

Håndbok for tillitsvalgte i landsdekkende- og konsernklubber

Stolt • Synlig • Kampklar

Innhold

Innledning	4
1. Definisjoner	5
1.1 Landsdekkende- og konsernklubber	5
1.2 Tillitsvalgte	5
1.3 Fagansvarlig	5
1.4 Daglig ansvarlig	6
2. Hvordan opprette landsdekkende- eller konsernklubber	6
2.1 Oppstarten	7
2.2 Plan for opprettelse av landsdekkende - eller konsernklubb	7
2.3 Konstituerende møte	7
3. Samarbeidsavtale	8
4. Årsmøter	9
5. Oppfølging av landsdekkende- og konsernklubber	10
5.1 Hovedtillitsvalgte og konserntillitsvalgte	10
5.2 Tvistebehandling	10
5.3. Organisering	11
5.4. Skolering	12
5.5. Informasjon	12
5.6 Tariffoppgjøret	12
5.7 Lokale lønnsforhandlinger	13
Kapittel 2 Forbundet sentralt	14
6. Konsernkonferansene	14
7. Kurs og andre aktiviteter	14

Innledning

Denne håndboka er til bruk for tillitsvalgte i HK og erstatter Håndbok for forbundets arbeid med konsern og kjeder vedtatt februar 2020.

Denne håndboken er ment som et hjelpemiddel for et strukturert og godt arbeid med landsdekkende- og konsernklubber. Den vil også gi en innføring for tillitsvalgte som ønsker en landsdekkende- eller konsernklubb i sin virksomhet.

Vi ønsker dere lykke til med den viktige jobben dere gjør for medlemmene i HK.

Opprettet 02.10.2023
av Forhandlingsavdelingen

Oppdatert 02.07.2024

Vedtatt i Forbundsstyret 21. august 2024

1. Definisjoner

1.1 Landsdekkende- og konsernklubber

Konsern omfatter i denne sammenheng sammenslutning av juridiske enheter som f.eks. aksjeselskaper med morselskap og datterselskaper.

Landsdekkende omfatter i denne sammenheng en juridisk enhet (f.eks. ett aksjeselskap) med en eller flere registrerte underenheter (avdelinger).

Vil også i denne håndboken bli omtalt som klubben.

1.2 Tillitsvalgte

Leder av en landsdekkende klubb kalles hovedtillitsvalgt.

Leder av klubben i et konsern kalles konserntillitsvalgt.

Arbeidsutvalget (AU) i klubben består av leder, nest leder og sekretær.

Hvis det er flere valgte i klubbstyret har disse rollen som styremedlemmer eller varaer.

1.3 Fagansvarlig

Alle landsdekkende klubber og konsernklubber har en fagansvarlig i Forhandlingsavdelingen (FA).

Når en landsdekkende- eller konsernklubb er representert i European Works Council (EWC)/Europeiske samarbeidsutvalg (ESU), vil fagansvarlig bistå tillitsvalgte i arbeidet. Utgifter til aktivitet og deltakelse skal dekkes av virksomheten, men det kan være nødvendig med økonomisk støtte fra HK ved for eksempel etablering.

1.4 Daglig ansvarlig

Alle landsdekkende- og konsernklubber er tilknyttet en daglig ansvarlig i HK som er hoved- eller konserntillitsvalgtes rådgiver og støtte, samt skal veilede i det faglige arbeidet.

Som hovedregel er det regionen hvor hoved- eller konserntillitsvalgte har sitt arbeidssted som har dette ansvaret.

Det er fagansvarlig i FA som har det daglige ansvaret når klubben tilhører en av HKs fire landsomfattende avdelinger:

- Avd. 8 LO Finans HK
- Avd. 55 Fiskarorganisasjonenes Funksjonærforening
- Avd. 56 Vin- og brennevinsfunksjonærene
- Avd. 151 Fagforening for luftfart og reiseliv

2. Hvordan opprette landsdekkende- eller konsernklubber

Innledning

De lokale klubbene må opprette en landsdekkende- eller konsernklubb for å få forhandlingsrett på det nivået i konsernet/ selskapet der beslutninger av betydning for arbeidstakerne blir tatt.

