

# Samarbeidsmodell i Aker Solutions i Norge

## Innledning

Aker Solutions er globalt organisert med ulike forretnings-segmenter og globale funksjoner. Den norske delen av selskapsstrukturen er legalt organisert gjennom *\*Aker Solutions i Norge* hvor ansatte i Norge har sin ansettelsestilhørighet med tilhørende rettigheter og plikter gjennom norsk lovgivning og tariffavtaler. Ledelse av selskapet er styrt gjennom den globale operasjonelle strukturen.

Dokumentet beskriver samarbeidsmodell og samhandling mellom ledelse og ansattes representanter i *Aker Solutions i Norge* og er basert på dagens struktur og organisering av den norske delen av selskapet. Når organisasjonsstrukturen endres slik at den ikke samsvarer med den etablerte samarbeidsmodellen skal partene på nytt drøfte hensiktsmessige ordninger.

*\*Inntil den legale strukturen på AS-nivå er endelig avklart vil ansettelsestilhørigheten bestå i de legale selskapene Aker Solutions AS og Kværner AS.*

## Visjon for samhandling

- Det etableres samarbeidsorganer som gir gode samspill mellom de tillitsvalgte og ledelse på ulike nivåer. i forhold til beslutningsstruktur i Aker Solutions i Norge.
- Den norske modellen og «Aker-modellen» er viktige og danner grunnlag for etablering av formelle og uformelle møtearenaer. «Aker-modellen» er myntet på den uformelle samhandlingen og ikke det formelle samarbeidet som avtalen skal regulere.
- Samarbeidet baseres på gjensidig tillit og forståelse.
- Aker Solutions i Norge skal ivareta og håndtere forpliktelsene etter den norske tariffstrukturen.
- Tillitsvalgtstrukturen i Norge søkes tilpasset organisasjonsstrukturen i Aker Solutions i Norge.
- Samarbeidsmodellen beskrives og forankres mellom ledelse og ansattes organisasjoner.

## Bakgrunn og hjemmel for samarbeidsmodell og samhandling

Bakgrunn for samarbeidsmodell og samhandling er basert på samtlige hovedavtaler som selskapet er bundet av. Referanser i dette dokumentet knyttes til hovedavtalen mellom LO – NHO, som er den av hovedavtalene som har mest utfyllende bestemmelser om organisering av samarbeidet mellom de ansatte, deres representanter og ledelsen i bedrifter og konsern.

- Hovedavtalen LO-NHO del A
  - Er første del av tariffavtalen som inngås på bedriften og dreier seg om det formaliserte daglige samarbeide, plikter og rettigheter, og hvordan uoverensstemmelser løses mellom bedriftens ledelse og de tillitsvalgte.
- Hovedavtalen LO-NHO del B
  - Har til formål å styrke og videreutvikle samarbeidet mellom de ansatte, deres representanter og ledelsen i den enkelte bedrift og konsern.
  - Får anvendelse på alle bedriftens ansatte, uavhengig av deres organisasjonstilknytning (fagforeningstilhørighet).

- Bestemmelsene legger grunnlag for at det kan utvikles samarbeidsformer ut fra lokale former basert på virksomhetens art, størrelse, geografiske lokalisering, teknologi, organisasjons- og styringsform m.m. Hovedavtalen gir åpning for stor frihet til å utvikle og avtale passende samarbeidsformer som avviker fra Hovedavtalens del B.
- Samarbeidsorganer som omfattes av Hovedavtalens del B:
  - Konsernutvalg
  - Bedriftsutvalg
  - Felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg
  - Avdelingsutvalg

## Definisjoner i beskrivelsen av samarbeidsmodellen i Aker Solutions i Norge

Med referanse til Hovedavtalen LO - NHO legges følgende definisjoner til grunn ved bruk av begreper i samarbeidsavtalen:

