



Forbundet for
arbeidsfolk

NORSK ARBEIDSMANDSFORBUND



Sjekkliste for **Bred medvirkning**



[Arbeidsmandsforbundet.no](https://www.arbeidsmandsforbundet.no)

Samarbeidet i bedriftene er utgangspunktet for den norske modellen. Avtale- og lovverket forteller detaljert hva vi skal samarbeide om. Tillitsvalgtes medbestemmelse, medvirkning fra verneombud, HVO og AMU og involvering av den enkelte ansatte er forutsetninger for samarbeidet. planlegging, drift og utvikling av bedriften.

Medbestemmelse – en demokratisk rettighet

Partssamarbeidet i arbeidslivet og den norske modellen lovprises av alle. Utgangspunktet for modellen er det løpende samarbeidet mellom organiserte arbeidstakere og arbeidsgivere, med den tillitsvalgte som arbeidstakernes kollektive representant.

Vi kan trygt si at partssamarbeidet hviler på at tillitsvalgte deltar i virksomhetens planlegging, beslutninger og drift.

Arbeidstakernes deltakelse går likevel lenger. Både den enkelte arbeidstaker og deres HMS-representanter som verneombud, hovedverneombud (HVO) og medlemmer i arbeidsmiljøutvalg (AMU) har viktige roller i det norske arbeidsplassdemokratiet.

Det er bred enighet om denne medbestemmelsen, og den er skrevet inn i Grunnloven § 110 hvor det heter at «ansattes medbestemmelsesrett skal fastsettes ved lov».

Hovedavtalen og lovverket, først og fremst arbeidsmiljøloven, aksjeloven og ferieloven, har omfattende regler om tillitsvalgtes, verneombuds og ansattes innflytelse og medbestemmelse.

I tillegg kan overenskomstene i de enkelte bransje ha viktige medvirkningsregler.

Mange arbeidsgivere ser at partssamarbeidet gir bedriftene tilpasningsevne, muligheter for god konfliktløsning, lojale, motiverte og ansvarsbevisste medarbeidere og ikke minst – høy produktivitet. Når det er gjensidig tillit i bedriften og begge partene anerkjenner samarbeidsformene, finner de som oftest frem til gode, lokale tilpasninger. Da er det heller ikke nødvendig med pirking i formuleringer i lov og avtaleverket.



Men holdningene er ikke de samme over alt. Fortsatt er det arbeidsgivere som oppfatter tillitsvalgte og ansattes deltakelse som en klamp om foten. Kanskje står det på viljen, men det kan også dreie seg om manglende kunnskap om samarbeidsginstene. Noen kan se medbestemmelse som en undergraving av styringsretten. Kanskje har de en lite involverende lederstil. Det er riktig at medbestemmelsen betyr begrensninger. Men det er mer snakk om en tilpasning til demokratiske samarbeidsformer enn en trussel mot arbeidsgivers posisjon. Manglende involvering kan også skyldes liten innsikt i forpliktelsene til medbestemmelse og samarbeid som bedriften har påtatt seg ved å slutte seg til overenskomster og Hovedavtalen.

Demokratisk deltakelse er et sentralt aspekt ved den norske modellen og innebærer vektlegging av utvikling og samarbeid framfor styring og styringsrett.



Reglene om medvirkning i stikkordsform

I denne sjekklisten trekker vi ut regler medbestemmelse og medvirkning. Vi tar utgangspunkt i tillitsvalgtes rett til deltakelse fra avtale- og lovverket. Men vi har lagt til oppgaver og rettigheter som verneombud, HVO, AMU og den enkelte ansatte har innenfor ulike tema.

Formålet er ikke å gi en innføring i hver enkelt bestemmelse, men å liste opp, sette enkeltbestemmelser i sammenheng og vise hvor verneombud, HVO og AMU kan være viktige samarbeidspartnere for tillitsvalgte. Det er når vi ser alle bestemmelsene i sammenheng at vi får hele bildet av tillitsvalgtes muligheter til å påvirke bedriftens utvikling. Da ser vi at medbestemmelse på norsk er involvering i panoramaformat.

