

Hovedavtale



TRANSPORT & LOGISTIKK
FORBUNDET

Hovedavtalen 2018-2021

mellom

(Bedriften) AS

**på den ene side
og**

**(TLF) – TRANSPORT &
LOGISTIKKFORBUNDET**

på den andre side

Innholdsfortegnelse

INNHALDSFORTEGNELSE	2
KAPITTEL I - PARTSFORHOLD, VIRKEOMRÅDE OG VARIGHET	3
KAPITTEL II - ORGANISASJONSRETTE, FREDSPLIKT, FORHANDLINGSRETT OG SØKSMÅL.....	3
KAPITTEL III - KONFLIKTER.....	5
KAPITTEL IV - SÆRAVTALER.....	7
KAPITTEL V - TILLITSVALGTE, VALG OG ANTALL.....	8
KAPITTEL VI - ARBEIDSGIVERS OG TILLITSVALGTES RETTIGHETER OG PLIKTER	10
KAPITTEL VII - SENTRALE TILLITSVALGTE	12
KAPITTEL VIII- PERMITTERING	13
KAPITTEL IX- INFORMASJON, SAMARBEID OG MEDBESTEMMELSE	15
KAPITTEL X - SPESIELLE BESTEMMELSER.....	19
KAPITTEL XI- LØNN OVER BANK OG TREKK AV FAGFORENINGSKONTINGENT	20
KAPITTEL XII HUMAN KAPITAL OG KOMPETANSEUTVIKLING	21
KAPITTEL XIII KONTROLL OG OVERVÅKING	22
KAPITTEL XIV ERKLÆRING OM ANVENDELSE OG UTVIKLING AV TEKNOLOGI I DEN ENKELTE BEDRIFT	22
KAPITTEL XV FJERNARBEID.....	23
KAPITTEL XVI MANGFOLD – LIKEVERD – LIKESTILLING	23

Hovedavtalen

Kapittel I

Partsforhold, virkeområde og varighet

§ 1-1 Partsforhold

Denne Hovedavtale gjelder mellom (Bedriften) AS og Transport & Logistikkforbundet (TLF).

§ 1-2 Virkeområde

Hovedavtalen er første del av Overenskomsten mellom (Bedriften) AS og TLF.

§ 1-3 Varighet

Denne avtale, som trer i kraft 1. november 2018, gjelder til 31. desember 2021 og videre 2 år av gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 6 – seks – måneders varsel.

Kapittel II

Organisasjonsretten, fredsplikt, forhandlingsrett og søksmål

§ 2-1 Organisasjonsretten

(Bedriften) AS og TLF anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og arbeidstakernes frie organisasjonsrett.

§ 2-2 Fredsplikt

Hvor det er tariffavtale må arbeidsstans eller annen arbeidskamp ikke finne sted.

§ 2-3 Forhandlinger

1. Uenighet om fortolkning av en bestemmelse i Overenskomsten/Hovedavtalen eller i bedriftsvise særavtaler mellom bedrift og bedriftens ansatte, skal søkes løst mellom de lokale parter. Fra forhandlingene skal settes opp protokoll. Partenes syn skal fremgå av protokollen, som skal undertegnes av begge parter.

2. Oppnås ikke enighet mellom partene lokalt, kan TLF og den aktuelle bedrift bli enige om å fortsette forhandlingene.
3. I bedrifter der det ikke er opprettet bedriftsgruppe, kan tvist som nevnt under punkt 1 bringes inn til behandling mellom bedriften og TLF.
4. Det er ikke adgang for organisasjonene eller deres underorganisasjoner til å tre i direkte forbindelse med den annen organisasjons medlemmer uten i forståelse med denne.
5. Forhandlingsmøte skal holdes senest 8 dager etter at det er fremsatt skriftlig krav om det.

§ 2-4 Søksmål

Hvis en tvist ikke skulle la seg løse ved forhandlinger mellom organisasjonene, kan den innbringes for Arbeidsretten dersom bedriften og TLF ikke blir enige om å la den avgjøres ved voldgift. Voldgiftsrett settes med 2 representanter fra hver av partene og en oppmann oppnevnt av Riksmekleren, hvis det i det enkelte tilfelle ikke treffes avtale om en annen sammensetning.

Kapittel III

Konflikter

§ 3-1 Kollektive oppsigelser

1. (Bedriften) AS og TLF vil ved revisjon av Overenskomsten godta som gyldig plassoppsigelse for omfattede medlemmer et varsel utvekslet mellom organisasjonene.
Begge parter forplikter seg til å gi varselet med minst 14 dagers frist.
Varselet skal i form og innhold være i samsvar med Arbeidstvistlovens §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 arbeidstvistlovens § 25.
Varsel om utvidelse av konflikten skal likeledes av hver av partene gis med minst 4 dagers frist.
2. Dersom et meklingsforslag forkastes, kan plassfratredelse iverksettes med 4 dagers varsel, med mindre partene blir enige om noe annet. Varselet kan gis før svarfristens utløp.
3. For bedrifter som er bundet av overenskomst gjennom direkte avtale med forbundet, der partene er enige om å tiltre "den til enhver tid gjeldende overenskomst", gjelder følgende:
Disse bedrifter omfattes av tariffrevisjoner mellom overenskomstens parter, uten at direkteavtalen sies opp.
Som følge av at forbundet og de uorganiserte bedrifter er enige om å tiltre den til enhver tid gjeldende overenskomst, gjennomføres det ikke særskilt forhandling og/eller mekling mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter, idet forhandling/mekling mellom overenskomstens parter også omfatter/gjelder mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter.