- a) *Aker Solutions i Norge* er å forstå som **konsern** etter Hovedavtalen LO-NHO
- b) *Selskapet* er å forstå som **Aker Solutions i Norge**
- c) *Enhet/lokasjon/driftssted/ansettelsessted* er å forstå som **bedriften** hvor tariffavtalen inngås
- d) *Fagforening* er å forstå som **bedriftsgruppe** eller **klubb**
- e) *Tariffområde* er å forstå som en spesifikk type **tariffavtale/overenskomst**
- f) Forvaltning av plikter og rettigheter etter tariffavtalene er beskrevet nærmere i dokumentet under artikkelen vedrørende *Tariffstruktur*

## Prinsipper for samarbeidsmodell i Aker Solutions i Norge

Det er en felles plikt for selskapets ledelse, de ansatte og deres tillitsvalgte, å ta initiativ til og aktivt støtte opp om og medvirke til samarbeid og partene er enige om følgende prinsipper:

- Representasjon i de formelle utvalgene er tillitsvalgte og representanter fra ledelsen i Aker Solutions i Norge.
- Representasjon i lokale utvalg skal som hovedregel være tillitsvalgte og ledelse fra den aktuelle enhet/lokasjon.
- Samarbeidsarenaer har til hensikt å videreutvikle relasjonen mellom de ansattes representanter og selskapet der så vel selskapet og fagforeninger tar initiativ til og støtter opp om og medvirker til samarbeid som understøtter selskapets fremtid og utvikling.
- Samarbeidsarenaer er fora for et åpent og tillitsfullt forhold mellom selskapet og fagforeningene og i mellom fagforeningene.
- Bedriftsutvalgene, på konsernnivå og lokalt, er også drøftingsarena i henhold hovedavtalenes bestemmelser før endelig beslutning fattes av ledelsen. Utvalgene behandler ikke lønns- eller arbeidstidsspørsmål eller tvister om fortolkning av tariffavtale eller arbeidsavtale.

## Samarbeidsarenaer - Informasjon, samarbeid og medbestemmelse

Det opprettes lokalt BU og BU i konsernet som beskrevet under. Selv om andre samarbeidsarenaer ikke er beskrevet, er ikke dette til hinder for å ha andre arenaer for informasjon, samarbeid og medbestemmelse i tillegg til BU.

- **Konsern bedriftsutvalget (konsern BU)** etableres på AS nivå og fungerer som kombinert konsern-/bedriftsutvalg