I sjekklisten tar vi utgangspunkt i reglene om tillitsvalgtes medbestemmelse og medvirkning. Disse bestemmelsene suppleres med lignende regler for verneombud, HVO, AMU og den enkelte ansatte.

Bruk av sjekklisen

Tabellen på de kommende sider kan brukes på flere måter:

- Til gjennomlesing - for å skaffe seg et overordnet blikk på reglene om medbestemmelse i lov- og avtaleverket
- Som sjekklise - ved å hake av i høyre kolonne kan leseren kartlegge dagens praksis og enkelt se hvilke punkter som det bør tas tak i
- Mange tillitsvalgte opplever å ikke få nok tid til å utføre tillitsvervet (noe hovedavtalen forutsetter). Da kan sjekklisen brukes for å vise arbeidsgiver arbeidsomfanget og tidsbruken som er nødvendig for å skjytte vervet på en skikkelig måte
- Som grunnlag for en diskusjon om samarbeidet mellom klubb, tillitsvalgte, hovedverneombud og verneombud

Begrepet medvirkning

«Medvirkning» brukes her som en generell betegnelse på medbestemmelse, innflytelse, involvering, konsultasjon og andre begreper som beskriver tillitsvalgtes og ansattes deltakelse i bedriftene. Betegnelsene har ulik betydning når det gjelder myndigheten eller retten til å påvirke en beslutning. «Forhandling» innebærer stor grad av medbestemmelse fordi det er snakk om å komme fram til enighet. I utgangspunktet gir «informasjon», «drøfting» og «konsultasjon» svakere innflytelse på arbeidsgivers valg. Men dersom rettighetene brukes konsekvent vil oppfølgingen over tid ha betydelig innflytelse på saker og veivalg i den enkelte bedrift.



Sjekkliste for bred medvirkning

Forkortelser er forklart under tabellen

Sjekklisten er satt opp i stikkordsform. Før det stilles nye krav om deltakelse er det nødvendig å sette seg inn i reglene slik de står i hovedavtalen eller lovverket. Bruk tabellens henvisninger til paragrafene!

Tema		Bestemmelser om tillitsvalgtes medbestemmelse
Fagforeningsarbeidet	Tillitsvalgte og representanternes medvirkningsrett	Representant med rettigheter etter HA, opptrer på vegne av organiserte arbeidstakere. Har fullmakt til å forhandle og kan forplikte medlemmene.
	Sende melding om valg	Bedriften skal innen 8 dager ha skriftlig melding med navn på tillitsvalgte. Det kan velges flere tillitsvalgte, det kan etableres klubb.
	AU-møter	Det kan avholdes møter i AU leder, nestleder og sekretær)
	Medlemsmøter	Medlemsmøter for valg og avstemning over tarifforslag kan holdes i arbeidstiden uten trekk i lønn. Også andre møter kan avholdes «i forståelse med bedriften».



	Andre representanters medvirkning			Dette gjør vil
	Verneombud HVO	AMU	Hver enkelt ansatt	Kryss av
HA § 5-2	<p>Representant for alle ansatte i verneområdet i HMS-spørsmål <i>AML § 6-2 pkt. 1</i></p> <p>Samordne verneombudenes virksomhet <i>AML § 6-1 pkt. 3</i></p>	Rådgivende og besluttsende organ <i>AML § 7-2</i>	Ha selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar <i>AML § 4-2 pkt.2 c)</i>	<input type="checkbox"/> OK
HA § 5-3.5	Skriftlig melding <i>OLM §§ 3-4 2. ledd og 3-5 6. ledd</i>	-	-	<input type="checkbox"/> OK
HA § 5-6.4	-	-	-	<input type="checkbox"/> OK
HA § 5-6.4	-	-	-	<input type="checkbox"/> OK

