



# HÅNDBOK

For forbundets arbeid med  
konsern og kjeder



1.	Innledning.....	3
1.1	Forord.....	3
2.	Samordning av tillitsvalgtarbeidet.....	4
2.1	Hovedavtalene.....	4
2.2	Forhandlingsretten.....	4
2.3	Tillitsvalgtes rolle er sentral.....	5
3.	Oppstart og roller.....	5
3.1	Oppstartsmøte/det første årsmøtet.....	5
3.2	Årlige årsmøter/representantskapsmøter.....	5
3.3	Arbeidsutvalg/styre.....	6
3.4	Rettigheter til informasjon og forhandlinger.....	6
4.	Samarbeidsavtale.....	6
4.1	Hvorfor samarbeidsavtale og hva skal den inneholde?.....	6
4.2	Eksempel (mal) på en minimums samarbeidsavtale:.....	6
5.	Midler fra forbundet.....	8
5.1	Forhandlingsavdelingen og Avdelingen for informasjon, organisasjon og samfunnskontakt (IOS) avsetter midler til disse klubbene.....	8
6.	Roller og oppgaver.....	8
6.1	Overordna ansvarlig.....	8
6.2	Daglig ansvarlig.....	9
6.3	Sammenslutningen av landsomfattende avdelinger (SLA).....	9
6.4	Hovedtillitsvalgt/konserntillitsvalgte.....	9
6.5	Verving, skolering og lokal aktivitet.....	10
6.6	Tariffavtaler.....	10
6.7	Informasjon.....	10
7.	Konsernkonferansene.....	10
8.	Konsernkurs.....	10
9.	Europeiske samarbeidsutvalg.....	11
10.	Oversikt over konsernklubbene og Websak.....	11

## 1. Innledning

### 1.1 Forord

Denne håndboka er til bruk for alle, både ansatte og tillitsvalgte. Den erstatter *Retningslinjer for konsernklubber* vedtatt av forbundsstyret 5. februar 2003 og *Veiledning for arbeidet med landsdekkende klubber og konsernklubber* vedtatt av forbundsstyret 26. august 2013.

Oslo, februar 2020

Jon Olav Bjergene/s

Avdelingsleder

Forhandlingsavdelingen

Erling Hagen/s

Eirine S. Nabben /s

## 2. Samordning av tillitsvalgtarbeidet

### 2.1 Hovedavtalene

Hovedavtalene inneholder bestemmelser om rett til samordning av tillitsvalgtarbeidet i konsern og kjeder. I fagbevegelsen kaller vi dette opprettelse av konsernklubber og kjedeklubber.

En bedrift som er oppdelt i flere geografiske enheter, men er ett aksjeselskap (for eksempel Cubus) kaller vi en kjede.

Består bedriften av flere aksjeselskap er det et konsern. Mange kjeder består av flere aksjeselskap (for eksempel Kiwi). På årsmøtet møter minst en tillitsvalgt fra alle enheter/butikker med tariffavtale.

#### Hjemlene for konsernklubber og kjedeklubber i de fire største hovedavtalene

Hovedavtalen LO-Virke:

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

Hovedavtalen LO-NHO:

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

Hovedavtalen LO-AAF:

- § 5-6 Utvalg av tillitsvalgte

Hovedavtalen LO-SAMFO:

- § 5-4.1 Organisering av de tillitsvalgte

### 2.2 Forhandlingsretten

De lokale klubbene må opprette konsernklubb eller kjedeklubb for å få forhandlingsrett på det nivået avgjørelsene tas.

Noen bedrifter er også organisert med regionale nivå hvor mange avgjørelser tas. Da må vi også velge regionale tillitsvalgte. Noen klubber har regionale årsmøter som velger disse tillitsvalgte, som igjen velger et arbeidsutvalg. Noen klubber velger både arbeidsutvalg og regionale tillitsvalgte på årsmøtet for alle tillitsvalgte.

