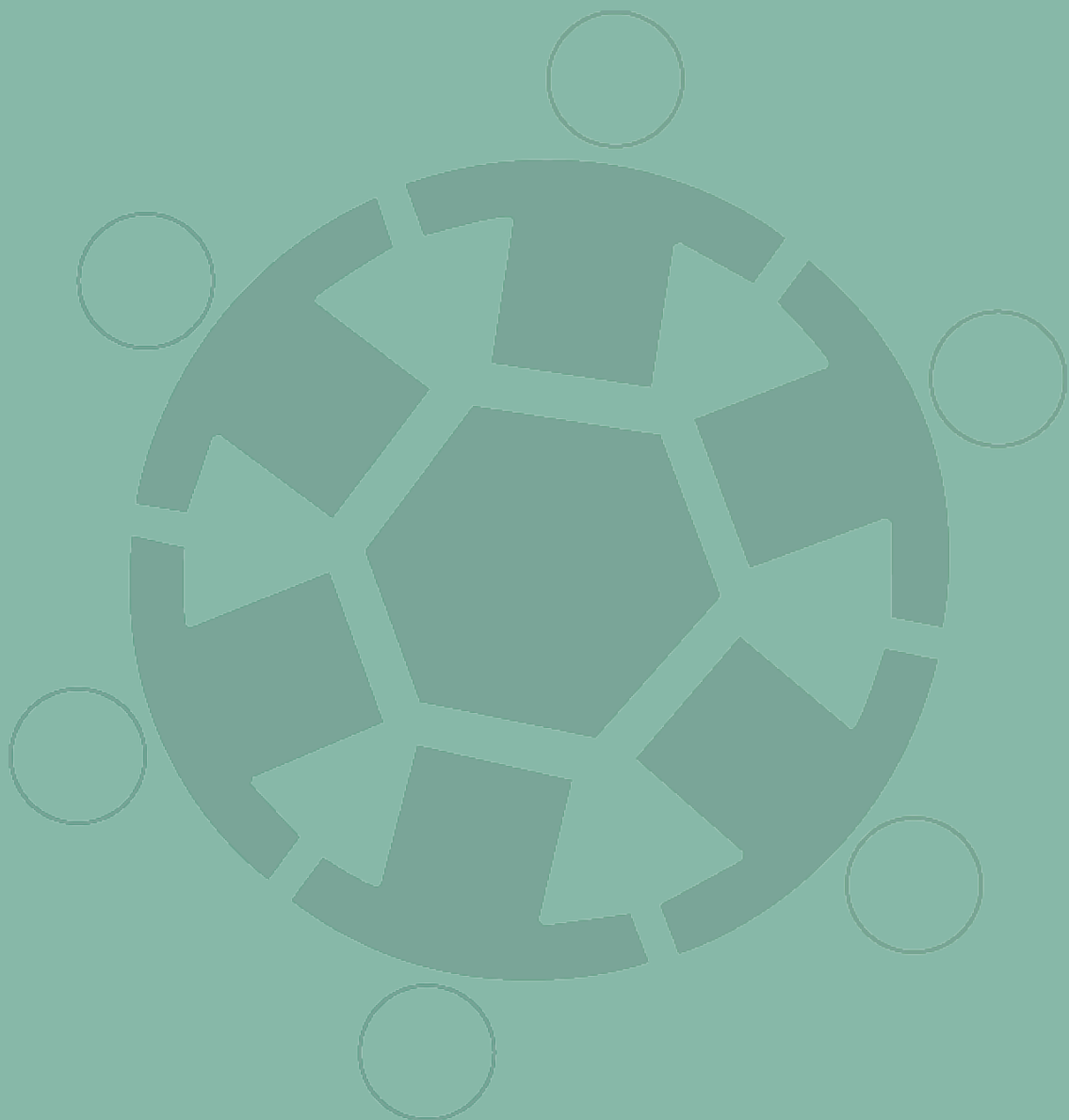


# Samarbejdsaftalen

Forbedret konkurrenceevne og trivsel





## **Forord**

Denne samarbejdsaftale er indgået mellem LO og SALA og er trådt i kraft 23. marts 2005.

SALA (Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgivere) er ophørt og blev nedlagt 31. marts 2013.

LO blev 1. januar 2019 sammenlagt med FTF og blev til FH (Fagbevægelsens Hovedorganisation)

Samarbejdsaftalen er fortsat gældende uanset ovennævnte ændringer.

## **SAMGO**

Aftale om oprettelse af Samarbejdsforum for det Grønne Område (SAMGO) er medtaget dog uden at være en del af Samarbejdsaftalen. Deltagende organisationer i SAMGO er: 3F Den Grønne Gruppe, HK-Privat, Dansk Metal og GLS-A.

Februar 2019 oprettes SAMGO.

11. oktober 2022 indtræder Foreningen af danske Inseminører.