Når forbundet sier opp overenskomsten, varsles de uorganiserte bedrifter om dette ved kopi av oppsigelsen. Dette varsel regnes som forutgående oppsigelse av tariffavtalen og tilfredsstillende arbeidstvistlovens krav for iverksettelse av lovlig arbeidskamp.

Forbundet har rett til å ta medlemmer i disse bedrifter ut i arbeidskamp med varsling av plassoppsigelse og eventuell plassfratredelse iht. fristene i § 3-1 nr. 1, 2 og nr. 5, samtidig som det varsles plassoppsigelse/plassfratredelse i hovedoppgjøret.

Eventuell arbeidskamp i uorganiserte bedrifter opphører samtidig med opphør av arbeidskampen i hovedkonflikten.

Når det er sluttet ny avtale mellom partene i overenskomsten, gjelder denne for de uorganiserte bedrifter uten særskilt vedtakelse.

Dersom forbundet eller bedriften ønsker å gjennomføre en selvstendig tariffrevisjon må direkteavtalen sies opp iht. de oppsigelsesregler som gjelder.

§ 3-2 Arbeid i forbindelse med konflikt

1. TLF vil anbefale at det på den enkelte bedrift sluttet avtaler som regulerer forhold som er knyttet til driftens avslutning og gjenopptakelse på teknisk forsvarlig måte, samt om arbeid som er nødvendig for å avverge fare for menneskeliv eller betydelig materiell skade.
2. Eventuelle stedlige avtaler om dette skal godkjennes av TLF. Hvis det ikke oppnås enighet ved lokale forhandlinger, kan saken innbringes til behandling av bedriften og TLF.

§ 3-3 Politiske demonstrasjonsaksjoner

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. Varslet skal angi tidspunktet for aksjonen, dens bakgrunn og forventede varighet. Siktemålet med forhåndsvarselet 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.

Kapittel IV

Særavtaler

§ 4-1 Særavtalers gyldighet

Skriftlige særavtaler om lønns- eller arbeidsvilkår inngått mellom bedriftsledelsen og arbeidstakernes representanter, binder partene inntil de ved skriftlig oppsigelse er brakt til utløp. Dette gjelder dog ikke hvis særavtalen er i strid med Overenskomsten/Hovedavtalen som på organisasjonsmessig måte er opprettet for bedriften.

§ 4-2 Oppsigelse av særavtaler

1. Forhandlinger før oppsigelse

De lokale parter skal føre forhandlinger om særavtaler før oppsigelse finner sted. Oppsigelse kan likevel finne sted hvis forhandlingene er krevet og ikke kommet i stand innen 8 dager.

2. Særavtaler med bestemt løpetid

Særavtaler med bestemt løpetid kan sies opp med minst 1 måneds varsel før utløpstiden med mindre annet er avtalt. Bli avtalen ikke sagt opp til utløpstiden, gjelder den samme oppsigelsesfristen videre 1 måned ad gangen.

3. Særavtaler som gjelder inntil videre

Særavtale 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.

4. Særavtaler som følger Overenskomsten

Særavtale som det er avtalt eller forutsatt skal gjelde så lenge Overenskomsten løper, gjelder videre for neste tariffperiode, dersom man ved en tariffrevisjon ikke er blitt enige om at særavtalen skal falle bort eller endres.

Har særavtale samme varighet som Overenskomsten, kan det i tariffperioden kreves lokale forhandlinger om revisjon av særavtalen.

Oppnås ikke enighet, kan saken bringes inn for partene etter Hovedavtalens § 2-3. Oppnås fortsatt ikke enighet, kan hver av de lokale parter med samme oppsigelsestid som for Overenskomsten bringe særavtalen til opphør ved Overenskomstens utløpstid.

5. Rett til forhandlinger og voldgift

Foregående bestemmelser kommer i tillegg til den rett partene i henhold til gjeldende tariffbestemmelser måtte ha til å kreve forhandlinger og eventuelt voldgiftsbehandling ved revisjon av særavtaler.

§ 4-3 Virkningen av at særavtale utløper

Når en særavtale utløper etter oppsigelse mens Overenskomsten ennå består mellom partene, skal de forhold som særavtalen omfattet, ordnes på grunnlag av Overenskomstens bestemmelser.

Arbeidstvistlovens § 8 nr. 3 gjelder tilsvarende ved oppsigelse av særavtaler som følger Overenskomsten. De lønns- og arbeidsvilkår som følger av særavtalen gjelder derfor så lenge forhandling og mekling om ny Overenskomst pågår.

Kapittel V

Tillitsvalgte, valg og antall

A. Bedrifter med bedriftsgruppe

§ 5-1 Representasjon

Bedriftsgrupper

Ved bedrift hvor TLF har bedriftsgruppe, jfr. Overenskomstens pkt. 1-1, velger denne 1-3 tillitsvalgte, hvis ikke annet er avtalt med bedriften.

Hvis bedriftsstørrelse, oppdeling i større bedriftsenheter eller vesentlig omorganisering gjør det naturlig, kan det gjennom særavtale fastlegges annen representasjon.

Ved vurdering av slik ytterligere representasjon, skal det også tas hensyn til bedriftsorganisasjonens oppbygning.