- Representasjon i konsern BU er sentrale tillitsvalgte og representanter fra ledelsen i Aker Solutions i Norge:
  - Ansattes faste representanter er konserntillitsvalgte som opptrer som talspersoner fra de respektive grupperinger.
  - Øvrige representasjon fra de ansatte er 1 tillitsvalgt pr tariffområde. Pr tidspunkt er det etablert 8 ulike tariffområder representert av Tekna, NITO, Lederne, Negotia, FLT, Industri Energi, Fellesforbundet og EL&IT. Tariffområde som er størst ved tidspunkt for avholdelse av de tillitsvalgtes hovedkonferanse gis i tillegg 1 observatørrolle.
  - Konsern HVO møter som observatør.
  - Ledelsen utnevner sine representanter. Ledelsesrepresentantene skal ha nødvendig mandat og myndighet.
  - Arbeidsutvalg – etableres blant konsernutvalgets medlemmer og består av 2 fra de tillitsvalgte og 2 fra ledelsen. Arbeidsutvalget har som hovedoppgave å forberede saker til og følge opp saker fra konsernutvalget.
- **Rolle og ansvar for konsern bedriftsutvalget:**
  - Konsern BU skal være et rådgivende organ og arena for drøftelse, informasjon og redegjørelser mellom tillitsvalgte og ledelse for saker som nevnt i Hovedavtalen LO – NHO kapittel XIII (§ 13-8) og kapittel XVI (§ 16-2), og som kan få konsekvenser for hele selskapet. Se vedlegg.
  - Arena der de tillitsvalgte fremmer sine synspunkter i saker som berører hele selskapet.
  - Arena for drøftelser i henhold hovedavtalenes bestemmelser før endelig beslutning fattes av ledelsen.
  - Arena der tillitsvalgte og ledelse legger grunnlaget for samarbeid som bidrar til å sikre det økonomiske grunnlaget for selskapets fremtid og dermed for trygge og sikre arbeidsforhold.
  - Arena der de tillitsvalgte kan fremme sine synspunkter i relevante saker som behandles på Aker Solutions i Norge nivå.
- Møtefrekvens: Fast kvartalsvis og etter behov
- **Lokalt bedriftsutvalg** (lokalt BU) etableres på atskilt geografisk *enhet/lokasjon/driftssted* hvor det drives virksomhet med lokale ansettelsessted.
  - Der det er hensiktsmessig eller hvor aktivitetene er samlokalisert etableres felles lokalt BU. (f eks lokasjonene Kristiansund og Trondheim)
  - Representasjon i lokalt BU er tillitsvalgte og representanter fra ledelsen i *enheten/lokasjon/driftssted*
    - Fagforeninger med tariffavtale i *enheten/lokasjon/driftssted* møter med 1 representant / tillitsvalgt. Representasjon kan utvides til inntil 2 representanter / tillitsvalgte dersom lokalt BU dekker flere enn en lokasjon. Lokalt BU kan bli enige om utvidelse av representasjon.
    - Ledelsen utnevner sine representanter i *enheten/lokasjon/driftssted*.
  - **Roller og ansvar for lokalt BU følger prinsippene i hovedavtalen LO – NHO kapittel 15:**
    - Utvalget skal være et rådgivende organ og arena for drøftelse/informasjon/redegjørelser mellom tillitsvalgte og ledelse for saker som nevnt i hovedavtalen LO – NHO § 13-8 som kun angår *enheten/lokasjon/driftssted*. I tillegg skal utvalget også behandle saker det blir forelagt av ledelsen eller konsern BU.
    - Arena der de tillitsvalgte fremmer sine synspunkter vedrørende *enheten/lokasjon/driftssted*.
  - Møtefrekvens: Kvartalsvis og etter behov/avtale

## Tariffstruktur

- De forskjellige tariffavtalene inngås pr lokasjon/ansettelsessted og gjøres gjeldene etter omfangsbestemmelser og arbeidets art etter overenskomstenes bestemmelser.
- Konserngruppene for hver fagforening innenfor funksjonærområdene forvalter sin tariffavtale samlet pr tariffområde, basert på mandat gitt av lokale bedriftsgrupper på årsmøtet. Dette omfatter årlige lokale lønnsforhandlinger og eventuelle inngåelse av særavtaler, samt ivaretagelse av hensyn og forpliktelser etter hovedavtalene. Forutsetning for samarbeidsmodellen er at konserngruppene innehar dette mandatet.
- Fagforeningene innenfor operatørgruppene forvalter tariffavtalen etter etablert klubbstruktur pr tariffområde. Dette omfatter årlige lokale lønnsforhandlinger og eventuelle inngåelse av særavtaler, samt ivaretagelse av hensyn og forpliktelser etter hovedavtalene.
- Tariffavtalen, Oljeserviceavtalen (IE), forvaltes som en vertikal avtale på Ågotnes.
- Samarbeidsarenaer vil være begrenset til drøftelser innenfor informasjon, samarbeid og medbestemmelse, jfr. hovedavtale bestemmelsene.

## Tillitsvalgtstruktur

### Konserntillitsvalgte

Aker Solutions i Norge følger prinsippene om konsernbestemmelser i henhold til hovedavtalene. I den forbindelse er det etablert ordning med konserntillitsvalgte. Konserntillitsvalgte velges blant ansatte i Aker Solutions i Norge på de respektive årlige tillitsvalgt-konferansene. Dagens organisering av konserntillitsvalgtordningen er to-delt mellom fagforeninger utenfor LO og fagforeninger innenfor LO.