**Hjemmeside: [www.SAMGO.dk](http://www.SAMGO.dk)**

Dette hæfte er udarbejdet i december 2022 af SAMGO

## Indholdsfortegnelse

<b>Forord</b> .....	<b>1</b>
<b>1. Samarbejdets mål og midler</b> .....	<b>3</b>
Det daglige samarbejde på alle virksomheder.....	3
Samarbejdsudvalg i større virksomheder .....	3
Lokale forhold.....	4
<b>2. Information og høring</b> .....	<b>4</b>
Information til samarbejdsudvalget.....	4
Information til den enkelte medarbejder .....	5
<b>3. Samarbejdsudvalget</b> .....	<b>6</b>
Opgaver .....	6
Bortfald af arbejdspladser .....	7
Arbejdsform.....	7
Rammer for samarbejdet.....	8
Informationsformidling .....	8
Møder.....	8
Formand, næstformand og sekretær .....	9
Dagsorden og referat .....	9
Underudvalg.....	9
<b>4. Oprettelse af samarbejdsudvalg</b> .....	<b>10</b>
Sammensætning, valg og valgbarhed .....	11
Ophævelse.....	13
Koncerner .....	13
<b>5. Hovedorganisationernes medvirken</b> .....	<b>13</b>
Samarbejdsnævnet .....	13
Samarbejdsnævnets opgaver er følgende:.....	13
Samarbejdsnævnets sekretariat.....	14
Samarbejdsnævnets økonomi.....	14
<b>6. Behandling af uoverensstemmelser</b> .....	<b>14</b>
<b>7. Ikrafttræden og varighed</b> .....	<b>15</b>
<b>8. Aftale om ligebehandling - tillægsaftale til Samarbejdsaftalen</b> .....	<b>16</b>
<b>9. Aftale mellem LO og SALA om et supplement til implementeringen ved lov</b> .....	<b>19</b>
<b>10. Aftale om oprettelse af Samarbejdsforum for det Grønne Område (SAMGO)</b> .....	<b>20</b>
<b>11. Stikordsregister</b> .....	<b>24</b>

# 1. Samarbejdets mål og midler

Hovedorganisationerne er enige om, at en stadig forbedring af virksomhedernes konkurrencedygtighed samt de ansattes arbejdstilfredshed er en forudsætning for virksomhedernes fortsatte udvikling og for større trivsel og tryghed for medarbejderne.

Udvikling og effektivisering af virksomhederne er en fælles interesse for ledelse og ansatte. Anvendelse og udvikling af ny teknologi er afgørende for virksomhedernes konkurrenceevne, beskæftigelse, arbejdsmiljø og arbejdstilfredsheden.

Endvidere er der enighed om, at der på virksomhederne kan løftes andre opgaver af fælles interesse for ledelse og medarbejdere, herunder aktivt at fremme et rummeligt arbejdsmarked. Samarbejdsudvalget skal i sit arbejde sikre lige og saglig behandling af alle ansatte uanset disses køn eller etnisk oprindelse.

Der er enighed om, at disse mål realiseres gennem et systematisk samarbejde mellem ledelse og ansatte på alle niveauer i virksomheden.

## **Det daglige samarbejde på alle virksomheder**

Udviklingen af det daglige samarbejde bygger på et samspil mellem ledelse og ansatte. Motiverende ledelsesformer og en aktiv medvirken fra medarbejdere og deres valgte tillidsrepræsentanter er nødvendige betingelser for udvikling af samarbejdet i virksomheden.

Der skal derfor anvendes ledelses-, samarbejds- og informationsformer, der tilskynder til, at flest mulige medarbejdere inddrages i tilrettelæggelsen og organiseringen af det daglige arbejde. Derved sikres de ansattes medvirken til ved deres viden, indsigt og erfaring at bidrage til en udvikling af virksomheden, og til at den daglige drift af de enkelte afdelinger i virksomheden kan foregå på en hensigtsmæssig og effektiv måde.

En decentralisering og delegering til den enkelte medarbejder eller gruppe af medarbejdere skal derfor indgå i disse bestræbelser. Det betyder, at synspunkter, ideer og forslag skal fremkomme på et så tidligt tidspunkt, at disse kan indgå i beslutningsgrundlaget.

## **Samarbejdsudvalg i større virksomheder**

I virksomheder inden for jordbruget, der beskæftiger 25 ansatte eller derover samt i virksomheder inden for jordbruget, der beskæftiger det industrielle område med 35 ansatte eller derover udvikles og følges det daglige samarbejde

gennem et samarbejdsudvalg bestående af repræsentanter for virksomhedens ledelse og for arbejdstagerne. Det er samarbejdsudvalgets opgave at drøfte og vurdere, hvorledes udvalget kan medvirke til at fremme og koordinere samarbejdsbestræbelserne i virksomheden i overensstemmelse med nærværende aftale.

### **Lokale forhold**

Samarbejdsudvalget kan beslutte at tilrettelægge samarbejdsudvalgets arbejde under hensyntagen til lokale behov og ønsker, såfremt formålet med nærværende aftale ikke forspildes, og såfremt aftalens forpligtelser overholdes, herunder at alle virksomhedens medarbejdere omfattes af samarbejdsudvalgets arbejde.

Såfremt der finder en sådan lokal tilrettelæggelse af samarbejdsudvalgets arbejde sted, kan såvel ledergruppen som medarbejdergruppen i samarbejdsudvalget opsige denne lokale aftale til ophør med et varsel på 3 måneder.

## **2. Information og høring**

Information mellem ledelse og ansatte er af afgørende betydning for samarbejdet i virksomheden.

Informationen skal rettes mod såvel den enkelte medarbejder som mod grupper af medarbejdere. Informationen skal gives på et så tidligt tidspunkt, at synspunkter, ideer og forslag fra medarbejderne kan indgå i beslutningsgrundlaget. Informationen er nødvendig for, at de ansatte kan medvirke ved udformningen af deres egen arbejdssituation.