Hvordan opprette konsernklubb/kjedeklubb

Som regel starter prosessen fordi noen tillitsvalgte i en region tar kontakt med sitt regionkontor for å be om hjelp. Regionsekretæren som blir kontaktet tar deretter kontakt med Forhandlingsavdelingen (FA) for å lage en plan for opprettelse av konsernklubb/kjedeklubb. Den aktuelle regionsekretæren er med på arbeidet inntil konsernklubben/kjedeklubben er startet.

Hvis det er naturlig å opprette en konsernklubb eller kjedeklubb, og det ikke er tatt initiativ fra de tillitsvalgte må Forhandlingsavdelingen finne fram til noen som kan stille seg i spissen for dette arbeidet, og hjelpe dem i gang. Noen gjør dette etter hovedavtalens bestemmelser uten å involvere forbundet i særlig grad. Dette er selvsagt veldig greit, men de fleste trenger hjelp og støtte.

## 2.3 Tillitsvalgtes rolle er sentral

Når et regionskontor blir kontaktet med ønske om å opprette en konsernklubb eller kjedeklubb inviteres de aktuelle tillitsvalgte til et møte, hvor de ansatte på regionskontoret hjelper dem med å lage en plan. De aktuelle tillitsvalgte vil utgjøre det midlertidige styret frem til første årsmøte. En av de tillitsvalgte får i oppgave å ta kontakt med bedriften for å informere om planene. Bedriften informeres om at det planlegges et årsmøte for å velge et arbeidsutvalg, som det er ønskelig at bedriften betaler utgiftene til.

Det første bedriften sannsynligvis vil spørre om er hva det vil koste å arrangere et slik møte. Det er derfor viktig å lage en oversikt over kostnadene, som i hovedsak er dekning av reiseutgifter. Som regel vil et slikt møte avholdes i bedriftens lokaler med bespisning (lunsj) i bedriftens kantine.

Vil bedriften betale? Som regel ja. Hvis ikke dekker forhandlingsavdelingen i HK utgiftene til dette oppstartsmøtet.

## 3. Oppstart og roller

### 3.1 Oppstartsmøte/det første årsmøtet

Det er det midlertidige styret som avholder første årsmøte sammen med den daglige ansvarlige. Den overordnede ansvarlige vil også være tilstede. På oppstartsmøte møter normalt en tillitsvalgt fra hver avdeling med tariffavtale. Det er disse som har stemmerett.

På dette møtet velges det et arbeidsutvalg og utarbeides et forslag til samarbeidsavtale, som arbeidsutvalget skal forhandle med ledelsen. Regionskontoret kan lage et forslag til samarbeidsavtale. På møtet må situasjonen i bedriften belyses/drøftes, og det må lages en plan for det videre arbeidet. Ofte vil representanter fra ledelsen i bedriften være til stede innledningsvis, for å si noe om hvilke tanker de har om dette.

Deretter vil det være styret som har ansvaret for å arrangere årsmøtet.

### 3.2 Årlige årsmøter/representantskapsmøter

Konsern-/Kjedeklubben skal ha årlige møter hvor det legges fram årsmelding, behandles innkomne forslag, vedtas handlingsplaner og gjennomføres valg av arbeidsutvalg/styre med nødvendig antall vara. Ellers følges reglene i HA 3.1.

På årsmøtene møter normalt en representant fra hver avdeling. I noen tilfeller er det enheter som er så store at det er naturlig at de stiller med flere tillitsvalgte. Dette avtales mellom konsern- eller kjedeklubben og arbeidsgiver etter Hovedavtalens (HA) bestemmelser.

Det velger representantene fra avdelingene det nye styret, halvparten velges for ett år og andre halvparten for to år første gang. På årsmøtet har alle tillitsvalgte en stemme, ved stemmelikhet har leder to stemmer.

### 3.3 Arbeidsutvalg/styre

Hovedavtalene opererer med et arbeidsutvalg på tre personer (leder, nestleder og sekretær). Det må velges minst to varaer. Leder er konserntillitsvalgt (konsern)/hovedtillitsvalgt (kjede).