- *Funksjonærkonferansen* (funksjonærforeninger utenfor LO)
- *Hovedkonferansen* (klubber/bedriftsgruppe innen LO)

Konserntillitsvalgte skal ivareta de ansattes interesser overfor ledelsen i saker som behandles på ledelsesnivå i den sentrale operasjonelle strukturen i selskapet og/eller som kan ha betydning for de ansatte som en helhet.

Konserntillitsvalgte vil også være en del av samhandlingen mellom Aker Solutions i Norge, Aker Solutions ASA og Aker ASA. Dette innebærer også konsernfaglig samarbeid utover landegrensene gjennom Globalt Samarbeidsutvalg GWC, inkludert Europeisk Samarbeidsutvalg ESU/EWC innen selskaper som er kontrollert av Aker ASA.

Konserntillitsvalgte vil ha en koordinerende rolle mellom de ulike respektive fagforeningene og være bindeleddet mellom ledelse og disse i saker som kan ha betydning for de ansatte som en helhet i Aker Solutions i Norge. Den konserntillitsvalgtes arbeid skal ikke gripe inn i eller erstatte partenes rettigheter og plikter på bedriftsnivå.

Konserntillitsvalgte er heltidsposisjoner.

### Bedriftsgrupper og klubber

Innen funksjonærområdene finnes det, eller kan det etableres **lokale bedriftsgrupper** pr lokasjon hvor det er etablert tariffavtale. Tillitsvalgte fra de lokale bedriftsgruppene deltar i lokale samarbeidsfora og er kontaktpunkt for lokal bedriftsledelse.

**Konserngrupper** etableres pr tariffområde innen funksjonærområdet som forvalter plikter og rettigheter etter de respektive tariffavtalene. Representanter velges blant tillitsvalgte i lokale bedriftsgrupper.

Konserngruppene møter representanter fra bedriftsledelsen, med mandat til lokale lønnsforhandlinger og eventuelt inngåelse av særavtaler, samt ivaretagelse av hensyn og forpliktelser etter hovedavtalene.

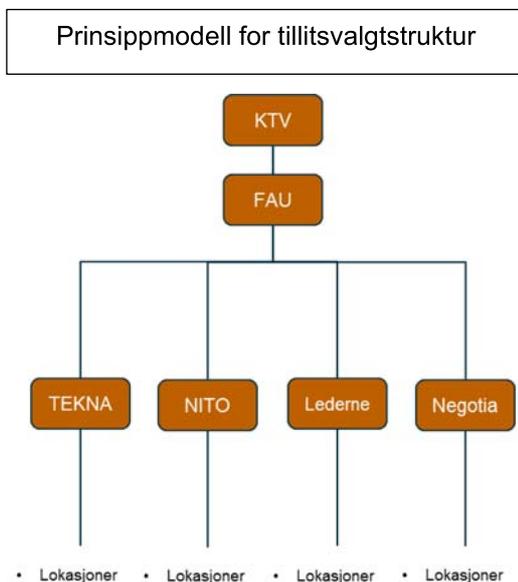
Innen operatørgrupperingene etableres det **klubber** innen tariffområdene til Fellesforbundet, EL&IT og \*Industri Energi etter gjeldende tariffstruktur. Tillitsvalgte fra klubbene deltar i lokale samarbeidsfora og er kontaktpunkt for lokal bedriftsledelse på lokasjoner hvor det er etablert klubb.

Klubbene forvalter plikter og rettigheter etter de respektive tariffavtalene og møter representanter fra bedriftsledelsen med mandat til lokale lønnsforhandlinger og eventuelt inngåelse av særavtaler, samt ivaretagelse av hensyn og forpliktelser etter hovedavtalene.