Informationen skal indeholde ledelsens vurdering af konsekvenserne af påtænkte ændringer og skal være udformet på en sådan måde, at den er klar og let forståelig. Informationen skal tilpasses de grupper af ansatte, den er tiltænkt.

Såvel ledelse som ansatte er forpligtet til aktivt at deltage i den gensidige informationsproces.

### **Information til samarbejdsudvalget**

Et effektivt og godt samarbejde forudsætter, at samarbejdsudvalget er velinformeret om virksomhedens forhold og udvikling. Viden og indsigt hos alle parter er forudsætningen for, at samarbejdsudvalget kan fungere.

Det påhviler virksomhedens ledelse - med henblik på arbejdet i samarbejdsudvalget - løbende at informere udvalget om virksomhedens økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordre- og markedssituationen samt produktionsforhold og beskæftigelsesforhold, større ændringer og omlægninger bl.a. i anvendelse af ny teknologi i produktionen og administrationen, herunder i datamaskinbaseret teknologi og systemer.

Ligeledes påhviler det medarbejdernes repræsentanter at holde samarbejdsudvalget orienteret om forhold på arbejdspladsen, som har betydning for samarbejds klimaet.

Den information, der gives som led i drøftelserne af opgaverne, kan ikke omfatte forhold, hvorved parternes interesser kan lide skade, og oplysninger kan heller ikke kræves om personlige forhold.

Samarbejdsudvalgets medlemmer kan i særlige tilfælde pålægges fortrolighed om informationer givet i samarbejdsudvalget. Oplysninger, der udtrykkeligt er givet som fortrolige i samarbejdsorganerne, må ikke viderebringes. Der skal gives en nærmere begrundelse for fortrolighedens karakter og varighed.

### **Information til den enkelte medarbejder**

For at sikre, at alle ansatte holdes orienteret om arbejdet i samarbejdsorganerne, påhviler det samarbejdsudvalget at udvikle og fremme informationsformer, som kan løse denne opgave.

Det påhviler endvidere medlemmerne af samarbejdsudvalget at holde alle medarbejdere, som er ansat i virksomheden, orienteret om arbejdet i samarbejdsudvalget, herunder de beslutninger, som træffes i udvalget.

Medlemmerne af samarbejdsudvalget er i forbindelse med deres arbejde i samarbejdsudvalget ligeledes ansvarlige for at inddrage synspunkter, ideer og forslag fra alle virksomhedens medarbejdere.

De enkelte medarbejdere modtager endvidere information om forhold på arbejdspladsen, der vedrører deres egen arbejdssituation, fra deres nærmeste overordnede. I informationen indgår eventuelle ændringer i tekniske, uddannelses- og miljømæssige forhold for den enkelte.

### 3. Samarbejdsudvalget

I samarbejdsudvalget lægges rammerne for samarbejdet mellem ledelse og ansatte på alle niveauer i virksomheden.

Det er samarbejdsudvalgets overordnede opgave at udvikle samarbejdet overalt i virksomheden således, at det bliver til gavn for virksomheden og den enkelte medarbejder.

Det sker i samarbejdsudvalget ved at:

- følge og udvikle det daglige samarbejde og engagere så mange som muligt i dette arbejde,
- tilvejebringe og bevare gode og rolige arbejds- og beskæftigelsesforhold, øge de ansattes trivsel og tryghed bl.a. gennem sikringen af de samarbejds-mæssige aspekter af et godt psykisk arbejdsmiljø,
- øge de ansattes forståelse for virksomhedens situation med hensyn til drift, økonomi og konkurrencedygtighed.

#### Opgaver

Samarbejdsudvalget skal inddrages i følgende opgaver:

- Tilrettelæggelse af principper for de lokale arbejds- og velfærdsforhold samt principper for virksomhedens personalepolitik over for de personalegrupper, der er repræsenteret i samarbejdsudvalgets medarbejdergruppe.
- Udarbejdelse af principper for uddannelse og omskoling af ansatte, som skal betjene ny teknologi.
- Udarbejdelse af principper og personalepolitiske instrumenter, der kan fremme de i tillægsaftale om ligebehandling af 7. december 1999 indeholdte målsætninger om ligebehandling af mænd og kvinder og af danske arbejdstagere og arbejdstagere med anden etnisk baggrund.
- Tilrettelæggelse af principper vedrørende det rummelige arbejdsmarked. Dvs. principper, der tilsigter at forebygge udstødning af medarbejdere, at fastholde udstødningstruede medarbejdere samt at integrere nye medarbejdere med nedsat erhvervsevne.
- Fastlæggelse af principper for virksomhedens interne indsamling, opbevaring og brug af persondata.
- Udveksle synspunkter og behandle forslag vedrørende retningslinjer for produktions- og arbejdstilrettelæggelse og gennemførelse af større omlægninger i virksomheden.



- Vurdering af de tekniske, økonomiske, personale-, uddannelses- og miljømæssige konsekvenser vedrørende indførelse af ny eller ændringer i bestående teknologi, herunder datamaskinbaseret teknologi og systemer, når indførelsen eller ændringerne er af væsentligt omfang.
- Orientering om forslag til eventuelle produktivitetsfremmende lønsystemers principielle opbygning, virkemåde og anvendelighed samt muligheder for etablering af fondsdannelser med uddannelsesmæssige og sociale formål.