Tema		Bestemmelser om tillitsvalgtes medbestemmelse
Grunnlag for samarbeid i bedriften	Inngå tariffavtale	Det må fremmes krav om tariffavtale i den enkelte bedrift. Når bedriften slutter seg til en overenskomst, gjelder også hovedavtalen. Den er første del i alle overenskomster.
	Tid til tillitsvalgtarbeid, arbeidet som representant	Tillitsvalgte skal ha nødvendig tid til å utføre sine oppgaver etter Hovedavtalen. Det kan forhandles om dette.
	Opplæring i tillitsvervet	Tillitsvalgte skal ikke nektes tjenestefri for å delta på tv-kurs
	Samarbeidsavtale i bedriften	Partene kan inngå lokal avtale om måten samarbeidet organiseres på. Drøftelser om slike spørsmål skal gjennomføres når en av partene ber om det.
	Valg til arbeidsmiljøutvalg (AMU)	Tillitsvalgte kan velges som representant
	Valg av verneombud og hovedverneombud	Når fagforening organiserer mer enn 50% (evt. når 50% i samarbeid med andre) i verneområdet
		Når fagforening ikke organiserer 50% i verneområdet
Særavtaler	Det kan inngås lokale særavtaler om lønns- og arbeidsvilkår som binder medlemmer og bedriften	

	Andre representanters medvirkning			Dette gjør vil
	Verneombud HVO	AMU	Hver enkelt ansatt	Kryss av
-	-	-	-	<input type="checkbox"/> OK
HA § 5-6.1	Arbeidsgiver skal sørge for nødvendig tid <i>AML § 6-5 pkt. 2</i> Verneombud har rett til nødvendig tid <i>OLM § 2-2</i>	-	-	<input type="checkbox"/> OK
HA § 5-8	Den opplæring som er nødvendig <i>AML § 6-5 nr. 1</i> Minst 40 timer HA, TA Kap. III	Den opplæring som er nødvendig <i>AML § 6-5 nr. 1</i> Minst 40 timer HA, TA Kap. III	-	<input type="checkbox"/> OK
HA § 9-2	-	-	-	<input type="checkbox"/> OK
AML § 3-7 4.ledd	Fast representant <i>AML 3-7 4. ledd</i>	-	Ansatte kan velges som medlem <i>OLM § 3-7 4. ledd</i>	<input type="checkbox"/> OK
	Fagforeningen utpeker VO <i>OLM § 3-2 3. ledd</i>	-	-	<input type="checkbox"/> OK
	Flertallsvalg <i>OLM § 3-2 4. ledd</i>	Utpeker valgstyret <i>OLM § 3-2 4. ledd</i>	-	<input type="checkbox"/> OK
HA kap. 4	-	-	-	<input type="checkbox"/> OK

Tema		Bestemmelser om tillitsvalgtes medbestemmelse
Ordinær drift	Følge opp det daglige arbeidet	Rett til å påse at plikter etter tariffavtale, arbeidsreglement og arbeidsmiljølov blir overholdt
	Ved klager fra ansatte eller bedrift	Prøve å ordne opp i klagemål mot bedrift eller ansatte
	Twistesaker	Gjennomføre forhandlinger med sikte på enighet (aldri alene)
	Saker knyttet til individuelle ansettelsesforhold	Kan delta i drøftinger og forhandlinger i forbindelse med oppsigelser
		Kan bistå ansatte ved inngåelse eller endring av ansettelseskontrakt
		Tas med på råd i forbindelse med endret arbeid for ansatte med redusert arbeidsevne
		Tillitsvalgte kan være en relevant aktør i forbindelse med dialogmøter for ansatte. Ansatte kan kreve at tillitsvalgte deltar
		Bistå ansatte i saker om uttak av delvis foreldrepermisjon
	Introduksjon nyansatte	Bli introdusert for nyansatte, delta i introduksjonsmøter
	Drøfting av den ordinære driften av bedriften	Månedlige drøftinger om den ordinære drift
Drøfte saker som angår sysselsetting og arbeidsforhold		
Drøfting av spørsmål av betydning for arbeidsforholdene		
Skal holdes informert om systemer og rutiner		
Skal holdes orientert om systemer for planlegging og gjennomføring av arbeidet		