Tillitsvalgte valgt ved slik separat/enkelt bedriftsenhet forutsettes å behandle spørsmål som knytter seg til vedkommende bedrift/driftssted.

Konserngrupper

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 for eksempel gjøres ved at konsernledelsen og TLFs 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.

Der TLF har 2 eller flere bedriftsgrupper som er omfattet av denne Overenskomst kan behovet for å bedre samarbeidsforholdene / informasjonsmetodikken gjennomføres ved at det for eksempel dannes konserngruppe.

Konsern kan ha en beslutningsstruktur på divisjons- eller regionsnivå som treffer vedtak av vesentlig betydning for arbeiderne og for deres arbeidsforhold på disse nivåer. I slike tilfeller kan det avtales ordninger som ivaretar de hensyn som framgår av kapittel IX.

Organisering og gjennomføring

Rammen for annen representasjonsordning eller konsernsamarbeid nedfelles i særavtale. Hvis det ikke oppnås enighet om slik lokal avtale, kan saken innbringes for organisasjonene etter Hovedavtalens § 2-3.

§ 5-2 Valgregler

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

Ansatte som har stilling som overordnet leder i bedriften eller som har stilling i personalfunksjonen, kan av bedriften anmodes om ikke å la seg velge som tillitsvalgt i TLFs bedriftsgruppe. Hvis vedkommende ikke aksepterer bedriftens anmodning, skal saken bringes inn for organisasjonene etter Hovedavtalens § 2-3.

Arbeidstakere som har/er sagt opp kan ikke velges.

§ 5-3 Melding om valg

Bedriften skal snarest og senest 8 dager etter valg ha skriftlig melding om hvem som er valgt til tillitsvalgte og hvem som er leder.

B. Bedrifter uten bedriftsgruppe

§ 5-4 Kontaktperson

Dersom det ansees formålstjenlig på den enkelte bedrift, kan TLF - medlemmene seg imellom bli enige om at en av dem skal opptre som representant overfor bedriften.

Bedriften skal underrettes om hvem som er valgt som representant og vedkommende skal i alle spørsmål som angår bedriftens ansatte, anses for å representere TLF's medlemmer.

Kapittel VI

Arbeidsgivers og tillitsvalgtes rettigheter og plikter

§ 6-1 Arbeidstakers representanter

Bedriftsgruppens tillitsvalgte godkjennes som representanter for de organiserte ansatte, jfr. punkt 1-1 i Overenskomsten. Tillitsvalgte har rett til å ta seg av og søke ordnet i minnelighet klagemål som den enkelte ansatte mener å ha overfor bedriften, eller som bedriften mener å ha overfor den enkelte ansatte.

§ 6-2 Arbeidsgivers representanter

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 til henvendelsen umiddelbart, men vil foreta nærmere undersøkelser, skal det gis svar uten ugrunnet opphold.

§ 6-3 Partenes representanter ved forhandlinger

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

§ 6-4 Partenes felles ansvar

De tillitsvalgte og bedriftens representanter har plikt til å gjøre sitt beste for å opprettholde et rolig og godt samarbeidsforhold. Ved innskrenkninger, omorganiseringer og permitteringer skal det tas hensyn til de tillitsvalgtes spesielle stilling.

§ 6-5 Tillitsvalgtes arbeidsforhold

Organisasjonene er enige om at de tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å utføre sine oppgaver i henhold til Overenskomsten/Hovedavtalen. Dersom en av partene ønsker det, skal det føres lokale forhandlinger om en avtale om tid som tillitsvalgt trenger for å utføre arbeidet innenfor ordinær arbeidstid. Oppnås ikke enighet, behandles tvisten etter § 2-3.

Samlet tid avpasses etter arbeidets omfang. Hva som er nødvendig tid vil avhenge av bedriftens/bedriftsgruppens størrelse samt hvilke situasjoner som krever involvering av den tillitsvalgte.

Det forutsettes at det ytes vanlig lønn i denne tiden.

Det kan opptas lokale drøftelser om at det for å lette tillitsvalgtes arbeid, skal stilles nødvendig utstyr til disposisjon. Drøftelsene skal ta hensyn til bedriftens størrelse, struktur, driftsform, tekniske karakter, tariffavtalens lønnsform eller lignende.

Tillitsvalgte skal i alle fall ha rett til låsbart skap og adgang til telefon, videre adgang til datautstyr etter nærmere avtale når bedriften har dette. De stedlige parter kan søke veiledning hos sine organisasjoner.

Merknad:

TLF's representanter fremhever viktigheten av at det ved fastsettelse av resultatkrav mv i tillitsvalgtes ordinære stilling, må ses hen til den arbeidsbelastning tillitsvervet innebærer. TLF's representanter forutsetter at denne problemstillingen blir drøftet og løst i samtale mellom den tillitsvalgte og ledelsen.

§ 6-6 Medlemsmøter

Medlemsmøter for valg av tillitsvalgte kan holdes i arbeidstiden uten trekk i lønn.

Når de tillitsvalgte i forståelse med bedriftsledelsen er av den oppfatning at avgjørelse i saker må fattes omgående, eller at saker av særlig viktighet skal behandles, kan det holdes medlemsmøter i arbeidstiden uten trekk i lønn.

§ 6-7 Tjenestefri for tillitsvalgte

Tillitsvalgte i bedriften og ansatte med tillitsverv innen TLF skal ikke nektes tjenestefrihet 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 tjenestefrihet når de skal delta i fagkurs eller annen faglig opplysningsvirksomhet.