### **Bortfald af arbejdspladser**

Sker der efter en vurdering af konsekvenserne ved indførelse af ny teknologi, jf. førnævnte punkter, bortfald af arbejdspladser, skal virksomheden søge at omplacere og eventuelt omskole den enkelte ansatte til andet arbejde i virksomheden.

Ansatte, der afskediges på grund af indførelse af ny teknologi, gives passende frihed i opsigelsesperioden til efter samråd med arbejdsformidlingen at deltage i et arbejdsmarkedskursus, der er relevant for ny beskæftigelse. Kursets varighed kan højst andrage 4 uger.

Kursusafgift og eventuelt løntab udredes af virksomheden i det omfang, udgifterne ikke dækkes af det offentlige for så vidt angår medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i de sidste 12 måneder.

### **Arbejdsform**

Udformning af principper forudsætter en forpligtelse for begge parter til gennem medbestemmelse i samarbejdsudvalget at tilstræbe enighed og gennemføre det aftalte.

Hver af parterne kan opsigte aftalte principper med to måneders varsel og kræve optaget forhandlinger i samarbejdsudvalget om nye principper.

Inddragelse af samarbejdsudvalget skal ske på et så tidligt tidspunkt, at synspunkter, ideer og forslag fra medarbejderne kan indgå i beslutningsgrundlaget.

Når der i et samarbejdsudvalgsmøde behandles spørgsmål, som alene vedrører et begrænset område af virksomheden, og dette område ikke i forvejen er repræsenteret i begge grupper, bør der tilkaldes repræsentanter herfra til drøftelse af spørgsmålet.

I bestræbelserne for at opnå enighed kan samarbejdsudvalget søge vejledning fra Samarbejdsnævnet og de berørte faglige organisationer. En sådan

vejledning skal indhentes, når en af grupperne i samarbejdsudvalget fremsætter ønske derom.

Ved behandling af specielle spørgsmål i såvel samarbejdsudvalg som underudvalg kan hver af grupperne fra virksomheden tilkalde særligt sagkyndige på det pågældende område. Tilkaldelse af andre sagkyndige - herunder eksperter udefra forudsætter normalt, at der er enighed herom i samarbejdsudvalget. Såfremt kun en af grupperne i udvalget ønsker tilkaldt en ekspert udefra, kan der søges bistand til løsning af spørgsmålet i Samarbejdsnævnet.

### **Rammer for samarbejdet**

I samarbejdsudvalget drøftes alene principperne for tilrettelæggelsen af de lokale arbejds- og velfærdsforhold og virksomhedens personalepolitik. Finder en af grupperne i samarbejdsudvalget, at der i et konkret tilfælde er handlet i strid med de aftalte principper, behandles spørgsmålet dog i samarbejdsudvalget.

Ved behandling af opgaverne skal samarbejdsudvalget respektere gældende love og bestemmelser samt faglige overenskomster.

Udvalget kan ikke behandle spørgsmål, der vedrører oprettelse, forlængelse, opsigelse, fortolkning eller tilpasning af overenskomstmæssige eller lokale løn-aftaler, og som normalt fastlægges ad forhandlingens, respektive fagretlig vej.

### **Informationsformidling**

Samarbejdsudvalget har til opgave at udvikle informationsformer og -systemer, der kan holde alle ansatte informeret om arbejdet i samarbejdsudvalg, underudvalg m.v.

Informationer fra samarbejdsudvalg og nedsatte underudvalg til de ansatte kan udsendes i form af referater, personaleblad, opslag m.v. De kan endvidere gives ved orienteringsmøder, i informationsgrupper og lign.

Informationen skal tilpasses de grupper, den vedrører, og virksomhedens øvrige informationssystemer.

### **Møder**

Samarbejdsudvalget holder 6 ordinære møder årligt, medmindre andet aftales lokalt.

Møder afholdt i arbejdstiden må ikke medføre tab af arbejdsfortjeneste for udvalgsmedlemmerne.

Møder afholdt uden for normal arbejdstid honoreres med et af Samarbejdsnævnet til enhver tid fastsat beløb.

Omkostninger i forbindelse med samarbejdsudvalgets arbejde afholdes af virksomheden, som også stiller egnet lokale til rådighed for møderne.

Ekstraordinære møder holdes, når der er enighed herom, eller når en af grupperne foreslår det med angivelse af de spørgsmål, der ønskes behandlet. Om nødvendigt skal et ekstraordinært møde kunne holdes med meget kort varsel.

### **Formand, næstformand og sekretær**

Som formand fungerer en ansvarlig virksomhedsleder, og næstformanden vælges af medarbejdergruppen. Hvor der er valgt en fællestillidsrepræsentant, fungerer denne som næstformand.

Formanden leder møderne, og i hans forfald ledes de af næstformanden.

Næstformandens normale arbejde i virksomheden må ikke være en hindring for varetagelse af de opgaver, som samarbejdsudvalget påfører ham.

Virksomheden stiller fornøden kontormæssig assistance til rådighed i forbindelse med dennes opgaver i samarbejdsudvalget. Næstformanden skal af ledelsen løbende holdes informeret om forhold, som vil kunne forelægges

samarbejdsudvalget. Parterne vælger i fællesskab en sekretær. Valgperioden er 2 år. Genvalg kan finde sted.

### **Dagsorden og referat**

Formand og næstformand samt sekretær udarbejder i fællesskab en detaljeret dagsorden for møderne, der indkaldes til med mindst 8 dages skriftligt varsel, hvorefter mødedato og dagsorden bekendtgøres for alle ansatte. Det bør tilstræbes, at samarbejdsudvalgsmøderne holdes på faste mødedage.

