



Fellesforbundet



Global rammeavtale mellom Fellesforbund, Norsk Arbeidsmandsforbund, BWI og Veidekke ASA

for

utvikling av gode arbeidsforhold i Veidekke ASAs globale virksomhet

1. Forord

Denne avtalen er forhandlet fram av Veidekke ASA (heretter referert til som Veidekke), Fellesforbundet (The Norwegian United Federation of Trade Unions), Norsk Arbeidsmandsforbund (The Norwegian Union of General Workers) og BWI (Building and Wood Workers International).

Avtalen er basert på partenes felles forpliktelse til å respektere grunnleggende menneskelige og faglige rettigheter i samfunnet, ved å anerkjenne de grunnleggende menneskerettighetene slik de er definert i FNs menneskerettighetskonvensjon, ILOs deklarasjon om grunnleggende prinsipper og likeledes til å oppnå kontinuerlige forbedringer innen områdene arbeidsmiljø, partsforhold (med de ansatte i Veidekke), helse og sikkerhetsstandarder på arbeidsplassen og miljøinnsats. Partene har et gjensidig og felles ansvar for å bidra til realiseringen av disse målene gjennom et aktivt og konstruktivt samarbeid.

Denne avtalen relaterer seg til alle Veidekkes virksomheter. Veidekke vil bruke sin fulle innflytelse for å sikre at de prinsipper som er gjengitt i avtalen også respekteres av deres underentreprenører og leverandører inkludert joint ventures.

2. Arbeidsvilkår

Partene understreker at de respekterer grunnleggende menneskelige og faglige rettigheter både i samfunnet generelt og på arbeidsplassen. Partene ønsker videre å fremme disse rettighetene overfor konsernets leverandørkjede og kunder.

Innen konsernets eget forretningsområde er lederen for hver forretningsenhet ansvarlig for å sikre at følgende minstestandarder og ILO-konvensjoner etterleves.

a) Organisasjonsfrihet og retten til å forhandle kollektivt

Alle arbeidere har rett til å danne og bli medlem av en fagforening av eget valg. Disse fagforeningene har rett til å anerkjennes som motpart i kollektive forhandlinger i henhold til ILO-Konvensjonene 87 og 98. Arbeidernes representanter skal ikke utsettes for noen form for diskriminering og skal ha tilgang til alle nødvendige arbeidsplasser for å kunne utføre sine plikter som tillitsvalgt (ILO-Konvensjon 135 og –Rekommendasjon 143). Arbeidsgiver skal ha en positiv innstilling til faglige aktiviteter, inkludert organisering.

b) Diskriminering

Likestilling og likebehandling skal garanteres uavhengig av rase, hudfarge, kjønn, religion, politisk overbevisning, nasjonalitet, kulturell opprinnelse eller andre irrelevante faktorer. Arbeidere skal motta lik lønn for arbeid av lik verdi (ILO-Konvensjon 100 og 111). Ansatte hos underentreprenører og utleiebedrifter skal sikres vilkår minst på linje med gjeldende tariff.

c) Tvangsarbeid

Tvangsarbeid, inkludert slave- og straffarbeid, skal ikke benyttes (ILO-Konvensjon 29 og 105). Ansatte skal heller ikke avkreves noe depositum eller måtte innlevere sine identitetspapirer hos arbeidsgiver.

d) Barnearbeid

Barnearbeid skal ikke benyttes. Bare arbeidere som har fylt 15 år – eller over nasjonal lovbestemt skolealder eller som har fylt 18 år i forbindelse med farlig arbeid – kan ansettes (ILO-Konvensjon 138 og 182). Dersom denne forpliktelsen blir eller har vært brutt av Veidekke, vil konsernet sørge for at passende utdanningsmuligheter og tilstrekkelig midlertidig finansiell støtte blir gitt til dette formålet.

e) Helse og sikkerhet

Partene mener at alle ansatte har rett til et sunt og trygt arbeidsmiljø (ILO-Konvensjon 155 og 167). Veidekke forplikter seg til å legge til rette for det. For å oppnå «best practice» i bransjen vil konsernet involvere , og arbeide med , de ansatte og deres representanter og fagforeninger for kontinuerlig å forbedre konsernets helse- og sikkerhetsinnsats i henhold til ILOs retningslinjer for HMS-ledelsessystemer. Alle ansatte skal gis opplæring i arbeidsmiljøfarer og forebygging av dem. Målet med HMS-arbeidet er å eliminere arbeidsrelaterte ulykker og skader i alle Veidekkes virksomheter.

f) Lønn

Lønn og andre goder betalt for en standard arbeidsuke skal minst være tilstrekkelig til å dekke de grunnleggende behov for den ansatte og hans eller hennes familie. Under ingen omstendigheter kan lønn og goder være mindre fordelaktig enn det som er gjeldende i nasjonalt lovverk eller avtaler.