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

§ 6-8 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 bedriften.

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 arbeidsmiljølovens § 15-17 får tilsvarende anvendelse, dog slik at hvis TLF 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 bedrift drives videre av bostyret med sikte på avvikling.

Før oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt foretas skal spørsmålet drøftes med styret i bedriftsgruppen 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, 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 bedrift, når TLF hevder at oppsigelsen eller avskjeden strider mot Hovedavtalens § 2-1.

Ovennevnte bestemmelser gjelder tilsvarende for verneombud, medlemmer av arbeidsmiljøutvalg, styre- og bedriftsforsamling.

Kapittel VII

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 bedriften etter avsluttet funksjonstid som tillitsvalgt.

De sentrale tillitsvalgte i TLF's hovedstyre og forhandlingsutvalget i privat avtaleområde er viktige for at samarbeidet og avtalesystemet mellom bedriften og TLF skal fungere. Manglende tilrettelegging for rekruttering til disse verv kan føre til mindre hensiktsmessige samarbeidsformer.

Kompetanse i vid forstand, tilegnet via tillitsvalgtfunksjonen, bør søkes ivaretatt og anvendt innen bedriftene.

Ressurser stillet til rådighet for sentrale tillitsvalgte forventes å gi best mulig totalavkastning.

For medlemmer i sentrale verv som beskrevet ovenfor skal det gjennomføres drøfting i den berørte bedrift basert på de nevnte intensjoner.

Ved uenighet lokalt er det anledning til å bringe forholdet inn for Bedriften/TLF.

Kapittel VIII

Permittering

§ 8-1 Vilkårene for permittering

1. Permittering kan foretas når saklig grunn gjør det nødvendig for bedriften.
2. Permittering i henhold til pkt. 1 kan ikke finne sted utover 6 måneder med mindre partene er enige om at det fortsatt foreligger saklig grunn.
3. Ved vurdering av hvem som skal permitteres, skal det legges vekt på de spesielle oppgaver styret i bedriftsgruppen har i bedriften.
4. Ved permittering kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn. Denne bestemmelsen er ikke til hinder for bruk av rullerende permittering.

§ 8-2 Plikt til å konferere før varsel gis

Før varsel gis skal det konfereres med tillitsvalgte i samsvar med kap. IX.

Før lengre permittering iverksettes, bør bedriften som et alternativ, vurdere kompetansehevende tiltak etter bedriftens behov og som kan styrke bedriftens konkurransesituasjon. Fra konferansen settes opp protokoll som undertegnes av partene.

Varselfristen i § 8-3 pkt. 1 og pkt. 2 løper først etter at konferansen er holdt. Krav om forhandlingsmøte fordi ansienniteten er fraveket eller fordi bedriften ved gjeninntakelse følger andre regler enn ved iverksettelsen, medfører ikke at permittering eller gjeninntakelse utsettes.

§ 8-3 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 varselet 2 dager, ved brann 14 dager.
3. Varselet løper fra arbeidstidens slutt den dagen det gis.
4. Fristene gjelder ikke når konflikt i annen bedrift eller tariffstridig konflikt i egen bedrift eller ulegitimert fravær fører til at arbeidstaker ikke kan sysselsettes på rasjonell måte. Bedriften plikter dog å gi det varsel som er mulig.
5. Fristene gjelder ikke hvis tariffavtale gir adgang til kortere varsel.
6. Hvis bedriften permitterer uten å overholde varselfristen, skal arbeidstakerne betales vanlig fortjeneste til fristens utløp. Ved permittering som nevnt i pkt. 2 betales ordinær timelønn.

7. Dersom en permitteringsperiode avbrytes og arbeidstaker inntas i arbeid i mer enn 4 uker, skal ny permitteringsperiode ansees som ny permittering i relasjon til bestemmelsene om vilkår, drøftelser, varsler mv. Dette gjelder ikke inntak som skyldes vikariat for andre arbeidstakere med lovlig fravær. I slike tilfeller skal det dog gis varsel til arbeidstaker så tidlig som mulig og senest tre dager før arbeidsperiodens utløp.

§ 8-4 Varselets form og innhold

1. Varselet gis skriftlig til den enkelte arbeidstaker med mindre de lokale parter blir enige om annet. Ved betinget permittering etter § 8-5 kan varselet gis ved oppslag i bedriften. Ansatte som er midlertidig fraværende, varsles på hensiktsmessig måte.
2. Varselet skal angi permitteringsens 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 til stede eller om det må gjennomføres oppsigelser.
3. Arbeidstakere som blir permittert, skal få skriftlig bevis fra arbeidsgiver. Beviset skal angi grunn til permitteringen og permitteringsens sannsynlige lengde.
4. Dersom det er gitt ubetinget skriftlig varsel som oppfyller ovennevnte krav til innhold, gjelder dette også som permitteringsbevis.

§ 8-5 Betinget varsel

Ved konflikt i egen bedrift skal varselet 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.

§ 8-6 Oppsigelse under permittering

Permitterte arbeidstakere er fortsatt knyttet til bedriften med rett og plikt til å begynne igjen så lenge de ikke er formelt oppsagt. Bringes arbeidsforholdet til opphør i permitteringstiden, plikter arbeidstakerne å utføre arbeid i oppsigelsestiden med mindre en ny arbeidsavtale er til hinder for det. Faller arbeidsplikten av denne grunn bort, bortfaller betaling for oppsigelsestiden.