Over drøftelserne i samarbejdsudvalget udarbejder sekretæren et referat med angivelse af de konklusioner, der træffes på mødet.

Referatet skal senest 8 dage efter mødet være underskrevet af formand og næstformand og umiddelbart derefter gøres tilgængeligt for de ansatte.

### **Underudvalg**

Samarbejdsudvalget er det organ i virksomheden, der samler og koordinerer alle de samarbejds-mæssige aktiviteter. Samarbejdsudvalget kan i den

forbindelse være initiativtager til udarbejdelse af analyser og rapporter, der kan danne grundlag for udvalgets fremtidige arbejde.

Samarbejdsudvalget kan i den forbindelse nedsætte permanente underudvalg eller ad hoc-udvalg, f.eks. afdelingsudvalg, teknologiudvalg, uddannelsesudvalg, kantineudvalg m.v.

Det er samarbejdsudvalgets opgave at sikre, at der inden igangsætning af et underudvalg udarbejdes en nærmere beskrivelse af dette udvalgs arbejdsopgaver.

Underudvalg skal holde samarbejdsudvalget løbende orienteret om deres arbejde.

## **4. Oprettelse af samarbejdsudvalg**

I virksomheder inden for jordbruget, der beskæftiger 25 ansatte eller derover, og inden for det industrielle område, der beskæftiger 35 ansatte og derover inden for samme geografiske enhed, oprettes et samarbejdsudvalg, hvor enten arbejdsgiveren eller et flertal blandt de ansatte foreslår det. Virksomheden kan få bistand fra Samarbejdsnævnets sekretariat til oprettelse af samarbejdsudvalg.

Ønsker ingen af parterne i virksomheden oprettelse af samarbejdsudvalg, anbefales det, at der jævnligt afholdes orienteringsmøder mellem ledelse og ansatte.

I virksomheder, hvor der ikke er oprettet samarbejdsudvalg, og hvor ledelse og ansatte ikke er i jævnlig kontakt, anbefales det, at der nedsættes arbejdsudvalg om teknologispørgsmål i de tilfælde, hvor der forestår større ændringer og omlægninger.

Ved oprettelse af samarbejdsudvalg skal reglerne i nærværende aftale følges. Oprettelse af samarbejdsudvalg skal meddeles til Samarbejdsnævnet af hensyn til udsendelse af oplysningsmateriale.

Ved beregning af antal medarbejdere medregnes alle, der ikke har arbejdsledende funktioner, herunder lærlinge og ungarbejdere.

I virksomheder, der beskæftiger mindre end 25 henholdsvis 35 ansatte inden for samme geografiske enhed, anbefales det, at ledelsen og de ansatte finder frem til samarbejdsformer, der tilgodeser de mål og midler, der er omtalt i afsnit 1.

## Sammensætning, valg og valgbarhed

Samarbejdsudvalget består af to grupper. Den ene gruppe består af ledelsesrepræsentanter. Den anden gruppe består af medarbejderrepræsentanter.

Ledelsesgruppen repræsenterer den ansvarlige virksomhedsledelse og de tekniske og merkantile funktionærer, der ikke kan være medlem af en arbejderorganisation i henhold til Hovedaftalens bestemmelse herom.

Medarbejdergruppen repræsenterer de øvrige ansatte i virksomheden. Antallet af repræsentanter udgør:

I virksomheder, hvor der er beskæftiget:

Antal ansatte	Ledelsesgruppen	Medarbejdergruppen
25-50	2	2
51-100	3	3
101-200	4	4
201-500	5	5
over 500	6	6

I virksomheder, hvor der er beskæftiget over 1000 ansatte, kan antallet af repræsentanter efter aftale forøges.

Hver af grupperne kan udpege et antal stedfortrædere, dog højst 1 for hvert medlem. Stedfortræderne indtræder i udvalget ved ordinære medlemmers forfald.

Ved et ordinært medlems fratræden fra virksomheden udpeges eller vælges et nyt medlem til samarbejdsudvalget.

Ved valg af repræsentanter og stedfortrædere til samarbejdsudvalget skal det i størst mulig udstrækning tilstræbes, at sammensætningen bliver så repræsentativ som muligt i personalemæssig, faglig og afdelingsmæssig henseende.

Repræsentanter for ledelsesgruppen udpeges af virksomhedens ledelse. Arbejdslederne skal være repræsenteret i henhold til særlig aftale herom mellem Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger og Ledernes Hovedorganisation.

Repræsentanter til medarbejdergruppen vælges af og blandt de Øvrige medarbejdere, dog således at overenskomstmæssigt valgte tillidsrepræsentanter er fødte medlemmer af udvalget. Er der flere tillidsrepræsentanter, end medarbejdergruppen skal omfatte, foretages valget mellem tillidsrepræsentanterne, men således at fællestillidsrepræsentanten, hvor en sådan findes, er født

medlem. Skal der vælges flere medlemmer til medarbejdergruppen, end der er tillidsrepræsentanter, foretages valget blandt de øvrige medarbejdere.

Til valgbarhed kræves de samme betingelser som for at kunne vælges til tillidsrepræsentant.

Valgperioden er for begge grupper 2 år. Genvalg kan finde sted. Hvervet ophører automatisk, hvis et medlem forlader virksomheden eller ophører med at være tillidsrepræsentant.

