse og ved senere endringer av bankkonto.

- 2.3. ~~De nærmere detaljer vedrørende uttøining over bank fastsettes i spesielt avtale som opprettes mellom den enkelte arbeidsgiver og hans bankforbindelse.~~

Kommentert [AF3]: Utdatert

III. Trekk av fagforeningskontingent

1. Bedriften skal på forespørsel fra forbundet eller tillitsvalgt sørge for at fagforeningskontingent trekkes.

2. ~~Hvis de tillitsvalgte fremmer ønske om kontingenttrekk og dette ikke etterkommes av bedriften, kan spørsmålet bringes inn for organisasjonene til behandling.~~

Kommentert [AF4]: Unødvendig fordi de skal og noe annet er brudd på tariffavtalen.

~~Protokolltilførsel:~~

~~Det er begge parters forutsetning at man finner frem til en ordning hvorved vanlig disponering av lønnskonti fortsatt vil være gebyrfri. Hvis det blir gjennomført forandringer som bryter med denne forutsetning, kan hver av partene kreve forhandlinger om hvilke regler som da skal gjelde. Oppnås ikke enighet, kan bestemmelsene i punkt A og B bringes til opphør med 3 måneders varsel.~~

Kommentert [AF5]: Utdatert. Det finnes ikke noe pkt. A. og B. lenger.

- ~~3.2.~~ Gjennomføring av kontingenttrekk skal skje slik:

- ~~32.1.~~ Det er en forutsetning at de opplysninger som blir tilgjengelige vedrørende den enkelte arbeidstaker og den enkelte bedrift ikke blir benyttet i annen sammenheng enn i forbindelse med trekk av fagforeningskontingent.

Kommentert [AF6]: NY nummerering av punktene fordi vi stryker pkt. 2

- ~~32.2.~~ Kontingenten trekkes av bedriften ved hver hoveduttøining. Det trukne beløp sendes det respektive forbund.

Forbundet, gjennom den stedlige avdeling eller tillitsvalgte, er ansvarlig for å holde bedriften å jour med hvem som skal trekkes for kontingent.

Den nødvendige kontroll med at kontingenttrekket påbegynnes og avsluttes i rett tid, tillegges og påhviler klubben eller tillitsvalgte.

Ansvar som følge av oppståtte feil kan ikke gjøres gjeldende overfor bedriften når denne har bygget på mottatte oppgaver fra forbundet eller tillitsvalgte. Bedriften har heller ikke ansvar for unnlatt kontingenttrekk i de tilfelle hvor en arbeidstaker skriftlig har nektet å la seg trekke for kontingent.

- ~~32.3.~~ Beregningsgrunnlaget er den organiserte arbeidstakers bruttolønn. Med bruttolønn forstås ~~de~~ ~~beløp som er nevnt i sammenstillingsoppgaven til inntektsmottager som fast lønn, feriepenger, overtid og timelønn, de beløp (feriepenger inkludert) som oppgis i rubrikk 111A lønns- og trekk oppgaven.~~ Unntatt er honorarer utover vanlig fortjeneste som medlem av styre eller bedriftsforsamling og erkjentlighetsgaver.

Kommentert [AF7]: Endret i tråd med innspill fra HK

- ~~32.4~~ Kontingenttrekket foretas av hele det opptjente beregningsgrunnlag i hver enkelt lønnsperiode.

Den beregnede kontingent trekkes etter tvungne trekk, som f.eks. forskudds- og påleggstrekk for skatt, bidragstrekk og pensjonspremie og trekk til opplysnings- og utviklingsfond og på forhånd skriftlig avtalte trekk mellom bedrift og ansatte, og for øvrig etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 14-15 (2) og (3).

Merknad til pkt. 32.4.:

Hva angår skriftlig avtalte trekk mellom bedrift og ansatte, skal bedriften informere forbundet om årsaken til at kontingenttrekk eventuelt ikke har funnet sted.

- 32.5. Kontingenten til forbundet fastsettes og kan endres av forbundet. Endring av trekket kan skje f.o.m. første hele lønnsperiode, og melding må være mottatt av bedriften skriftlig senest én måned før iverksettelsen.
- 32.6. Den enkelte avdeling har anledning til å vedta egen kontingent. Kontingenten til den enkelte avdeling skal trekkes sammen med den vanlige kontingenten ved at trekkbeløpet etter pkt. 3.5 økes og sendes Forbundet.
- 32.7. Den enkelte klubb har anledning til å vedta kontingent til klubben.

Merknad til pkt. 3.2, 3.6. og 3.7:

Partene kan også avtale andre ordninger med trekk og innbetaling av kontingent til den enkelte avdeling og klubb.