Dersom arbeidstakere som er permittert utover 3 måneder og inntil videre sier opp for å gå over i annet arbeid, kan vedkommende fratrukket uten oppsigelsesfrist.

Arbeidstaker som ikke er sagt opp og som ikke blir gjeninntatt ved permitteringstidens utløp, har rett til lønn i oppsigelsestiden.

§ 8-7 Spesielle bestemmelser

1. I typisk sesongindustri gjelder kap.VIII med mindre annet følger av tariffavtaler eller fast praksis. Også i så fall gjelder § 8-6 tilsvarende.
2. Når arbeidstaker er permittert, løper plikten til syketrygd så lenge den består etter loven, men bare så lenge arbeidstakeren ikke er i annet arbeid.

3. § 8-3 medfører ingen endring i den sedvanemessige rett til å permittere på grunn av værhindringer.

Kapittel IX

Informasjon, samarbeid og medbestemmelse

§ 9 -1 Målsetting

TLF og (Bedriften) AS er enige om nødvendigheten av et godt og tillitsfullt forhold mellom arbeidstakerne, deres tillitsvalgte og bedriften, både i enkeltsekskap og konsern.

Gjennom medinnflytelse og samarbeid skal de ansatte med sin erfaring og innsikt være med og skape de økonomiske forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling, og for trygge og gode arbeidsforhold til beste for så vel bedriften som arbeidstakerne.

Forholdene må legges til rette slik at de enkelte medarbeidere, eventuelt gjennom deres tillitsvalgte, kan få reell innflytelse på bedriftens alminnelige arbeid med bl.a. å øke effektiviteten, nedsette produksjonsomkostningene, bedre bedriftens konkurransevne, utnytte ny teknologi og lette nødvendig omstilling.

Det er en felles plikt for bedriftens ledelse, de ansatte og deres tillitsvalgte å ta initiativ til og aktivt støtte opp om og medvirke til samarbeid.

Partene vil på sin side, gjennom ulike tiltak, felles og hver for seg, yte støtte til dette arbeid.

Målsettingen i denne paragraf er bindende når det gjelder samarbeid på bedriften og skal også være veiledende for partene på den enkelte bedrift ved organiseringen av samarbeidet.

§ 9-2 Organisering og gjennomføring

Utviklingen av former for medbestemmelse og et bedre arbeidsmiljø i bedriften vil forutsette en utstrakt desentralisering og delegering av beslutningsmyndighet innen bedriftsorganisasjonen, slik at de som arbeider innenfor den enkelte avdeling eller arbeidsgruppe gis større adgang til selv å treffe beslutninger i det daglige arbeid. I det konkrete arbeid med dette er det viktig å tilpasse formene for samarbeid og deltakelse i beslutningsprosessen til bedriftens art og størrelse mv. Det forutsettes at de som deltar i utviklingen av former for beslutningsprosessen på de forskjellige nivåer i bedriften, har ansvar, ikke bare overfor eiere eller arbeidskollegaer men også overfor bedriften som helhet.

Det er viktig å fremme forståelse for og innsikt i bedriftens økonomi.

Ved etablering av arbeids-, prosjekt- og styringsgrupper innen bedriften, som ikke er en fast del av bedriftsorganisasjonen, skal de berørte ansatte sikres reell innflytelse.

De tillitsvalgte skal sikres reell innflytelse på gruppens sammensetning og mandat. De tillitsvalgte utpeker selv de ansattes representanter blant de berørte ansatte.

Representanter for de forskjellige deler av organisasjonen tas med i arbeidet med å utvikle jobbinnhold, organisasjons- og ledelsesformer.

For den enkelte bedrift er det av største betydning at partene finner frem til praktiske former for medbestemmelse og medinnflytelse i samsvar med intensjoner og bestemmelser i kapittel IX. Partene vil anbefale at det på den enkelte bedrift søkes inngått egen avtale om dette. Drøftelser om slike spørsmål, herunder om lokal praktisering av avtaleverket, skal gjennomføres når en av partene ber om det. Partene på bedriften kan be om bistand fra organisasjonene.

§ 9-3 Drøftelser om bedriftens ordinære drift

Bedriftens ledelse skal drøfte med de tillitsvalgte:

- spørsmål som vedrører bedriftens økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling.
- forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift.
- de alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved bedriften.

Drøftelser skal holdes så tidlig som mulig og minst 1 gang i måneden, hvis det ikke er enighet om noe annet, og for øvrig når de tillitsvalgte ber om det. Innkalling til møte skal skje med rimelig frist.

§ 9-4 Drøftelser vedrørende omlegging av driften

Bedriftens ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte:

- omlegginger av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold, herunder viktige endringer i produksjonsopplegg og metoder
- sysselsettingsspørsmål, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger.

§ 9-5 Drøftelser om selskapsrettslige forhold

Bedriftens ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte:

- fusjon, fisjon, salg, hel eller delvis nedleggelse eller rettslig omorganisering av virksomheten.

Bedriftens ledelse skal sørge for møte mellom de tillitsvalgte og de nye eiere om overdragelse og om tariffavtalen fortsatt skal gjelde. Vurderer bedriften å nedlegge virksomheten, skal mulig videre drift, herunder om de ansatte vil overta virksomheten, drøftes med de tillitsvalgte.