Noen klubber har større styrer. Det må i så fall avtales med bedriften, siden det er bedriften som betaler de ekstra kostnadene det medfører.

### 3.4 Rettigheter til informasjon og forhandlinger

Dette utvalget/styret har alle rettigheter etter hovedavtalens bestemmelser om informasjon, drøftelser og forhandlinger. Forutsetningen er at utvalget er valgt på en demokratisk måte, som beskrevet i 3.2. Det er dette valget som gir arbeidsutvalget fullmakter til å representere alle medlemmer av HK i konsernet eller kjeden, og til å kunne inngå bindende avtaler på deres vegne.

## 4. Samarbeidsavtale

### 4.1 Hvorfor samarbeidsavtale og hva skal den inneholde?

Samarbeidsavtalen skal regulere hvordan klubben skal fungere og hvilken rolle den skal spille i tillitsvalgssystemet.

I avtalen må det stå bestemmelser om årsmøter og valg av arbeidsutvalg, hvordan forholdet mellom arbeidsutvalget (AU) og bedriftens ledelse skal fungere til daglig, om tvistesakers behandling, hvilket nivå lokale lønnsforhandlinger skal foregå på, arbeidsutvalgets muligheter til reisevirksomhet og at driften av klubben helfinansieres av bedriften. Husk at dette er tillitsvalgtarbeid etter Hovedavtalens bestemmelser.

### 4.2 Eksempel (mal) på en minimums samarbeidsavtale:

Kommentarer i *kursiv*.

Formålet med avtalen:

Denne samarbeidsavtalen/konsernavtalen er basert på Hovedavtalens bestemmelser om behovet for samordning av tillitsvalgtapparatet, og beskriver hvordan denne samordningen skal gjennomføres og fungere i praksis. Avtalen skal også oppfylle Hovedavtalens bestemmelser om samarbeid, forhandlinger, informasjonsplikt, tvistebehandling i bedriften og lokale lønnsforhandlinger.

Samordning av tillitsvalgtarbeidet:

1. Det avholdes et årlig møte hvor en tillitsvalgt fra hver butikk/avdeling deltar. Ved behov kan det etter avtale med bedriften avholdes flere møter. (Dette må avtales siden bedriften dekker omkostningene).

*Her kan det stå at bedriftens ledelse innledningsvis på disse møtene har en time eller to hvor en representant orienterer og svarer på spørsmål. Det kan være nyttig for begge parter.*

2. Årsmøtet velger et arbeidsutvalg bestående av leder (=hovedtillitsvalgt/konserntillitsvalgt), nestleder og kasserer/sekretær. Det velges 2 varamedlemmer (som møter fast på styremøtene).

*Gjelder dette et konsern utgjør arbeidsutvalget de ansattes representanter i konsernutvalget. Er det ikke et konsern er dette de ansattes representanter i samarbeidsutvalget.*

Arbeidsutvalget avholder møter etter behov.

*Årsmøtet varer normalt en hel dag. Dagsorden består av åpning/konstituering, framleggelse av beretning med påfølgende debatt, innkomne forslag og valg. Her er det lurt å ikke velge alle for samme periode.*

3. Tillitsvalgte på alle nivå skal ha forholdene lagt til rette på en slik måte at de blir i stand til å utføre sitt verv på en rasjonell og hensiktsmessig måte. Jfr. Hovedavtalens bestemmelser. Det betyr at man skal ha tilgang til kontor plass, telefon, PC med internetttilgang, faks, låsbart arkivskap og nødvendig kontorrekvisita. Ingen trekkes i lønn for å utføre tillitsvalgtarbeid.

For arbeidsutvalget gjelder følgende:

- Leder (=hovedtillitsvalgt/konserntillitsvalgt) har fast kontortid ..... dager/timer i uken. Dette er ikke til hinder for at det kan brukes mer tid når det er behov for det.
- Arbeidsutvalget har faste møter med bedriftens ledelse minimum ..... ganger i året. Når det gjelder de faste møtene skal datoer for kommende år avtales på årets siste møte. Ellers avholdes det møter etter behov, når en av partene krever det. Saker som skal tas opp til forhandling/informeres om, varsles motparten om mulig senest 1 uke før møtets avholdelse.
- Hovedtillitsvalgt/konserntillitsvalgt, eller dennes stedfortreder, kan etter avtale besøke medlemmer/potensielle medlemmer og tillitsvalgte lokalt.