	Andre representanters medvirkning			Dette gjør vil
	Verneombud HVO	AMU	Hver enkelt ansatt	Kryss av
HA § 5-1.1	Følge opp arbeidsmiljøforhold og ta opp HMS-saker på vegne av ansatte <i>AML § 6-2 pkt. 1 OLM § 2-2 1. ledd</i>	Virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø <i>AML § 7-2 pkt. 1</i>	Aktivt medvirke for å ivareta HMS <i>AML § 2-3 pkt. 1</i>	<input type="checkbox"/> OK
HA § 5-2.2	Ta opp saker med overordnede. Gå videre om ikke noe skjer <i>AML § 6-2 pkt. 3</i> Kan stanse farlig arbeid <i>AML § 6-3 pkt. 1</i>	Kan vedta undersøkelser og konkrete tiltak når det er fare for liv og helse <i>AML § 7-2 pkt. 4 og pkt. 5</i>	Ta opp spørsmål. Avbryte arbeidet dersom det medfører fare for liv og helse <i>AML § 2-3 pkt. 2 c)</i>	<input type="checkbox"/> OK
HA § 2-3	-	-	-	<input type="checkbox"/> OK
AML kap. 15	-	-	-	<input type="checkbox"/> OK
AML § 14-5 pkt. 1	-	-	-	<input type="checkbox"/> OK
AML § 4-6 pkt. 2	-	-	-	<input type="checkbox"/> OK
AML § 4-6 pkt. 4	-	-	-	<input type="checkbox"/> OK
AML § 12-6 pkt. 2	-	-	-	<input type="checkbox"/> OK
HA 8-1	-	-	-	<input type="checkbox"/> OK
HA § 9-3	-	-	-	<input type="checkbox"/> OK
HA § 9-6	Tas med på råd AML § 6-4	Behandle forhold knyttet til arbeidsmiljø <i>AML § 7-2</i>	-	<input type="checkbox"/> OK
AML §§ 8-1, 8-2 og 8-3			-	<input type="checkbox"/> OK
HA, TAR, kap. 4, pkt. II	-	-	Holdes orientert, delta i utvikling, ha opplæring <i>AML § 4-2 pkt. 1</i>	<input type="checkbox"/> OK
AML § 4-2 pkt. 1	-	-		<input type="checkbox"/> OK

Tema		Bestemmelser om tillitsvalgtes medbestemmelse
Større omlegginger	Utvikling av planer og strategier, omlegging	Delta i prosjekt som ikke er del av vanlige bedriftsorganisasjonen
	Omlegging av driften	Gjennomføre drøftinger
	Ombygging, nybygg	Delta i alle prosjekt som ikke er en del av den vanlige bedriftsorganisasjonen
	Virksomhets-overdragelse	Drøfting og bistand
Midlertidige mv.	Innleie, midlertidige og deltid	Drøfte av bruken av deltid
		Drøfte bruken av midlertidige
		Drøfte bruken av innleie
		Inngå avtale om innleie fra bemanningsbyrå
		Kontrollere avtalte lønns- og arbeidsvilkår fra bemanningsbyrå
		Inngå avtale om innleie fra annen bedrift
		Kontrollere innleie fra annen bedrift
Arbeidstid	Arbeidstid og overtid	Arbeidsplaner skal utarbeides i samarbeid med og drøftes med tillitsvalgte
		Drøfte og forhandle om ulike avvik fra hovedreglene i bestemmelsene om arbeidstid (Vid adgang ved tariffavtale/Innstillingsrett)
		Rett til innsyn i oversikt over arbeidet tid