Informasjon om eierskifte i aksjeselskap

Ved eierskifte i aksjeselskap skal ledelsen straks den får sikker kunnskap om det, informere de tillitsvalgte såfremt erververen:

- overtar mer enn 1/10 av aksjekapitalen eller aksjer som representerer mer enn 1/10 av stemmene i selskapet, eller
- blir eier av mer enn 1/3 av aksjekapitalen eller aksjer som representerer mer enn 1/3 av stemmene.

Ledelsen skal medvirke til at nye eiere så raskt som mulig orienterer de ansatte om sine planer.

§ 9-6 Nærmere om drøftelse og informasjon

1. Bedriftens plikt til å la tillitsvalgte fremme synspunkter før beslutning tas.

Før bedriften treffer sine beslutninger i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold, skal dette drøftes med de tillitsvalgte.

I de tilfeller bedriftsledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal den grunngi sitt syn. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter.

Dersom en bedrift ønsker å gjennomføre slike endringer i bestående arbeidsforhold og TLF hevder dette vil være tariffstridig, kan TLF uten ugrunnet opphold ta opp med bedriften spørsmålet om å utsette iverksettelsen inntil forhandlingsmøte mellom organisasjonene er avholdt. Slikt møte skal i tilfelle avholdes innen 1 uke etter at det er fremsatt skriftlig krav om det.

2. Plikt til å informere tillitsvalgte om årsaker til og virkninger av bedriftens disposisjoner.

I saker som omhandler forhold omfattet av §§ 9-4 og 9-5, skal tillitsvalgte informeres om årsakene til bedriftens disposisjoner samt de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvenser disse må antas å få for arbeidstakerne.

Uenighet om forståelsen av avtalen skal behandles etter Hovedavtalens § 2-3. Partene fremhever viktigheten av at Hovedavtalens bestemmelser om informasjon og drøftelser overholdes.

§ 9-7 Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold

Bedriftens regnskaper skal forelegges de tillitsvalgte på forespørsel.

Årsoppgjøret skal forelegges de tillitsvalgte straks det er fastsatt.

De tillitsvalgte skal videre gis innsyn i forhold som vedrører bedriftens økonomiske situasjon i den grad de tillitsvalgte har bruk for slik informasjon for å ivareta medlemmenes interesser, jfr. §§ 9-3 første strekpunkt, 9-4 og 9-5.

Ved innføring av lønssystemer i bedrifter som forutsetter innsikt i økonomiske forhold som har betydning for systemet, skal de tillitsvalgte ha innsyn som muligjør dette.

§ 9-8 Drøftelser innen et konsern

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

Planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegninger som kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere bedrifter innen samme konsern, skal drøftes så tidlig som mulig i fellesmøter mellom konsernledelsen og TLF's tillitsvalgte og andre grupper ansatte med tilsvarende interesser fra de berørte bedrifter, på tilsvarende måte som det gjøres med andre arbeidstakergrupper i bedriften.

Dersom det i medhold av annen hovedavtale innen området avholdes møte vedrørende spørsmål som gjelder konsernets økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling, kan det kreves avholdt tilsvarende møte med TLF.

Partene forutsettes å finne frem til hensiktsmessige representasjonsordninger til slikt møte. Møtet kan omfatte andre grupper med tilsvarende interesser. Ved utformingen av samarbeidsformene etter § 9-8 bør de lokale parter også avklare arbeidsforholdene for den konserntillitsvalgte, herunder kostnadsdekning internt i konsernet.

§ 9-9 Organisasjonenes fellestiltak – Samarbeid og utvikling

Partene nedsetter et felles samarbeidsutvalg med et likt antall representanter fra hver, (Bedriften) AS og TLF, som utreder felles aktiviteter på samarbeidsområdet.

Dette utvalg skal ha til hensikt å medvirke til å fremme samarbeidet. De konkrete arbeidsoppgavene må vurderes av utvalget og organisasjonene. Oppgavene vil bli påvirket av utviklingen i arbeidslivet og de behov som melder seg i denne forbindelse.

Dette utvalg vil også være et rådgivende utvalg, dersom partene på den enkelte bedrift ønsker å få nærmere veiledning. For øvrig er det direkte samarbeid mellom TLFs bedriftsgruppe og den enkelte bedrift søkt utvidet og videreført gjennom de regler som er trukket opp og inntatt i overenskomsten, dvs. bestemmelsene om representasjonen og kommunikasjonen mellom partene på den enkelte bedrift. Videre ved at de lokale parter selv gjennom særavtaler skal kunne legge forholdene vedrørende arbeids- og ansettelsesvilkår til rette slik det best passer i den enkelte bedrift.

Kapittel X

Spesielle bestemmelser

§ 10-1 Rett til å nekte å arbeide sammen med person som har vist utilbørlig opptreden

Arbeidstaker har rett til å nekte å arbeide sammen med eller under ledelse av personer som har vist slik utilbørlig opptreden at de etter alminnelig oppfatning i arbeidsliv eller samfunnsliv bør kunne kreves fjernet.

Det skal i så fall snarest opptas drøftelser mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. Oppnås ikke enighet, må arbeidsstans eller annen form for arbeidskamp ikke finne sted. Tvisten behandles av organisasjonene etter § 2-3.

§ 10 -2 Drøftelse før oppsigelse eller avskjed

Før arbeidsgiver beslutter å si opp eller avskjedige arbeidstaker, skal saken hvis praktisk mulig drøftes med arbeidstakeren og med den tillitsvalgte med mindre arbeidstakeren ikke ønsker det.