Hovedavtalene

Hovedavtalen beskriver nærmere retten til å etablere landsdekkende- og konsernklubber samt organiseringen av tillitsvalgte.

Hjemlene i de tre største hovedavtalene står beskrevet her:

Hovedavtalen LO-Virke:

- § 4-2.4 Arbeidsutvalg (landsdekkende)
- § 4-8 Samarbeid i konsern

Hovedavtalen LO-NHO:

- § 5-4 Organisering av tillitsvalgte (landsdekkende)
- § 16 Konsernbestemmelser

Hovedavtalen LO-AAF:

- § 5-6 Utvalg av tillitsvalgte

2.1 Oppstarten

Tillitsvalgte må ta kontakt med sitt regionkontor når de ønsker å opprette en landsdekkende- eller konsernklubb.

Samtidig avklares det hvem som skal bistå de tillitsvalgte, og være den daglig ansvarlig fra HK.

2.2 Plan for opprettelse av landsdekkende - eller konsernklubb

De tillitsvalgte utarbeider en plan for opprettelse av klubben i samarbeid med den daglige ansvarlige.

Tillitsvalgte skal kontakte virksomhetens ledelse for å etablere en samarbeidsavtale. Les mer om samarbeidsavtalen i punkt 3.

2.3 Konstituerende møte

Virksomhetens ledelse må informeres om at tillitsvalgte kaller inn til et konstituerende møte. Virksomheten anmodes om å dekke utgiftene.

Det er daglig ansvarlig i HK og tillitsvalgt som sammen innkaller til det konstituerende møte. På dette møtet deltar normalt en tillitsvalgt fra hver avdeling med tariffavtale. Blant de tillitsvalgte velges et AU/interimsstyre. Deres oppgave er å framforhandle en samarbeidsavtale.

Det skal skrives protokoll fra møtet der det framkommer hvem som var til stede, og hvem som ble valgt. Kopi av protokollen skal sendes til den med daglig ansvar for klubben i HK og arbeidsgiver.

3. Samarbeidsavtale

Samarbeidsavtalen er klubbens viktigste særavtale. Hovedavtalen gir tillitsvalgte forhandlingsrett i den enkelte juridiske enhet hvor det er inngått en tariffavtale. Samarbeidsavtalen må foreligge for å kunne kreve forhandlingsrett på det nivået beslutninger av betydning for arbeidstakerne blir tatt.

Virksomheter har ulik oppbygning og myndighetsstruktur. Det er viktig å kartlegge på hvilket nivå beslutninger blir tatt for å sikre at samarbeidsavtalen gir tillitsvalgte forhandlingsrett på dette nivå. En kartlegging vil samtidig avdekke om det er behov for regionale tillitsvalgte og/eller tillitsvalgt på divisjonsnivå, som gjerne samsvarer med konsernets forretningsområder.

Samarbeidsavtalen skal også regulere hvordan selve klubben skal operere. Avtalen må inneholde bestemmelser om årsmøter, valg av AU, antall styrerepresentanter og at årsmøtekostnadene dekkes av virksomheten. Driften av klubben skal finansieres av virksomheten, innebefattet tid til tillitsvalgtarbeid/frikjøp. Husk at dette er tillitsvalgtarbeid etter Hovedavtalens bestemmelser.

Avtalen må også beskrive hvordan samarbeidet mellom AU og virksomhetens ledelse skal fungere. Hvor ofte drøftelsesmøter, hvem som deltar, hyppighet

Avtalen bør regulere hvordan tvistesaker skal behandles. Det kan være på hvilket nivå saker skal løses, altså tvisteløsningsmekanismer. HK anbefaler at man har et tvisteløsningsledd, der lokale saker hvor partene ikke klarer å oppnå enighet lokalt kan sende saken til behandling mellom ledelsen og hoved- eller konserntillitsvalgte.

Mer utfyllende om tvistebehandling i pkt. 5.2.

Hvis overenskomsten har bestemmelser om lokale lønnsforhandlinger, er det mest naturlig at dette er forhandlinger som foregår mellom AU og ledelsen.

Daglig ansvarlig i HK vil hjelpe AU/interimsstyret med å utforme en samarbeidsavtale.