4. Alle møter etter denne avtale avholdes uten trekk i lønn. Alle møter skal varsles tidligst mulig, men partene er enige om at det kan oppstå situasjoner hvor det må handles raskt.

5. Bedriften dekker reise-, oppholds- og møteutgifter ved deltakelse i møter/reiser etter denne avtales bestemmelser.

6. Partene er enige om følgende praktisering av forhandlingsretten etter hovedavtalens og .....overenskomstens bestemmelser.

- a) Hovedprinsippet er at alle saker bør løses på det organisasjonsmessige nivå hvor tvisten oppstod. Partene er derfor enige om at det er viktig å ha aktive og engasjerte tillitsvalgte også på det lokale plan.

Dersom en sak ikke finner sin løsning gjennom lokale forhandlinger, eller at forhandlinger ikke blir avholdt, er det arbeidsutvalget som forhandler med bedriftens sentrale ledelse, eventuelt direkte med avdelingsleder/butikksjef.

Hovedtillitsvalgt/konserntillitsvalgt (eller dennes stedfortreder) kan også delta i forhandlinger sammen med den lokale tillitsvalgte ved den enkelte avdeling.

Bedriftens sentrale ledelse skal alltid informeres om slike tilfeller slik at det hvis ønskelig også kan delta representant(er) fra ledelsen sentralt.

Dersom en sak ikke finner sin løsning gjennom forhandlinger i bedriften, kan hver av partene etter hovedavtalens bestemmelser bringe saken inn for sin organisasjon.

- b) Lokale årlige lønnsforhandlinger etter .....overenskomstens § ..... skal gjennomføres mellom bedriftens sentrale ledelse og arbeidsutvalget.

Arbeidsutvalget har adgang til lønningslistene for alle ansatte. *I noen tariffavtaler gjelder dette bare medlemmer.*

## 7. Varighet og oppsigelsestid

Denne avtale gjelder fram til ..... Dersom avtalen ikke sies opp med 2-to måneders varsel før utløpstiden, vil den gjelde videre med ett år av gangen inntil en av partene sier den opp. Avtalen kan ikke sies opp før etter at det er avholdt forhandlinger. Jfr. Hovedavtalens bestemmelser om særavtaler.

Det er enighet om jevnlig å evaluere resultatene og erfaringene av avtalen.

*Til slutt: sted, dato og underskrift fra arbeidsgiver og konsern- eller kjedeklubben.*

## 5. Midler fra forbundet

### 5.1 Forhandlingsavdelingen og Avdelingen for informasjon, organisasjon og samfunnskontakt (IOS) avsetter midler til disse klubbene.

Det skal om nødvendig kunne gis støtte til å opprette konsernklubber, eventuelt også drifte klubber i en startfase.

Utover dette gis det, etter søknad støtte til:

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

Utgifter som daglige ansvarlige har i sitt arbeide dekkes av FA.

## 6. Roller og oppgaver

### 6.1 Overordna ansvarlig

Alle konsern- og kjedeklubber har en overordna faglig og organisatorisk ansvarlig i FA. Dette er en faglig sekretær, som er den daglige ansvarliges rådgiver og støtte i dette arbeidet. Den overordna ansvarlige har også det overordna ansvaret for European Works Council (EWC)/Europeiske samarbeidsutvalg (ESU) -arbeidet.



## 6.2 Daglig ansvarlig

Alle konsern- og kjedeklubbene har en daglig ansvarlig. Det er som regel en regionsekretær i den regionen den hovedtillitsvalgte bor i. Den daglige ansvarlige har ansvaret for at den overordna ansvarlige i FA får informasjon om valg, slik at registreringen til en hver tid er korrekt. Den daglige ansvarlige utpekes normalt av regionkontorlederen i den regionen den hovedtillitsvalgte bor i.