Medlemmer af samarbejdsudvalgets medarbejdergruppe, der ikke i forvejen nyder beskyttelse som tillidsrepræsentanter, skal ved afsked fra virksomheden ud over det i den kollektive overenskomst eventuelt fastsatte varsel gives 6 ugers opsigelsesvarsel. Dette gælder dog ikke for medlemmer af udvalget, der i forvejen har opnået et ifølge overenskomst fastsat opsigelsesvarsel på 13 uger eller derover. Det længere varsel kan dog højst svare til opsigelsesvarslet for en tillidsrepræsentant inden for samme faggruppe.

Såfremt der inden valget til samarbejdsudvalget stilles krav herom, kan medarbejdergruppen i samarbejdsudvalget suppleres med repræsentanter for grupper, der ikke er repræsenteret gennem de ordinære samarbejdsudvalgsmedlemmer eller tillidsrepræsentanter.

Med grupper forstås særlige faggrupper eller grupper med særlig uddannelse.

Der vil således være tale om grupper, som ikke umiddelbart er repræsenteret i samarbejdsudvalget, men som alligevel skal have sæde i samarbejdsudvalget, når de vælges hertil.

Det er en betingelse for at opnå repræsentation, at disse grupper inden valget anmoder herom. Det forudsættes i den forbindelse, at valget til samarbejdsudvalget annonceres i så god tid, at disse grupper får mulighed for at varetage deres interesser gennem en anmodning om repræsentation.

Ved valg af supplerende repræsentanter skal der bl.a. tages hensyn til størrelsen af virksomheden, antal medlemmer af samarbejdsudvalget, organisationerne omfattet af aftalen, antallet af ikkerepræsenterede grupper i forhold til det samlede antal lønmodtagere på virksomheden.

Ledelsesgruppen i samarbejdsudvalget udvides eventuelt med et antal medlemmer, som maksimalt svarer til antallet af supplerende repræsentanter i medarbejdergruppen.

## **Ophævelse**

I virksomheder, der har etableret samarbejdsudvalg, men som i en periode på 4 måneder beskæftiger under 25 henholdsvis 35 ansatte, kan samarbejdsudvalget nedlægges, når en af parterne ønsker det. Nedlæggelse af samarbejdsudvalg kan kun ske efter en indgående drøftelse i udvalget, og såfremt det besluttet at nedlægge samarbejdsudvalget, anbefales det, at ledelse og ansatte i virksomheden finder frem til samarbejdsformer, der tilgodeser denne aftales mål og midler i afsnit 1.

Nedlæggelse af et samarbejdsudvalg skal indberettes til Samarbejdsnævnet.

## **Koncerner**

I koncerner med adskilte datterselskaber, som har et salgs- eller produktionsmæssigt samarbejde, anbefales det at oprette koncernudvalg, som sammensættes af repræsentanter fra datterselskabernes samarbejdsudvalg.

I koncernudvalg drøftes spørgsmål af fælles interesse for datterselskaberne. De lokale parter kan søge bistand i Samarbejdsnævnet med henblik på at finde bedst mulige former for et sådant samarbejde.

I virksomheder med selvstændige filialer anbefales det at der gives muligheder for, at spørgsmål af fælles interesse for filialerne kan drøftes.

# **5. Hovedorganisationernes medvirken**

## **Samarbejdsnævnet**

Samarbejdsnævnet er oprettet af Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger og Landsorganisationen i Danmark. Nævnet består af 3 repræsentanter fra hver side. Ledernes Hovedorganisation udpeger et tilfornordnet medlem af nævnet.

## **Samarbejdsnævnets opgaver er følgende:**

1. at udføre et oplysnings-, vejlednings- og udviklingsarbejde til fremme af samarbejdet i virksomhederne,
2. at bistå ved oprettelse af samarbejdsudvalg og at vejlede dem i deres virksomhed,
3. at være organ for behandling af uoverensstemmelser efter afsnit 6.

De under pkt. 1 og 2 nævnte opgaver skal løses dels ved nævnets egen foranstaltning, dels i samarbejde med egnede organer for oplysning, uddannelse og forskning.

## **Samarbejdsnævnets sekretariat**

Til støtte for Samarbejdsnævnet i udførelsen af dets arbejde er der oprettet et sekretariat, hvortil hver af hovedorganisationerne udpeger konsulenter, som under ansvar for nævnet varetager de daglige opgaver og tilrettelægger nævnets arbejde.

Samarbejdsnævnets sekretariat yder bistand til både ledelse og tillidsrepræsentanter i virksomhederne om alle samarbejdsspørgsmål, herunder om fornyelse af samarbejdet.

Sekretariatet står til disposition med råd og vejledning ved såvel etableringen af samarbejdsudvalg som ved spørgsmål vedrørende det daglige samarbejde. Sekretariatets bistand skal indhentes, når en af grupperne i samarbejdsudvalget fremsætter ønske herom. Såfremt henvendelsen ikke kommer fra et enigt samarbejdsudvalg, har parterne pligt til at orientere hinanden om den.

Sekretariatet vil ved møder i virksomheden med samarbejdsudvalget være repræsenteret ved en konsulent fra hver af hovedorganisationerne.

Samarbejdsnævnets sekretariat fører et register over oprettede samarbejdsudvalg. Registeret anvendes til udsendelse af oplysningsmateriale fra Samarbejdsnævnet i form af cirkulærer og pjecer.