	Andre representanters medvirkning			Dette gjør vil
	Verneombud HVO	AMU	Hver enkelt ansatt	Kryss av
HA 9-2 6.ledd AML § 8-2	Tas med på råd AML § 6-2 pkt. 4	Omlegging med vesentlig betydning AML § 7-2 pkt. 2 d)	-	<input type="checkbox"/> OK
HA § 9-4 AML § 8-2			-	<input type="checkbox"/> OK
HA 9-2 6. ledd		Skal behandle planer AML § 7-2 pkt. 2 c)	-	<input type="checkbox"/> OK
AML kap. 16			Informasjon så tidlig som mulig AML § 16-6	<input type="checkbox"/> OK
AML §§ 14-1 a) og 1 b) pkt. 2	-	-	-	<input type="checkbox"/> OK
AML § 14-9 pkt. 2	-	-	-	<input type="checkbox"/> OK
AML § 14-12 pkt. 3 HA § 9-3	-	-	-	<input type="checkbox"/> OK
AML §§ 14-12 pkt. 2	-	-	-	<input type="checkbox"/> OK
AML § 14-12b pkt. 4	-	-	-	<input type="checkbox"/> OK
AML § 14-13 pkt. 2	-	-	-	<input type="checkbox"/> OK
AML § 14-13 pkt. 3	-	-	-	<input type="checkbox"/> OK
AML § 10-3	Påse at forhold er helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig AML § 6-2 pkt. 2 d)	Behandle helse- og velferdsmessige sider ved arbeidstid AML § 7-2 pkt. 2 f)	-	<input type="checkbox"/> OK
AML kap. 10			-	<input type="checkbox"/> OK
AML § 10-7			-	<input type="checkbox"/> OK

Tema		Bestemmelser om tillitsvalgtes medbestemmelse
HMS	Systematisk HMS-arbeid	Delta i planlegging og vurdering av arbeidsmiljøet og gjennomføring av nødvendige og forebyggende tiltak
		Delta i systematisk HMS-arbeid - internkontroll
Likestilling	Likestillings- og diskrimineringsarbeid (Aktivitets- og redegjørelsesplikt)	Delta i likestillingsarbeid, hindre diskriminering
		Kreve likestillings og diskrimineringsarbeid som i bedrifter med over 50 ansatte
		Delta i kartlegging av lønn, ufrivillig deltid, diskriminering og iverksettelse av tiltak
Teknologi og systemer	Ny teknologi, systemer og rutiner	Valg/utpeking av datatillitsvalgt
		Kan opprettes særavtale innenfor tilleggsavtalens område
		Sikres reel innflytelse i utviklingen
		Drøfte nødvendig opplæring
		Holdes informert om systemer
		Løpende <i>holdes orientert om, ha opplæring og</i> medvirke ifb. med systemer for planlegging og gjennomføring av arbeidet
	Utvikling av rutiner, prosedyrer mv.	Delta i utarbeidelsen av rutiner for intern varsling
Fastsette arbeidsreglement ved avtale i tariffbedrifter		

	Andre representanters medvirkning			Dette gjør vil
	Verneombud HVO	AMU	Hver enkelt ansatt	Kryss av
OLM § 2-1	Delta i alt forebyggende HMS-arbeid <i>OLM § 2-1</i>	Virke for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø <i>AML § 7-2 pkt 1</i>	Aktivt medvirke for å ivareta HMS <i>AML § 2-3 pkt. 1)</i>	<input type="checkbox"/> OK
AML § 3-1 pkt. 1 IK § 4	Delta i etablering, utøvelse og vedlikehold av HMS <i>AML § 6-2 pkt. 4</i>	Delta i HMS-arbeidet <i>AML § 7-2 pkt. 1 og pkt. 2 e)</i> Rapport til styre og fagforening <i>AML § 7-2 pkt. 6</i>	Arbeidstakere skal medvirke i internkontroll <i>HMS-en § 3 og OLM § 2-1</i>	<input type="checkbox"/> OK
LDL § 26	-	-	-	<input type="checkbox"/> OK
	-	-	-	<input type="checkbox"/> OK
	-	-	-	<input type="checkbox"/> OK
HA, TA, kap. 4	-	-	-	<input type="checkbox"/> OK
	-	-	-	<input type="checkbox"/> OK
	-	Orienteres, delta og ha opplæring <i>AML § 4-2 pkt. 1</i>	-	<input type="checkbox"/> OK
	-		-	<input type="checkbox"/> OK
	-		-	<input type="checkbox"/> OK
AML § 4-2 pkt. 1	-		<input type="checkbox"/> OK	
AML § 2A-6 pkt. 2	Inngår i IK <i>AML § 2A-6 pkt. 2</i>	Inngår i IK <i>AML § 2A-6 pkt. 2</i>	-	<input type="checkbox"/> OK
AML § 14-17 pkt. 1	-	-	-	<input type="checkbox"/> OK