- 32.8. Tidspunkt for etablering eller endring av kontingent til avdeling og klubb følger reglene i pkt. 3.5.
- 32.9. Trukket beløp skal overføres til forbundet straks trekk har funnet sted. ~~Når beløpet overføres, skal det fortrinnsvis benyttes en spesiell bankgiroblankett som sendes bedriften fra Forbundet.~~

Kommentert [AF8]: Foreldet

~~Bedrifter som skriver ut egne betalingsblanketter, må legge inn den bedriftsidentifikasjon som finnes på de tilsendte blanketter.~~

~~Klubben eller de tillitsvalgte skal ved gjenpart av giroblankett eller på annen måte underrettes om innbetalingen til forbundet.~~

- 32.10. Trekkliste i ett eksemplar, som inneholder fødselsnummer, navn, virksomhetssted, trukket beløp og meldinger, skal straks trekket er funnet sted oversendes forbundet. Under rubrikken "meldinger" skal følgende være anmerket:
- Nytt medlem / ansatt i perioden
 - Sluttet ved bedriften
 - Militær- / sivilteneste
 - Begynt i studier
 - Foreldrepermisjon, trekkes av NAV
 - Utvidet foreldrepermisjon
 - Annen permisjon uten lønn – fra/til dato
 - Permittert
 - Sykmeldt, trekkes av NAV
 - Arbeidsavklaringspenger
 - Uføretrygdet
 - Alderspensjon / AFP
 - Død

- Annen merknad (årsak må påføres listen)

Uansett type fravær eller permisjon skal enhver arbeidstaker som omfattes av denne avtale, stå på trekklisten så lenge ansettelsesforholdet ved bedriften varer.

Standard trekkliste sendes fra forbundet til bedriftene hver måned og skal benyttes. [Der forbundet har opprettet digital løsning for rapportering skal denne benyttes.](#)

Dersom det er praktisk vanskelig å benytte forbundets standard trekkliste/[digitale løsning](#), kan andre ordninger avtales mellom forbundet og den enkelte bedrift.

Merknad til pkt. 32.10:

Det er ønskelig fra LOs side at også medlemsnummer i forbundet tas med på trekklisten.

Bestemmelser som melding "Foreldrepermisjon, trekkes av NAV og sykmeldt, trekkes av NAV" innebærer at bedrifter som betaler full lønn utover arbeidsgiverperioden, skal trekke kontingent så lenge full lønn betales. Melding om dette gis NAV, som refunderer hele lønnen til bedriften.

Der lønn betales bare i arbeidsgiverperioden, overføres trekking av kontingent til NAV etter arbeidsgiverperioden. Melding om at vedkommende arbeidstaker er fagorganisert, må gis til NAV.

32.11. Hvis det ved bedriften foretas kontingenttrekk for arbeidstakere organisert i forskjellige fagforbund, kan det avtales at rapporteringen samordnes.

32.12. For bedrifter som ikke kan følge retningslinjene fullt ut, avtales nødvendige tilpasninger eller overgangsordninger i samråd med organisasjonene.

IV. Varighet og oppsigelse

Denne tilleggssavtale følger bestemmelsene om varighet og oppsigelse i Hovedavtalen mellom LO og Virke

Partene kan imidlertid - uavhengig av disse bestemmelser - i avtaleperioden bli enige om å gjennomføre endringer i trekkavtalen, hvis forhold som avtalen bygger på, senere skulle bli endret.

Vedlegg 8

Tilleggsavtale VII – AVREGNING AV LØNN, UTLØNNING OG TREKK AV FAGFORENINGSKONTIGENT

I. Avregning av lønn

1. Det bør benyttes månedlig utlønning, med mindre partene på bedriften er enige om noe annet. Det kan treffes avtale om å konto forskudd for utlønningsperioden. Omlegging til månedslønn krever en omleggingsperiode. I omleggingsperioden gjelder gamle regler.

Ved månedlig utlønning er det behov for en viss forlengelse av tiden fra lønningsperiodens utløp til utlønning. Tariffpartene eller partene på bedriften bør derfor finne praktiske løsninger som tilgodeser behovet.

Er utlønning på en helligdag, skjer utlønning på nærmeste foregående hverdag. Bedriften og de tillitsvalgte kan bli enige om at lønnsutbetalinger skal skje til andre tider.

Før bedriften går over til en slik utbetalingsform, skal det forhandles med de tillitsvalgte om gjennomføringen av den nye ordning.

Arbeidstakeren får på lønningsdagen en oversikt av arbeidsgiveren, hvorav fremgår lønnsutregning, bruttobeløp, foretatt trekk og netto lønnsbeløp.