Samarbejdsnævnets sekretariat har i øvrigt til opgave at udarbejde rapporter om sit arbejde, deltage i informationsvirksomhed, undervisning m.v. samt foretage en førstebehandling af alle sager, der indbringes for Samarbejdsnævnet.

## **Samarbejdsnævnets økonomi**

Fællesudgifter ved nævnets og sekretariatets arbejde i form af f.eks. udgifter til pjecer, film, kampagner og lignende deles ligeligt mellem hovedorganisationerne.

## **6. Behandling af uoverensstemmelser**

Såfremt der på en virksomhed inden for Samarbejdsaftalens område opstår uenighed om aftalens forståelse eller anvendelse, skal uoverensstemmelsen søges bilagt ved lokal drøftelse i virksomhedens samarbejdsudvalg. Hver af parterne kan under sådanne drøftelser indhente vejledning fra Samarbejdsnævnet til brug for løsning af uoverensstemmelsen.

Såfremt det ikke ved lokale drøftelser lykkes at tilvejebringe enighed, kan hver af parterne indbringe sagen for Samarbejdsnævnet vedlagt et referat fra



drøftelserne om uoverensstemmelsen. Når sager indbringes for nævnet, kan der indhentes supplerende oplysninger.

Det påhviler herefter Samarbejdsnævnet at søge sagen bilagt ved forhandlinger med de implicerede parter og evt. deres fagforbund og arbejdsgiverforeninger.

Hvis det herefter ikke lykkes at opnå enighed, kan Samarbejdsnævnet, når en af parterne anmoder herom, tiltrædes af en opmand, der udpeges af Samarbejdsnævnet. Kan enighed om valg af opmand ikke opnås, udpeges denne af formanden for Arbejdsretten.

Nævnet behandler herefter sagen efter de almindelige retningslinjer, der gælder for behandling af faglig voldgift. Medmindre det under nævnsbehandlingen lykkes at få sagen forligt, afsiges kendelse, og drejer sagen sig om brud på aftalen, kan der idømmes den part, der har begået bruddet, en bod. Afgørelsen om bodsansvar og størrelsen af en eventuel bod fastsættes under hensyn til samtlige sagens omstændigheder og under behørig hensyntagen til, i hvilken grad overtrædelsen har været undskyldelig fra overtræderens side.

## **7. Ikrafttræden og varighed**

Denne aftale træder i kraft den 23. marts 2005.

Samarbejdsaftalen er gældende indtil den med 6 måneders varsel opsiges til en 1. oktober, dog tidligst den 1. oktober 2008

Den af parterne, der måtte have ønske om ændringer i Samarbejdsaftalen, skal 12 måneder forud for opsigelsen underrette modparten herom, hvorefter der optages forhandlinger med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af Samarbejdsaftalen.

København, den 14. marts 2005

For Landsorganisationen i Danmark

Hans Jensen  
Finn Sørensen

For Sammenslutningen af Landbrugs-  
gets Arbejdsgiverforeninger

Ove Møberg  
Nils Juhl Andreasen

Ikrafttrædelsesbestemmelse i aftalen i 2001:

Denne aftale, der ikke på noget området forringer gældende kollektiver aftaler, træder i kraft 1. oktober 2001 og er gældende, indtil den med 6 måneders varsel opsiges til en 1. april, dog tidligst pr. 1. april 2006.

København, den 29. august 2001

For Landsorganisationen i Danmark

For Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger

Hans Jensen  
Finn Sørensen

Ove Møberg  
Nils Juhl Andreasen

## **8. Aftale om ligebehandling - tillægsaftale til Samarbejdsaftalen**

### **§ 1 Aftalens omfang**

Denne aftale er en tillægsaftale til Samarbejdsaftalen af 29. august 2001 indgået mellem Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger og Landsorganisationen i Danmark.

Tillægsaftalen omfatter alle forhold, der fremmer ligebehandling af kvinder og mænd.

Tillægsaftalen omfatter også alle forhold, der fremmer ligebehandling af danske arbejdstagere og arbejdstagere med anden etnisk baggrund.

Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger og Landsorganisationen i Danmark er i den forbindelse enige om, at de principper for ligebehandling af kvinder og mænd, der er indeholdt i tillægsaftalen med de nødvendige og/eller naturlige tilpasninger, finder anvendelse i spørgsmål, om ligebehandling af danske arbejdstagere og arbejdstagere med anden etnisk baggrund.

### **§ 2 Formål**

1. Parterne er enige om at arbejde aktivt for at fremme ligebehandling i arbejdslivet. Formålet er at fremme en udvikling, så alle arbejdstagere uanset køn og etnisk baggrund, får samme muligheder for ansættelse, uddannelse, forfremmelse samt ansættelsesvilkår i øvrigt.

2. Der er enighed om at tilstræbe en mere ligelig fordeling mellem kvinder og mænd i de jobtyper og ansættelsesfunktioner, hvor erhvervsvalg og rekruttering har vist sig at være kønsbestemte.
3. Det anbefales, at der ved tilrettelæggelse af principper for virksomhedens personalepolitik tages passende hensyn til, at erhvervsarbejde kan forenes med forælderrollen.
4. Det anbefales endvidere, at den enkelte virksomhed gennem personalepolitikken søger at sikre et arbejdsklima uden:
  - a) uønsket adfærd af seksuel karakter eller anden kønsbestemt adfærd der krænker kvinder og mænds værdighed på arbejdspladsen,
  - b) diskrimination af arbejdstagere på grund af etnisk baggrund,
  - c) diskrimination af en person, der klager, eller en person, der ønsker at vidne eller vidner i tilfælde af en klage.