Tema		Bestemmelser om tillitsvalgtes medbestemmelse
Personvern	All behandling av personopplysninger	Drøfte bruk og oppbevaring
	Bedriftens egne kontrolltiltak	Drøfte ved innføring og endring
		Drøfte behov, utforming, gjennomføring og vesentlig endring av kontrolltiltak
		Evaluere kontrolltiltak
Ferie	Fastsetting av ferien	Drøfte fastsetting av feriefritid og ferielister
		Tillitsvalgte kan bistå ansatte i forbindelse med endring av ferie
Pensjon	Valgrett ved parallelle pensjonsordninger	Det kan fastsettes at arbeidstaker-organisasjoner med medlemmer i foretaket, kan velge ordning for sine medlemmer.
	Styringsgruppe, 1 repr. fra ansatte	Tillitsvalgte kan velges

	Andre representanters medvirkning			Dette gjør vil
	Verneombud HVO	AMU	Hver enkelt ansatt	Kryss av
HA § 9-11.1	-	-	Holdes informert AML § 9.2 pkt. 2	<input type="checkbox"/> OK
HA 9-11.2 og TA, kap. V	-	-		<input type="checkbox"/> OK
AML § 9-2 pkt. 1	-	-		<input type="checkbox"/> OK
AML § 9-2 pkt. 3	-	-	-	<input type="checkbox"/> OK
FL § 6 nr. 1	-	-	-	<input type="checkbox"/> OK
FL § 6 nr. 3	-	-	-	<input type="checkbox"/> OK
TPL § 2-11 FPL § 2-10 IPL § 2-11	-	-	Valgrett når organisasjon ikke er gitt denne TPL § 2-11 FPL § 2-10 IPL § 2-11	<input type="checkbox"/> OK
TPL § 2-4 FPL § 2-4 IPL § 2-6	-	-	-	<input type="checkbox"/> OK

Tema		Bestemmelser om tillitsvalgtes medbestemmelse
Representasjon i AS og ASA	Bedriftsforsamling. Minst 12 medlemmer, 1/3 velges av og blant de ansatte.	I selskaper med flere enn 200 ansatte
		Bedriftsforsamlingen velger inntil 1/3 av styret fra de ansatte
		Fagforening med mer enn 50% av ansatte kan inngå avtale om ikke å ha bedriftsforsamling
	Styrerepresentasjon	<p>Ansatte har rett til å være representert i styret i AS og ASA som <i>ikke har bedriftsforsamling</i>.</p> <p>I selskap i konsern kan det avtales/bestemmes at ansatte i datterselskaper regnes med når styrerepresentasjon fastsettes</p>
Valg av ansattes representanter til styrene	Krav om representasjon må fremmes for styret og støttes av minst 50% av de ansatte	Valg av ansattes representanter skal være hemmelig og skriftlig. Kan foregå som forholdstallsvalg, flertallsvalg eller etter valgkrets.
Europeiske samarbeidsutvalg (ESU)	<p>Konsern som skal ha ESU: minst 1000 ansatte innen EØS-området</p> <p>minst 150 ansatte i hvert av to EØS-land</p> <p>Det må reise krav fra de ansatte og krav om å etablere ESU må etterkommes.</p>	<p>Etablering av ESU:</p> <p>Et særlig forhandlingsutvalg (SFU) forhandler fram en avtale om samarbeidsutvalg innenfor rammene av TA VI</p> <p>Norske representanter til ESU i konsern velges iht. til avtalen og HAs § 13.3 (henvisning i TA VI og forskrift er ikke oppdatert)</p>
	Møter i ESU	<p>ESU møtes minst en gang i året</p> <p>På møtene behandles som minimum (gjennomføres konsultasjon om):</p> <ul style="list-style-type: none"> - konsernets struktur - økonomiske situasjon - forventet utvikling - investeringer - vesentlige organisasjonsendringer - nye arbeidsmetoder - planer - masseoppsigelser