Den daglige ansvarlige kan være en regionsekretær ved et annet regionskontor enn i den regionen hvor den konserntillitsvalgte/hovedtillitsvalgte bor. Dette må de aktuelle regionskontorene og FA bli enige om.

Den daglige ansvarlige er hovedtillitsvalgtes rådgiver og støtte. Den daglige ansvarlige må følge med på hva som skjer i klubbene og bidra til å utvikle dem, gjennom å bistå med å organisere arbeidet, bidra til verveaktiviteter og delta på årsmøter og andre møter.

Når det oppstår tvistesaker mellom bedriften og konsernklubben, sendes denne til den daglige ansvarlige. Den daglige ansvarlige skal drøfte alle tvistesaker med den overordna ansvarlige i FA, og hvis mulig før det skrives lokal protokoll og før den daglige ansvarlige krever forhandlingsmøte med den aktuelle arbeidsgiverforening. Den overordna ansvarlige avgjør selv om han/hun skal delta på dette møtet. Oppnås ikke enighet med arbeidsgiverforeningen sendes saken til den overordna ansvarlige for eventuell videre behandling. Den daglige ansvarlige er med under saksbehandlingen til saken er løst eller henlagt.

## 6.3 Sammenslutningen av landsomfattende avdelinger (SLA)

For konsernklubber i SLA er den daglige ansvarlige en faglig sekretær i FA. Prinsippet er at det skal være en daglig ansvarlig som tar i mot telefoner, e-post m.m. fra de tillitsvalgte ute på arbeidsplassene. Alle henvendelser fra medlemmer/tillitsvalgte i SLA skal derfor henvises til rett ansvarlig i forhandlingsavdelingen, og ikke besvares av regionskontorene.

## 6.4 Hovedtillitsvalgt/konserntillitsvalgte

I kjeder kaller vi den øverste tillitsvalgte (lederen av klubben) for hovedtillitsvalgt. I konsern kalles vedkommende for konserntillitsvalgt.

Hovedtillitsvalgte/konserntillitsvalgte er daglige rådgivere for de lokale tillitsvalgte i bedriften, samtidig som de er øverste tillitsvalgte for alle medlemmene i bedriften.

Saker som oppstår lokalt kan, hvis de ikke løses lokalt, sendes til behandling mellom ledelsen og den hovedtillitsvalgte. Dette kan både klubben og arbeidsgiver lokalt kreve. Dette senker erfaringsmessig konfliktnivået i bedriften og vil gjøre at færre saker havner til behandling hos hovedorganisasjonene.

For HK er målet med dette å lette presset på regionskontorene, og redusere rollen regionskontorene har som klubbkontor for mange bedrifter. Det er viktig å spørre de som henvender seg til regionskontorene om de har snakket med sin lokale tillitsvalgte, men like viktig når tillitsvalgte henvender seg om vedkommende har tatt dette opp med den hovedtillitsvalgte. Medlemmene skal ikke normalt henvende seg til hovedtillitsvalgte. Det er det den lokale tillitsvalgte som skal gjøre.

Medlemmer i enheter hvor det hverken er tariffavtale eller tillitsvalgte kan henvende seg direkte til hovedtillitsvalgte.

## 6.5 Verving, skolering og lokal aktivitet

Klubbene må bruke tid på egne vervetiltak. Det kan også utvikles verveprosjekter i samarbeid med IOS, hvor ververe kan kjøpes fri av forbundet sentralt. Flere medlemmer gir økt forhandlingsstyrke.

Konsern- og kjedeklubbene må bruke tid på å få lokale tillitsvalgte til å delta på kurs i regionene. Det er viktig at det ikke fokuseres for mye på hodet (=AU) og for lite på kroppen (=medlemstall og aktive lokale klubber). Det er en sammenheng mellom oppnådde resultater og klubbens totale styrke.

Konsern- og kjedeklubben må bidra til aktive og sterke klubber lokalt.