Oppsigelse i forbindelse med innskrenkning skal under enhver omstendighet drøftes med de tillitsvalgte, jf. § 9-4.

§ 10 -3 Permisjon for utdanning

1. Hvis det i forbindelse med utdanning som er av verdi både for vedkommende og bedriften, er nødvendig med hel eller delvis permisjon, skal dette innvilges med mindre særlige grunner er til hinder for det.
2. Arbeidstaker som har vært i arbeidslivet i minst 3 år og som har vært tilsatt hos arbeidsgiveren de 2 siste år, har rett til utdanningspermisjon iht. AML § 12-11.
3. Ved behandling av slik permisjonssøknad skal alle ansatte eller grupper av ansatte vurderes etter de samme kriterier, også når det gjelder eventuell økonomisk støtte.
4. Søknad om permisjon bør besvares innen 3 uker. Dersom søknaden avslås, skal dette begrunnes.
5. Når en ansatt kommer tilbake til bedriften etter endt utdanning av inntil to 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. Dersom utdanningen varer mer enn to år, inngås særskilt avtale om hvilken type arbeid vedkommende skal gå tilbake til.

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.

Kapittel XI

Lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent

§ 11-1 Månedlig utlønning

- a) Bedriften foretar lovmessig trekk så som skatt, trygder m.v. og trekk som arbeidstaker/bedrift er enige om ved skriftlig avtale.
- b) Arbeidstakeren får på lønningsdagen en slipp av arbeidsgiveren hvorav fremgår lønnsutregning, bruttobeløp, foretatt trekk og netto lønnsbeløp overført til arbeidsgiverens bankforbindelse.
- c) Arbeidsgiverens bankforbindelse foretar fellestrekk eller andre trekk etter oppgave fra bedriften eller fra arbeidstakeren selv.

Netto lønnsbeløp minus trekk foretatt av banken innsettes 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 bedriften eller arbeidstakeren gir banken melding om at slik overføring skal foretas.

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

§ 11-2 Utlønning over bank

Hvor bedriften har valgt å la utlønning skje over bank, kan tillitsvalgte kreve at kontingenten til TLF blir trukket i medlemmenes lønn enten av bedriftens bankforbindelse eller direkte av bedriften.

§ 11-3 Trekk av fagforeningskontingent

Bedriften skal i egen regi eller gjennom bank sørge for trekk av fagforeningskontingent når tillitsvalgte – eller hvor tillitsvalgte ikke er valgt – arbeidstakernes forbund krever det.

De tillitsvalgte eller deres organisasjon skal levere oppgave over organiserte arbeidstakere ordningen skal gjelde for og er ansvarlige for at oppgaven til enhver tid er korrekt. Bedriften skriver lister over trukket kontingent for den periode tariffpartene fastsetter.

Trekklistene med angitt dato/periode skal inneholde:

- fødselsnummer (11 siffer)
- navn
- trukket beløp
- virksomhetssted

Der det er mulig sendes trekklistene elektronisk.

Kapittel XII

Humankapital og kompetanseutvikling

Bedriften og TLF erkjenner den store betydning øket utdannelse har for den enkelte, bedriften og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdannelse, yrkesutdannelse, voksenopplæring, etterutdannelse 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 med eksterne eller interne tilbud.

Den enkelte bedrift må ha et ansvar for å kartlegge og analysere bedriftens kompetansebehov med bakgrunn i bedriftens forretningsidé og strategi. Gjennomføringen av dette arbeidet skal i størst mulig utstrekning skje i samarbeid mellom partene.

På bakgrunn av kartleggingen planlegges og gjennomføres det kompetansegivende tiltak. Dette kan for eksempel skje gjennom det daglige arbeidet, gjennom bruk av interne og eksterne kurs, selvstudier og konferanser. Bedriften og den enkelte har således hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Ut fra kartlagte behov vil bedriften dekke kostnader forbundet med iverksettelsen av slike opplæringstiltak (lønn, permisjon etc.).

Hvor partene er enige lokalt kan det i bedriften defineres nærmere omfang av opplæring, under henvisning til den enkelte bedrifts forhold.

Hvis det i forbindelse med utdannelse som er av verdi både for vedkommende og bedriften er nødvendig med hel eller delvis permisjon, bør dette innvilges, med mindre særlige grunner er til hinder for det.

I forbindelse med annen utdannelse som er av betydning for vedkommendes videreutvikling, bør bedriften vise imøtekommenhet om det skulle bli aktuelt å søke hel eller delvis permisjon, hvis det kan skje uten nevneverdig ulempe for bedriften.

Partene er enige om at intensjonene i denne erklæring blir kontinuerlig og raskt aktualisert gjennom det tempo den tekniske utvikling har og vil få i årene fremover. Denne form for etterutdannelse kan være en nødvendighet for bedrifter, og må sees på som en reell investering.

I den utstrekning det etter bedriftens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivå samt styrke kompetanse for å utføre pålagte arbeidsoppgaver/arbeidsfunksjoner, skal kostnader i forbindelse med dette dekkes av arbeidsgiver.

Kapittel XIII

Kontroll og overvåking

Den teknologiske utvikling gir stadig nye muligheter for avanserte kontroll- og overvåkningssystemer overfor de ansatte.