2. Er det foretatt feil utlønning, kan de nødvendige justeringer skje i den første lønnsavregning som finner sted etter at feilen er oppdaget. Trekk i lønn skal begrenses til den del av kravet som overstiger det arbeidstakeren med rimelighet trenger for å dekke sine økonomiske forpliktelser og til underhold for seg og sin husstand, jf. arbeidsmiljøloven § 14-15 (2) og (3).

Trekk skal dog begrenses til maksimalt 3 måneder tilbake i tid. Arbeidstakeren og den tillitsvalgte skal varsles før justering finner sted.

Hvis arbeidstakeren burde forstått at utlønningen var feil, kan trekket foretas for maksimalt 6 måneder tilbake i tid.

II. Utlønning over bank

1. Utlønning foregår over bank med mindre det foreligger særskilte grunner for noe annet.
2. Før utlønning gjelder følgende:
 - 2.1. Arbeidsgiveren foretar lovmessig trekk, så som skatt, trygder mv. og trekk som arbeidstaker/arbeidsgiver er enige om ved skriftlig avtale.
 - 2.2. Netto lønnsbeløp minus trekk innsettes på arbeidstakerens lønnskonto og skal stå til disposisjon for arbeidstakeren på lønningsdagen.

Arbeidstaker plikter å informere arbeidsgiver om rett bankkonto ved ansettelse og ved senere endringer av bankkonto.

III. Trekk av fagforeningskontingent

1. Bedriften skal på forespørsel fra forbundet eller tillitsvalgt sørge for at fagforeningskontingent trekkes.
2. Gjennomføring av kontingenttrekk skal skje slik:
 - 2.1. Det er en forutsetning at de opplysninger som blir tilgjengelige vedrørende den enkelte arbeidstaker og den enkelte bedrift ikke blir benyttet i annen sammenheng enn i forbindelse med trekk av fagforeningskontingent.
 - 2.2. Kontingenten trekkes av bedriften ved hver hovedutlønning. Det trukne beløp sendes det respektive forbund.

Forbundet, gjennom den stedlige avdeling eller tillitsvalgte, er ansvarlig for å holde bedriften à jour med hvem som skal trekkes for kontingent.

Den nødvendige kontroll med at kontingenttrekket påbegynnes og avsluttes i rett tid, tillegges og påhviler klubben eller tillitsvalgte.

Ansvar som følge av oppståtte feil kan ikke gjøres gjeldende overfor bedriften når denne har bygget på mottatte oppgaver fra forbundet eller tillitsvalgte. Bedriften har heller ikke ansvar for unnlatt kontingenttrekk i de tilfelle hvor en arbeidstaker skriftlig har nektet å la seg trekke for kontingent.

- 2.3. Beregningsgrunnlaget er den organiserte arbeidstakers bruttolønn. Med bruttolønn forstås *de beløp som er nevnt i sammenstillingsoppgaven til inntektsmottager som fast lønn, feriepenger, overtid og timelønn.* Unntatt er honorarer utover vanlig fortjeneste som medlem av styre eller bedriftsforsamling og erkjentlighetsgaver.
- 2.4. Kontingenttrekket foretas av hele det opptjente beregningsgrunnlag i hver enkelt lønnsperiode.

Den beregnede kontingent trekkes etter tvungne trekk, som f.eks. forskudds- og påleggstrekk for skatt, bidragstrekk og pensjonspremie og trekk til opplysnings- og utviklingsfond og på forhånd skriftlig avtalte trekk mellom bedrift og ansatte, og for øvrig etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 14-15 (2) og (3).

Merknad til pkt. 2.4.:

Hva angår skriftlig avtalte trekk mellom bedrift og ansatte, skal bedriften informere forbundet om årsaken til at kontingenttrekk eventuelt ikke har funnet sted.

- 2.5. Kontingenten til forbundet fastsettes og kan endres av forbundet. Endring av trekket kan skje f.o.m. første hele lønnsperiode, og melding må være mottatt av bedriften skriftlig senest én måned før iverksettelsen.
- 2.6. Den enkelte avdeling har anledning til å vedta egen kontingent. Kontingenten til den enkelte avdeling skal trekkes sammen med den vanlige kontingenten ved at trekkbeløpet etter pkt. 3.5 økes og sendes Forbundet.
- 2.7. Den enkelte klubb har anledning til å vedta kontingent til klubben.

Merknad til pkt. 2.2, 2.6. og 2.7:

Partene kan også avtale andre ordninger med trekk og innbetaling av kontingent til den enkelte avdeling og klubb.