*\*Merknad: Innen SLS på lokasjon Ågotnes er bedriften bundet av en vertikal overenskomst (Oljeserviceavtalen - OSA) som forvaltes av Industri Energi.*

Se nærmere på prinsippmodeller for tillitsvalgtstruktur for de ulike ansatt-grupperingene og tariffområdene.

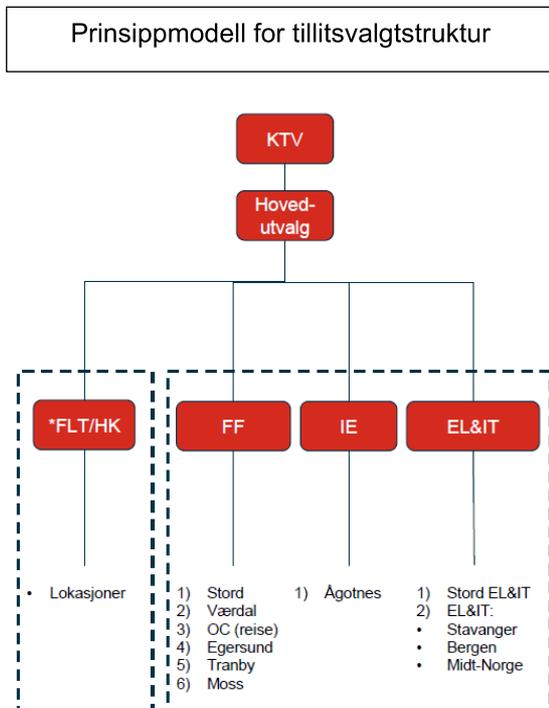
### **Funksjonærforeningene (utenfor LO)**



#### *Beskrivelse av modell for tillitsvalgtstruktur utenfor LO*

- **Lokale bedriftsgrupper** kan etableres pr lokasjon hvor det er etablert tariffavtale.
- Bedriftsgruppene organiserer seg slik det er mest hensiktsmessig og iht. gjeldene tariffavtale.
- Lokale tillitsvalgte deltar i lokale samarbeidsfora og er kontaktpunkt for lokal bedriftsledelse
- **Konserngruppe** etableres pr tariffområde innen funksjonærgruppene.
- Representanter velges blant lokale bedriftsgrupper.
- Mandat til lokale lønnsforhandlinger og eventuelt inngåelse av særavtaler, samt ivareta hensyn og forpliktelser etter hovedavtalene
- Konserngruppene danner Funksjonærenes arbeidsutvalg (FAU) som består av 1 fra hver konserngruppe og ledes av en felles konserntillitsvalgt (KTV)

## LO foreninger



### Beskrivelse av modell for tillitsvalgtstruktur innen LO

- **Klubber** innen FF, EL&IT og IE etableres etter gjeldende tariffstruktur.
- Antall tillitsvalgte pr klubb er avhengig av størrelse på ansatte innen tariffområdet til klubben.
- Tillitsvalgte deltar i lokale samarbeidsfora og er kontaktpunkt for lokal bedriftsledelse på lokasjon hvor det er etablert klubb.
- Klubbene forvalter plikter og rettigheter i tariffavtalen
- **Konserngruppe** dannes av FLT.
- Representanter velges blant lokale bedriftsgrupper.
- Antall tillitsvalgte, 2 - 5 avhengig av medlemstall
- FLT ivaretar pt Handel & Kontor medlemmer.
- Mandat til lokale lønnsforhandlinger og eventuelt inngåelse av særavtaler, samt hensyn og forpliktelser etter hovedavtalene
- Representasjon fra LO-klubbene danner Hovedutvalget som ledes av konserntillitsvalgt (KTV)

## Felles forhandlingsutvalg

Det kan opprettes felles forhandlingsutvalg i Aker Solutions i Norge.