Tiltak som iverksettes må ikke gå ut over det omfang som er nødvendig, og må være saklig begrunnet i den enkelte bedrifts virksomhet og behov. Dersom kontroll og overvåking anses nødvendig må de rammer som framgår av lov om personopplysninger av 14. april 2000 (personopplysningsloven) og tilhørende forskrift av 15. desember 2000 (forskrift til personopplysningsloven) følges.

Før kontroll- eller overvåkningssystemer kan innføres skal det drøftes med de tillitsvalgte i henhold til kapittel 9. Før noen tiltak kan iverksettes må alle ansatte ha fått informasjon om tiltakenes formål og konsekvenser. Individuelt samtykke fra den enkelte ansatte må innhentes i den utstrekning dette kreves i henhold til personopplysningsloven og tilhørende forskrift.

Det er en forutsetning at kontroll og overvåkningssystemer ikke innføres og praktiseres vilkårlig.

Kapittel XIV

Erklæring om anvendelse og utvikling av teknologi i den enkelte bedrift

Partene vil søke nærmere samarbeid om bedriftsinterne forhold, situasjonen for medlemmene av TLF og deres medvirkning til bedriftens videre utvikling.

Det er i de ansattes, bedriftenes og samfunnets interesse at bedriftene forbedrer sin evne til å innhente, ta i bruk og utvikle teknologi for å fremme bedriftens konkurransevne.

Partene er enige om at utviklingen av bedriftens teknologiske miljø må skje gjennom et samarbeid mellom de ansatte og bedriften. 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 bedriftsledelsen og representanter for de ansatte i ulike avdelinger og funksjonsområder i bedriften. 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 bedrift til bedrift tilpasset den enkelte bedrifts situasjon og behov. Bedriftsledelsen og de ansatte i den enkelte bedrift 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 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 TLF.

Kapittel XV

Fjernarbeid

Partene erkjenner at den teknologiske utvikling, særlig innenfor informasjons- og tele- og datateknologi, har gitt nye muligheter til regelmessig løsning av arbeidsoppgaver utenfor det man tradisjonelt har definert som arbeidssted. Dette blir ofte benevnt som fjernarbeid.

I bedrifter hvor fjernarbeid er aktuelt, må de lokale parter finne hensiktsmessige løsninger hva angår regulering av forholdet. Det anbefales at avtale om fjernarbeid nedsettes skriftlig.

Kapittel XVI

Mangfold – Likeverd – Likestilling

Mangfoldbegrepet er nytt i Norge. Norsk likestillingspolitikk gjenspeiler en tid da det norske samfunn var betydelig mer homogent enn i dag og hvor likestilling bare var knyttet til kvinner. Situasjonen er nå betydelig endret. På denne bakgrunn er det nødvendig å utvide begrepet likestilling til å gjelde for alle grupper, uavhengig av kjønn, alder, etnisk opprinnelse, seksuell legning, ulik familiesituasjon, osv.

Mangfold – likeverd og likestilling har med kultur og tradisjon å gjøre. Å få til endringer krever et møysommelig utviklingsarbeid hvor fokus må rettes mot kulturendring gjennom aktiv handling. Arbeidet må drives på alle plan og innenfor alle områder. Det må satses på å få frem helheten i problemstillingene.

Lederforankring

Arbeidet med mangfold- likeverd og likestilling må være forankret i bedriftens toppledelse og følges opp av den øvrige ledelse. Ledere må også måles på oppnådde resultater på dette området.

Integrering

Arbeidet med mangfold – likeverd og likestilling må integreres både i bedriftens daglige arbeid og utviklingsarbeid, og må komme til uttrykk i bedriftens strategi og handlingsplaner. Dette må ivaretas ved ansettelser, forfremmelser, opplæring, kompetanseutvikling og ved innplassering i stillings- og lønssystemer.

Mangfold i arbeidsmarkedet

Tilgangen på kvalifisert arbeidskraft er avgjørende for bedriftenes konkurransekraft. Det er derfor en utfordring for næringslivet også å få tilgang til den arbeidskraftressurs kvinner og minoritetsgrupper representerer. Det kan blant annet gjøres ved at bedriftene fremstår som interessante arbeidsplasser for disse gruppene.

Mangfold i arbeidsstyrke og lederteam, gir bedre beslutninger og bedre resultater.

Arbeidsliv - Familieliv

Det er viktig å opprettholde en god balanse mellom arbeidsliv og familieliv i alle livets faser. Bruk av fleksible arbeidstidsordninger er ett virkemiddel i denne forbindelse. Ulike arbeidstidsordninger bør derfor drøftes lokalt.

Kompetanse - Seniormedarbeidere

I et arbeidsliv i stadig raskere forandring er kontinuerlig kompetanseutvikling avgjørende.

I dagens arbeidsliv ser vi en tendens til at særlig eldre arbeidstakere utsettes for utstøting fra arbeidslivet. I denne forbindelse vil TLF understreke behovet for en helhetlig personalpolitikk som legger til rette for å vedlikeholde og utvikle eldre arbeidstakeres ressurser og kompetanse. Det må bli et mål at flest mulig kan delta aktivt og være ettertraktet arbeidskraft helt frem til normal pensjonsalder.

Aktiv handling - Prosjektrettede tiltak

Bedriften og TLF er enige om å samarbeide om aktiviteter i form av prosjektrettede tiltak som kan bidra til et arbeidsliv hvor mangfold- likeverd – likestilling er sentrale verdier.

Sted,..... 2019

TLF - Transport & Logistikkforbundet (Bedriften) AS

Svein Furøy