Det er ikke anledning til å gjøre trekk i lønn som et disiplinært tiltak med mindre annet følger av nasjonal lovgivning eller nasjonale avtaler. Alle ansatte skal få tydelig og skriftlig informasjon om lønnsvilkår og eventuelle trekk før de blir ansatt. Informasjon om lønn og trekk skal gjøres tilgjengelig for de ansatte ved hver lønnsutbetaling, og disse skal ikke endres uten skriftlig samtykke fra den enkelte arbeidstaker eller gjennom kollektiv avtale.

g) Ansettelsesvilkår

Syssetsetting skal som hovedregel baseres på heltidsansettelser. Midlertidige og deltidsansatte skal som hovedregel relativt sett motta de samme lønns- og arbeidsvilkår som heltidsansatte. Alle ansatte skal ha mulighet til å ta del i relevante etter- og videreutdanningsprogrammer.

h) Arbeidstid

Arbeidstid skal følge kravene i nasjonal lovgivning, nasjonale avtaler eller industristandarder. Overtid skal ikke kunne kreves regulert og skal alltid kompenseres med et tillegg.

i) HIV/AIDS

Veidekke forplikter seg til å skape bevissthet om HIV/AIDS-problemet og programmet for forebygging i overenskommelse med ILOs HIV/AIDS retningslinjer i tråd med den politikk og praksis som selskapet allerede følger.

j) Rusmidler

Veidekke vil fortsette sitt aktive arbeid med å forebygge og bekjempe rusmiddelmisbruk.

k) Miljø

Veidekke forsikrer seg om at dets aktiviteter på best mulig måte utføres med hensyn til miljøet inkludert det å ha en forsiktighetstilnærming til miljømessige utfordringer.

l) Kompetanseheving

Alle ansatte skal ha mulighet til å delta i utdannings- og kompetansehevingstiltak som settes i verk i respektive virksomhet, inkludert utdanning for å forbedre arbeidernes kompetanse til å kunne ta i bruk ny teknologi og utstyr.

3. Implementering

- a) Veidekke vil sørge for at en oversatt versjon av avtalen er tilgjengelig for alle arbeidsplasser. Avtalen vil også offentliggjøres på Veidekkes hjemmesider og Intranett.
- b) Partene erkjenner at en effektiv lokal overvåking av avtalen må involvere lokal ledelse, de ansatte og deres representanter, HMS-representanter og lokal fagforening.
- c) For å gi de lokal tillitsvalgte mulighet til å bidra i overvåkingsprosessen må de gis tilstrekkelig tid for skoloring og involvering i prosessen. Konsernet vil sørge for at lokale representanter gis informasjon, tilgang til arbeidsplasser og nødvendig rett til å inspisere for effektivt å kunne overvåke at avtalen blir overholdt.
- d) Begge parter skal gjennomføre jevnlig, felles arbeidsplassbesøk.

4. Brudd på avtalen

Ved en klage om eller brudd på avtalen vil følgende prosedyre normalt gjelde:

- a) Først skal klagen tas opp med lokal ledelse på arbeidsplassen.
- b) Dersom klagesaken ikke løses med lokal ledelse skal den sendes til angjeldende nasjonalt forbund som skal ta opp saken med konsernets nasjonale sjef.
- c) Dersom saken fortsatt ikke er løst skal den sendes IBTUs hovedkontor i Geneve, som tar saken opp med konsernledelsen.

Der brudd på avtalen er konstantert skal disse rapporteres til den ansvarlige ledelsesrepresentant, som vil sikre at relevante korrektive tiltak settes i verk.

5. Årlig gjennomgang

Partene i avtalen vil avholde ett årlig møte for å gjennomgå prinsippene, praksisen, effektiviteten og betydningen av avtalen. Målet er å utveksle synspunkter angående den aktuelle situasjonen og i fellesskap videreutvikle gode partsforhold i Veidekke.

På disse møtene skal ledende representanter for BWI, Fellesforbundet, Norsk Arbeidsmandsforbund, den konserntillitsvalgte i Veidekke og representanter for Veidekkes konsernledelse delta. Veidekke skal stille tilstrekkelige ressurser til rådighet for disse møtene.

Den årlige gjennomgangen av den eksisterende avtalen skal inkorporeres i Veidekkes årsrapport med samtykke av de signerende parter.

Den originale engelske versjonen av denne avtalen skal gjelde som grunnlag for tolkning av avtalen.

6. Informasjon

Fellesforbundet, Norsk Arbeidsmandsforbund og BWI vil distribuere kopier av denne avtalen til alle sine medlemsforbund som organiserer ansatte i Veidekke på globalt nivå, og i samarbeid med Veidekke bredt publisere eksistensen av avtalen.

Likeledes vil Veidekke distribuere kopier av avtalen til alle steder der Veidekke har virksomhet, sine partnere og underentreprenører på aktuelle språk og informere sin lokale ledelse om avtalens innhold.

7. Administrasjon og tolknig

Fellesforbundet, Norsk Arbeidsmandsforbund, BWI og Veidekke er ansvarlige for administrasjon av denne avtalen.

Spørsmål om tolkning av avtalen skal løses i henhold til den prosedyre som det er enighet om i punkt 4.

Bestemmelsen i denne avtalen representerer minstekrav som skal gjelde for alle Veidekke-arbeidsplasser, og skal forbedres der det er mulig.

8. Varighet og reforhandling

Denne avtalen ble opprinnelig inngått 31. mars 2005 med 2 års varighet og fornyet 24. januar 2017. Avtalen fornyes automatsik for løpende to (2) år. Ønsker noen av partene å avslutte eller modifisere avtalen, skal dette skje med nitti (90) dagers skriftlig varsel.

Veidekke ASA



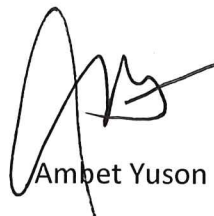
Arne Giske

Fellesforbundet



Jørn Eggum

BWI



Ambet Yuson

Norsk Arbeidsmandsforbund



Erna Hagensen