## 6.6 Tariffavtaler

Kjeder/konsern har ofte avdelinger både med og uten tariffavtale. For å kunne få valgt tillitsvalgt og opprettet klubb etter HAs bestemmelser, må det opprettes tariffavtale på bedriftene. I bedriftene uten tariffavtale er det derfor ingen bestemmelser om at man kan verve. Det er derfor viktig at hovedtillitsvalgte tar kontakt med HR avdelingen i konsernet/kjeden for å informere at de tillitsvalgte kommer. Når medlemsantallet når 30%, må de ansatte eller konsernklubben ta kontakt med det regionskontoret i HK som avdelingen tilhører geografisk, for å få opprettet en tariffavtale.

## 6.7 Informasjon

Informasjonsarbeid overfor medlemmene om egen virksomhet er viktig både for å sveise medlemmene sammen og for å kunne verve medlemmer. Vi anbefaler at klubbene har egne hjemmesider med tilgang via bedriftens intranett, eller på annen måte bruker nettet til å informere. I dette arbeidet kan konsern- og kjedeklubbene få råd av IOS.

## 7. Konsernkonferansene

FA har ansvaret for å gjennomføre en årlig konferanse for arbeidsutvalgene i disse klubbene. På disse konferansene skjer det erfaringsutveksling og skolering. Her er det også mulig å melde på *varamedlemmer*, hovedverneombud, ansattes styrerepresentanter, påtenkte medlemmer av arbeidsutvalgene osv.

Daglig ansvarlig har ansvar for at konsernklubbene deltar, og kan selv delta når deres klubb(er) er påmeldt. Utgifter for deltakelse belastes FA.

## 8. Konsernkurs

Klubbene kan søke om å avholde egne årlige kurs. IOS administrerer dette. De sender ut tilbud til klubblederne en gang i året, med søknadsfrist. Dette er kurs som finansieres av tildelte OU-midler.

De daglige ansvarlige bistår ved planlegging og gjennomføring av konsernkursene. Det gjelder innsending av søknad, fastsettelse av tidspunkt, sted, program, mobilisering, og signert deltakerliste etter kurset.

Disse kursene skal rettes inn slik at de bidrar til å utvikle arbeidet i klubbene. Kursene skal ikke ha tema som gjør at de konkurrerer med regionenes eller forbundets kurs.

## 9. Europeiske samarbeidsutvalg

Den faglige sekretæren som har det overordna ansvaret har i samarbeid med den daglige ansvarlige, ansvaret for European Works Council (EWC)/Europeiske samarbeidsutvalg (ESU) - arbeidet. Det er viktig at det registreres hos den overordna ansvarlige hvilke klubber som har europeiske samarbeidsutvalg.

Se også tilleggsavtalen i hovedavtalene om europeiske samarbeidsutvalg.

## 10. Oversikt over konsernklubbene og Websak

FA fører en oversikt i et eget skjema som ligger på HKs intranett og som de ansatte har tilgang til. <http://intranett.hkinfo.no/Faglig-hjoerne/Landsdekkende-klubber-konsernklubber>. Her kan du se hvem som har det daglige ansvaret, hvem som har det overordna ansvaret og hvem som er hovedtillitsvalgt/konserntillitsvalgt.

Det skal opprettes sak i Websak for alle konsernklubber/kjedeklubber. Gjelder også påbegynte hvor prosessen ennå ikke er ferdig. Tittelen i Websak er *Konsernklubben i...* For påbegynte tilføyes (*ikke opprettet ennå*). Overordna ansvarlige oppretter saker på konsernklubbene.

Disse sakene skal de daglige ansvarlige og de overordnede ansvarlige bruke til å legge inn dokumenter som årsmøtoreferat, e-poster om nyvalg, avtaler som inngås (eks. samarbeidsavtaler), protokoller og annen informasjon som er viktig å ta vare på. Disse sakene avsluttes ikke.

Daglig ansvarlig har ansvaret for at FA har korrekte opplysninger når det skjer endringer, for eksempel ved nyvalg