Fra de ansattes representanter vil utvalget som hovedregel ledes av konserntillitsvalgte. Øvrig deltakelse fra de ansattes representanter skal gjenspeile de ulike tariffområder i selskapet avhengig av forhold som skal drøftes/forhandles.

Bedriftsledelsen vil som hovedregel være representert med HR i Norge som også er kontaktpunktet for de ansattes representanter. I tillegg kan ledelsen utnevne øvrige representasjon med nødvendig mandat.

Roller og mandat:

- Felles forhandlingsutvalg gis mandat til å drøfte og eventuelt fremforhandle felles bestemmelser, regulativer, avtaler m.m. som har betydning for de ansatte uavhengig av fagforeningstilhørighet. Eksempler er; personl håndbok, arbeidsreglement, felles regulativer for funksjonærer, regler for konsernansiennitet, m.m.
- Utover nevnte mandat skal utvalget ikke gripe inn i partenes rettigheter og plikter etter tariffavtalene med tilhørende særavtaler.

## Varighet/oppsigelse

Denne avtale trer i kraft 1. mars 2021 og løper inntil videre. Partene er enige om at avtalen evalueres årlig og før de tillitsvalgte hovedkonferanser. Hver av partene kan si opp avtalen med 1 måneds varsel.

Denne avtalen er å anse som en avtale mellom Aker Solutions i Norge og arbeidstakerorganisasjonene Tekna, NITO, Negotia, Lederne, FLT (inkl. H&K), Fellesforbundet, EL&IT og Industri Energi.

De konserntillitsvalgte representerer arbeidstakerorganisasjonene i avtalen.

Stavanger/Teams 3. mars 2021

**Siv Grethe  
Hansen** Digitally signed by Siv  
Grethe Hansen  
Date: 2021.03.04  
08:44:06 +01'00'

For Aker Solutions  
Siv Grethe Hansen

**Bjørn Johan  
Hope** Digitally signed by  
Bjørn Johan Hope  
Date: 2021.03.03  
09:10:38 +01'00'

For Aker Solutions  
Bjørn Hope

**Hilde  
Karlsen** Digitally signed by  
Hilde Karlsen  
Date: 2021.03.03  
09:43:29 +01'00'

For foreningene utenfor LO  
Hilde Karlsen

**Tommy  
Angeltveit** Digitally signed by  
Tommy Angeltveit  
Date: 2021.03.03  
10:05:25 +01'00'

For LO klubbene  
Tommy Angeltveit

**Line Småge  
Breidablikk** Digitally signed by: Line Småge  
Breidablikk  
DN: CN = Line Småge Breidablikk  
email = line.  
breidablikk@akersolutions.com  
Date: 2021.03.03 09:56:11 +01'00'