Arbeidet med avtalen blir lettere ved å ta utgangspunkt i HKs mal: **Mal til en samarbeidsavtale.**

Etter at forhandlingene om samarbeidsavtalen er ferdig, skal den signeres av begge parter (konserntillitsvalgt/hovedtillitsvalgt og virksomhetens representant). Signert samarbeidsavtale skal oversendes daglig ansvarlig i HK.

4. Årsmøter

Første ordinære årsmøte skal avholdes etter at samarbeidsavtalen er signert. Det er AU som har ansvaret for å innkalle tillitsvalgte. En innkalling må inneholde en dagsorden. Daglig ansvarlig i HK kan bistå med planlegging og gjennomføring, hvis AU har behov for det.

Det er flere grunner til å gjennomføre årsmøter. Det er klubbens øverste organ. Der velges klubbens styre og AU.

HK anbefaler at klubbene vedtar vedtekter for klubben på et så tidlig årsmøte som mulig. Vedtektene sendes til daglig ansvarlig. I henhold til HKs egne vedtekter, skal klubbens vedtekter godkjennes av Forbundsstyret i HK.

Årsmøtet er en viktig møteplass for de tillitsvalgte. Der bør også ulike saker som planer for tillitsvalgtarbeidet, organisering og andre aktiviteter behandles.

Hvem som skal innkalles framkommer av samarbeidsavtalen.

Årsmøtet skal fortrinnsvis avholdes innen utgangen av mai.

Årsmøteprotokoll skal oversendes daglig ansvarlig i HK.

5. Oppfølging av landsdekkende- og konsernklubber

5.1 Hovedtillitsvalgte og konserntillitsvalgte

Hoved- eller konserntillitsvalgte har det øverste ansvaret i klubben. Leder skal drifte klubben, være de lokale tillitsvalgtes rådgiver og støtte, samt bidra til å skape aktivitet og organisering.

For å kunne drifte klubben godt, har AU videre fullmakter i Min side enn resten av styret. Min side ligger på HKs nettside hk.no. De vil blant annet se hvilke avdelinger som har tariffavtale og hvilke som ikke har, hvem som er medlemmer og lokale tillitsvalgte i avdelingen. Der vil også kontaktinformasjonen vises. Resten av styret har kun tilgang til å se hvem som er medlemmer og tillitsvalgte.

Informasjon, innkallinger osv. kan sendes direkte fra Min side.

5.2 Tvistebehandling

HK-medlemmene skal henvende seg til sin lokale tillitsvalgte når saker oppstår. Ved behov kan lokal tillitsvalgt løfte saken for hoved- eller konserntillitsvalgt.

Det er svært viktig med aktive lokale tillitsvalgte. Saker som oppstår lokalt, bør søkes løst på det nivået tvisten oppstår. Denne praksisen er i tråd med hovedavtalens intensjon om å løse saker på lavest mulig nivå. Da vil også færre saker føre til tvistebehandling mellom hovedorganisasjonene.

Hvis partene ikke klarer å oppnå enighet lokalt, sendes saken til behandling mellom ledelsen og hoved- eller konserntillitsvalgte der dette fremkommer av samarbeidsavtalen.

Dersom uenighet mellom virksomheten og klubben oversendes protokollen til daglig ansvarlig for videre oppfølging.

HK-medlemmer i avdelinger hvor det hverken er tariffavtale eller tillitsvalgte, kan henvende seg direkte til hoved- eller konserntillitsvalgt dersom det er avtalt i samarbeidsavtalen.

5.3. Organisering

Organisering er en av klubbens viktigste oppgaver. Flere medlemmer gir økt forhandlingsstyrke. Klubbene må bruke tid på å lage planer for organisering i virksomheten. Det kan også utvikles organiseringsprosjekter.

Min side er et godt verktøy for kartlegging.

Klubbene har ofte avdelinger både med og uten tariffavtale. I organiseringsarbeidet er det også viktig å rekruttere medlemmer i de deler av virksomheten som ikke er omfattet av tariffavtale. For å opprette tariffavtale må det være nok medlemmer.