	Andre representanters medvirkning			Dette gjør vil
	Verneombud HVO	AMU	Hver enkelt ansatt	Kryss av
AAL § 6-35	-	-	-	<input type="checkbox"/> OK
AAL § 6-37 nr. 1	-	-	-	<input type="checkbox"/> OK
AAL og AL § 6-35 nr. 2	-	-	-	<input type="checkbox"/> OK
AAL og AL § 6-4	-	-	-	<input type="checkbox"/> OK
AAL og AL § 6-5	-	-	-	<input type="checkbox"/> OK
RF §§ 4 og 7	-	-	-	<input type="checkbox"/> OK
-	-	-	-	<input type="checkbox"/> OK
HA, TA, kap. VI	-	-	-	<input type="checkbox"/> OK
-	-	-	-	
HA, TA, kap. VI	-	-	-	<input type="checkbox"/> OK

Tema		Bestemmelser om tillitsvalgtes medbestemmelse
Flere regler om medbestemmelse	Samarbeidsavtale for industri og håndverk – Hovedavtalen del B	<p>Har bestemmelser om:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bedriftsutvalg - Felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg - Avdelingsutvalg - Konsern - Informasjonsmøter og bedriftskonferanser - Kompetanseutvikling - Organisasjonenes ansvar for oppfølging av samarbeidsavtalen - Organisasjonenes fellestiltak
	Medbestemmelse iht. overenskomstene	De ulike overenskomstene i bransjene kan ha egne bestemmelser som utfyller reglene i Hovedavtalen og arbeidsmiljøloven
	Forskriftsbestemmelser om tillitsvalgtes medbestemmelse på særlige områder	Forskrifter som ikke er nevnt kan ha bestemmelser

Forkortelser

HA – Hovedavtalen

TA – Hovedavtalens TA

AML – Arbeidsmiljøloven

OLM – Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning

IK – Forskrift om systematisk helse, miljø, og sikkerhetsarbeid (Internkontroll)

AAL – Allmennaksjeloven

AL – Aksjeloven

RF – Representasjonsforskriften

LDL – Likestillings- og diskrimineringsloven

FL – Ferieloven

TPL – Tjenestepensjonsloven

FPL – Foretakspensjonsloven

IPL – Innskuddspensjonsloven

	Andre representanters medvirkning			Dette gjør vil Kryss av
	Verneombud HVO	AMU	Hver enkelt ansatt	
HA del B	-	-	-	<input type="checkbox"/> OK
-	-	-	-	<input type="checkbox"/> OK
-	-	-	-	<input type="checkbox"/> OK





Forbundet for
arbeidsfolk

NORSK ARBEIDSMANDSFORBUND

Velkommen til oss!



Les mer og følg oss på:



arbeidsmandsforbundet.no



[@arbeidsmandsforbundet](https://www.facebook.com/arbeidsmandsforbundet)



[@arbeidsmandsforbund](https://www.instagram.com/arbeidsmandsforbund)

Eller ring oss på +47 22 40 10 60