For foreningene utenfor LO  
Line Breidablikk

**Rune  
Rafdal** Digitally signed  
by Rune Rafdal  
Date: 2021.03.03  
10:12:28 +01'00'

For LO klubbene  
Rune Rafdal

Vedlegg: Utdrag av hovedavtalen LO-NHO 2018 - 2021

## Utdrag av hovedavtalen LO-NHO 2018 - 2021

### §13-8 Bedriftsutvalgets arbeidsområde

1. Bedriftsutvalget bør konsentrere seg om arbeid og tiltak av generell karakter som gjelder hele eller større deler av bedriften. For øvrig bør utvalget i størst mulig utstrekning delegerer myndighet og ansvar til avdelingsutvalgene i saker som kan avgjøres på avdelingsnivå.
2. Bedriftsutvalgets arbeidsområde bør fastlegges nærmere i avtale mellom ledelsen og de ansatte.
3. Er avtale ikke inngått, behandler utvalget
  - Orienterende og fortrolige meddelelser fra bedriftsledelsen om bedriftens økonomiske forhold og stilling innenfor bransjen, samt om forhold som er av betydning for produksjonsvilkårene og avsetningsmulighetene.
  - Spørsmål av vesentlig betydning for de ansatte og deres arbeidsforhold som angår bedriftens virksomhet, større investeringer og endringer i produksjonsopplegg og metoder, kvalitetsspørsmål, produktutvikling samt planer om utvidelser og innskrenkninger eller omlegninger, skal forelegges utvalget til uttalelse før avgjørelse fattes.
  - Redegjørelser for bedriftens virksomhet og de planer som foreligger med hensyn til driften i den nærmeste framtid
4. Regnskapsmessige opplysninger gis i forbindelse med ovennevnte skriftlig i samme omfang som normalt gis aksjonærene gjennom det på et selskaps årlige generalforsamling fremlagte regnskap. Hvis medlemmene i utvalget ber om det, skal det være anledning til å komme tilbake til regnskapet i et senere utvalgsmøte.
5. Opplysninger fra bedriften som fremkommer under behandling av saker etter denne paragrafs 3 og 4 ledd, eller tilsvarende saksforhold etter lokal avtale, skal holdes absolutt hemmelig i den utstrekning bedriftsledelsen krever det.
6. Utvalget kan generelt drøfte arbeidstidsspørsmål og lønns- og akkordsystemer, men ikke inngå avtale om dette.
7. Utvalget behandler ikke lønns- eller arbeidstidsspørsmål eller tvister om fortolkning av tariffavtale eller arbeidsavtale. Slike saker behandles etter reglene i Del A.
8. Utvalget har myndighet og ansvar for fastsettelse av generelle retningslinjer vedrørende yrkesopplæring for de ansatte i bedriften og som utvalgets medlemmer er enige om. Det samme gjelder vedrørende rettledning for nye ansatte. Videre kan bedriftsutvalget være et forum for de ansattes aktive medvirkning i generelle utdanningsspørsmål. Innenfor en fastsatt budsjettamme kan bedriftsledelsen gi utvalget myndighet og ansvar for iverksettelse av vernetiltak. Dette innskrenker ikke arbeidsmiljøutvalgets beslutningsmyndighet etter arbeidsmiljøloven
9. Ledelsen kan også gi utvalget myndighet og ansvar for iverksettelse av sosiale velferdstiltak.
10. Hvis saker som nevnt i denne paragraf skal behandles i bedriftens styre eller bedriftsforsamling, skal utvalgets uttalelse følge saksdokumentene med mindre det på grunn av tidsnød ikke har vært mulig å innhente slik uttalelse

## § 16-2 Konsernutvalg

LO og NHO er enige om at det også i konserner foreligger behov for å drøfte saker som er nevnt i Hovedavtalens kap. IX og § 13-8. Partene i konsernet bør avtale rammene for slikt samarbeid, eventuelt med bistand fra organisasjonene. Er avtale ikke inngått, skal samarbeidet foregå enten ved

- a) at det i konsern med bedrifter som nytter felles overenskomst etableres et koordinerende utvalg av tillitsvalgte. Utvalget skal ha drøftelser med representanter for konsernledelsen og skal bestå av de stedlige ledere i utvalgene av tillitsvalgte, eller
- b) at det opprettes et utvalg hvor representanter for arbeidernes tillitsvalgte og for de øvrige grupper som er nevnt i Hovedavtalens § 13-2 kan komme sammen med representanter for konsern- og bedriftsledelsen og diskutere de spørsmål som er nevnt i § 13-8 og som har felles interesse. Slike møter skal holdes minst en gang i året eller
- c) at en finner andre tilsvarende samarbeidsformer.

Konsernutvalget velger selv sin leder. Partene kan, der forholdene tilsier det, etablere et arbeidsutvalg blant konsernutvalgets medlemmer.

De ordninger partene måtte bli enige om, skal ikke gripe inn i den vanlige fremgangsmåte for behandling av tvister – jf. Hovedavtalens § 2-3.