Virksomhetens ledelse bør informeres i forkant om organiseringsarbeid i avdelinger uten tariffavtale. Dette kan også avtales i samarbeidsavtalen. I henhold til hovedavtalen plikter begge parter å sørge for et godt organisert arbeidsliv.

Hovedavtalen har regler om at nyansatte skal presenteres for tillitsvalgte. Husk, at en uorganisert kollega kan være et nytt HK-medlem. Undersøkelser viser at den største grunnen til å ikke være organisert, er at de aldri har blitt spurt.

5.4. Skolering

Kunnskap er og gir makt.

Styret bør fullføre HKs tillitsvalgtskolering og samtidig oppfordre de lokale tillitsvalgte til det samme. Skolerte tillitsvalgte bidrar til høyere aktivitet i de lokale klubbene. Det er en sammenheng mellom oppnådde resultater og klubbens totale kompetanse.

Hovedavtalen gir alle tillitsvalgte rett til å delta på kurs i regi av HK.

5.5. Informasjon

Informasjonsarbeid overfor medlemmene om det som skjer i virksomheten, er viktig for en trygg arbeidshverdag for medlemmene.

Informasjon om klubbarbeidet og oppnådde resultater, vil gjøre medlemmene trygge på at tillitsvalgte tar ansvar og at det lønner seg å være organisert. Det vil kunne skape samhold og økt engasjement.

Det er også viktig at informasjon fra HK sentralt blir delt.

5.6 Tariffoppgjøret

I tariffoppgjøret forhandles tariffavtalen som regulerer lønns- og arbeidsbetingelser på arbeidsplassen.

I HK har vi en demokratisk prosess i forkant av tariffoppgjøret, for å sikre at alle medlemmer skal ha blitt gitt mulighet til å bli hørt. Denne prosessen kalles tariffdebatten. Den starter med en spørreundersøkelse som sendes alle medlemmer omfattet av tariffavtale. Det er viktig at klubben oppfordrer medlemmene til å delta i undersøkelsen. På den måten vil klubbens utfordringer med avtalen og behov for bedring, løftes inn i debatten allerede fra starten av.

Når resultatet av medlemsundersøkelsen foreligger, sendes en oppsummering av resultatet til bransjegruppene for diskusjon. Fra dette tidspunktet starter arbeidet med å utforme krav til tariffoppgjøret.

Ved å delta i bransjegruppens arbeid, har klubben store muligheter til å påvirke. Aktive klubber med stor aktivitet, vil gi økte muligheter for påvirkning.

På Min side må tillitsvalgte jevnlig gå gjennom medlemslistene, for å sikre at listen er oppdatert. Det skal kun stå reelle medlemmer på listene. Eventuelle feil i listene skal rapporteres til HK ved regionskontoret.

Det er spesielt viktig å sjekke alle opplysninger i januar, som en del av forberedelsene til tariffoppgjøret. For å ha riktige sterikelister må HK sentralt ha korrekte medlemsopplysninger. Motparten gransker våre sterikelister nøye.

Det er svært viktig at medlemmene oppfordres til å stemme i uravstemningen.

5.7 Lokale lønnsforhandlinger

Det skal avholdes lokale lønnsforhandlinger der overenskomst eller samarbeidsavtale åpner for dette. Lokale lønnsforhandlinger skjer på grunnlag av bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne. Det er dette som kalles de fire kriterier. Se HKs egen «Veileder for gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger». Den ligger blant annet på hk.no.

Hvis klubben har behov for bistand før lokale lønnsforhandlinger, kontaktes daglig ansvarlig.

Kapittel 2 Forbundet sentralt

6. Konsernkonferansene

FA har ansvaret for å gjennomføre en årlig konferanse for AU i klubbene. Konferansene bidrar til erfaringsutveksling og skoling. Det er også mulig å melde på hovedverneombud, ansattes styrerepresentanter, andre i styret og varamedlemmer når AU ikke kan delta.

7. Kurs og andre aktiviteter

Det kan gis, etter søknad, støtte fra forbundet sentral til blant annet:

- Kurs
- Konferanser
- Verveprosjekter
- Eventuelt andre prosjekter og aktiviteter

Slike søknader sendes via daglig ansvarlig.