- 2.8. Tidspunkt for etablering eller endring av kontingent til avdeling og klubb følger reglene i pkt. 3.5.
- 2.9. Trukket beløp skal overføres til forbundet straks trekk har funnet sted.
- 2.10. Trekkliste i ett eksemplar, som inneholder fødselsnummer, navn, virksomhetssted, trukket beløp og meldinger, skal straks trekket er funnet sted oversendes forbundet. Under rubrikken "meldinger" skal følgende være anmerket:
 - Nytt medlem / ansatt i perioden
 - Sluttet ved bedriften
 - Militær- / siviltjeneste
 - Begynt i studier
 - Foreldrepermisjon, trekkes av NAV
 - Utvidet foreldrepermisjon
 - Annen permisjon uten lønn – fra/til dato
 - Permittert
 - Sykmeldt, trekkes av NAV
 - Arbeidsavklaringspenger
 - Uføretrygdet
 - Alderspensjon / AFP
 - Død
 - Annen merknad (årsak må påføres listen)

Uansett type fravær eller permisjon skal enhver arbeidstaker som omfattes av denne avtale, stå på trekklisten så lenge ansettelsesforholdet ved bedriften varer.

Standard trekkliste sendes fra forbundet til bedriftene hver måned og skal benyttes. Der forbundet har opprettet digital løsning for rapportering skal denne benyttes.

Dersom det er praktisk vanskelig å benytte forbundets standard trekkliste/digitale løsning, kan andre ordninger avtales mellom forbundet og den enkelte bedrift.

Merknad til pkt. 2.10:

Det er ønskelig fra LOs side at også medlemsnummer i forbundet tas med på trekklisten.

Bestemmelser som melding "Foreldrepermisjon, trekkes av NAV og sykmeldt, trekkes av NAV" innebærer at bedrifter som betaler full lønn utover arbeidsgiverperioden, skal trekke kontingent så lenge full lønn betales. Melding om dette gis NAV, som refunderer hele lønnen til bedriften.

Der lønn betales bare i arbeidsgiverperioden, overføres trekking av kontingent til NAV etter arbeidsgiverperioden. Melding om at vedkommende arbeidstaker er fagorganisert, må gis til NAV.

- 2.11. Hvis det ved bedriften foretas kontingenttrekk for arbeidstakere organisert i forskjellige fagforbund, kan det avtales at rapporteringen samordnes.
- 2.12. For bedrifter som ikke kan følge retningslinjene fullt ut, avtales nødvendige tilpasninger eller overgangsordninger i samråd med organisasjonene.

IV. Varighet og oppsigelse

Denne tilleggsavtale følger bestemmelsene om varighet og oppsigelse i Hovedavtalen mellom LO og Virke

Partene kan imidlertid - uavhengig av disse bestemmelser - i avtaleperioden bli enige om å gjennomføre endringer i trekkavtalen, hvis forhold som avtalen bygger på, senere skulle bli endret.

Vedlegg 9

PROTOKOLL

År 2021, den 25 oktober, ble det holdt møte om å korrigere oppgitte premiesatser i *Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond opprettet av LO og Virke*.

Til stede

For Virke Torgeir Kroken
For LO Knut Bodding

I *avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond opprettet av LO og Virke* er det etablert en forenklet innkrevingsmodell hvor antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysningene bedriften har gitt til NAVs arbeidstaker-/arbeidsgiverregister.

I forbindelse med gjennomgang av denne avtalen, har det kommet frem at premiesatsen som oppgis i avtalen ikke stemmer overens med øvrige avtaler om OU-fond.

På bakgrunn av dette har LO og Virke blitt enige om at faktura for OU-premie basert på *Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond opprettet av LO og Virke* skal faktureres etter følgende gruppeinndeling og premiesatser:

Gruppe 1:	F.o.m 0 t/uke inntil 20 t/uke	- sats kr. 17,-
Gruppe 2:	F.o.m. 20 t/uke inntil 30 t/uke	- sats kr. 27,-
Gruppe 3:	F.o.m. 30 t/uke og derover	- sats kr. 46,-


Torgeir Kroken


Knut Bodding

PROTOKOLL

År 2021, den 25. Oktober, ble det holdt møte om ny modell for innhenting av OU-premie fra bedriftene.

Til stede

For Virke Torgeir Kroken

For LO Knut Bodding

OU-samordningen ble 26. mars 2021 etablert med det formål å fordele økonomiske midler til OU-fond (opplysnings- og utviklingsfond) som er etablert av organisasjoner i norsk arbeidsliv. OU-samordningen harmoniserer administrasjonen av bestemmelser om OU-midler i partenes og deltakernes tariffavtaler.

Ettersom LO er part i OU-samordningen og Virke tas opp som deltaker, er LO og Virke enige om at der *Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond opprettet av LO og Virke* er del av tariffavtalen, skal premien i denne avtales §3 fra og med 1. januar 2021 innbetales til OU-samordningen, jf. avtalens § 4.


Torgeir Kroken


Knut Bodding