### **§ 3 Ansvar og information**

1. Arbejdsgiveren er ansvarlig i henhold til gældende lovgivning på området i den enkelte virksomhed.
2. Arbejdsgiveren skal samarbejde med de ansatte om fastlæggelse af retningslinjer for dette arbejde samt om udviklingen af eventuelle programmer for ligebehandling af kvinder og mænd, og herunder overveje om fysiske arbejdsforhold er indrettet således, at de passer til både mænd og kvinder.
3. Det påhviler virksomhedens ledelse at informere samarbejdsudvalget og nedsatte ligebehandlingsudvalg om forhold, der har betydning for arbejdet med ligebehandling i virksomheden. Informationer skal gives i overensstemmelse med de retningslinjer, der gælder i Samarbejdsaftalen.
4. Ligeledes påhviler det medarbejderrepræsentanterne at holde samarbejdsudvalget orienteret om medarbejderreaktioner på ligebehandlingsarbejdet.

### **§ 4 Udvalg**

1. I virksomheder, der har oprettet samarbejdsudvalg, behandler dette udvalg ligebehandlingsspørgsmålene.  
Underudvalg kan nedsættes i henhold til de retningslinjer, der gælder i Samarbejdsaftalen.
2. I virksomheder, hvor der ikke er oprettet samarbejdsudvalg, kan der nedsættes et udvalg om ligebehandlingsspørgsmål, hvor det er hensigtsmæssigt.

## **§ 5 Udvalgets opgaver**

1. Udvalget skal inddrages ved udarbejdelse af principper for ligebehandling, jf. Samarbejdsaftalens afsnit 3. Det samme gælder ved tilrettelæggelse af uddannelse og omskolingsarbejdet, som har betydning for ligebehandling for kvinder og mænd i virksomheden.
2. Såfremt ændringer i produktions- og arbejdstilrettelæggelsen samt gennemførelse af større omlægninger i virksomheden har indvirkning på ligebehandlingsspørgsmål, skal disse behandles i udvalget.
3. Udvalget kan, såfremt der er behov herfor, igangsætte en kortlægning, som viser forholdet mellem kvinder og mænd på områder som: Rekruttering, ansættelse, afskedigelse, principper for lønfastsættelse, uddannelse og advancement.

## **§ 6 Hovedorganisationernes medvirken**

Organisationerne vil fremme ligebehandlingen gennem information og rådgivning til samarbejdsudvalget, f.eks. ved at udarbejde informationsmateriale, arrangere kurser/konferencer mv.

## **§ 7 Behandling af uoverensstemmelser**

1. Behandling af uoverensstemmelser om ligebehandling henvises til virksomhedens samarbejdsudvalg. Såfremt enighed ikke opnås, behandles sagen i Samarbejdsnævnet efter gældende regler. Hovedorganisationerne kan i den forbindelse aftale, at Nævnet suppleres med særlige sagkyndige på området.
2. Uoverensstemmelser om løn- og afskedigelsesspørgsmål behandles dog efter de almindelige regler for behandling af faglig strid, som er aftalt mellem overenskomstparterne.

## **§ 8 Ikrafttræden og varighed uoverensstemmelser**

Denne aftale, der ikke på noget område forringer gældende kollektive aftaler, er ændret redaktionelt og er en del af Samarbejdsaftalen. Aftalen er gældende, indtil den med 6 måneders varsel op siges til en 1. april.

København, den 29. august 2001

For Landsorganisationen i Danmark

Hans Jensen  
Ib Wistisen

For Sammenslutningen af Landbrugs-  
Arbejdsgiverforeninger

Jens Lorenzen  
Nils Juhl Andreasen

## **9. Aftale mellem LO og SALA om et supplement til implementeringen ved lov**

Rådets direktiv 94/45 EF af 22. september 1994 om indførelse af Europæiske samarbejdsudvalg

### **§ 1. Aftalens grundlag**

Denne aftale, der er en tillægsaftale til Samarbejdsaftalen af 29. august 2001 mellem SALA og LO, finder anvendelse på virksomheder, der er omfattet af lov om europæiske samarbejdsudvalg, eller som har oprettet et europæisk samarbejdsudvalg. Aftalen supplerer lovens bestemmelser men viger i det omfang, der lokalt er indgået anden aftale på virksomhederne.

### **§ 2. Deltagere i samarbejdet**

Ledelsen udpeger et antal repræsentanter til deltagelse i møderne i det europæiske samarbejdsudvalg. Det europæiske samarbejdsudvalg kan holde møder, hvor ledelsens repræsentanter ikke er til stede.

Hvor der er oprettet koncernsamarbejdsudvalg, vælges lønmodtagerrepræsentanterne af og fra dette udvalg.

### **§ 3. Samarbejdets indhold**

Det europæiske samarbejdsudvalg kan arbejde med alle de emner, der er omfattet af Samarbejdsaftalen, og som har betydning for de ansatte i mere end et medlemsland. Dette samarbejde har samme formål som i Samarbejdsaftalen.

### **§ 4. Samarbejdets virkemåde**

Parterne er enige om, at der ved tilrettelæggelsen af arbejdet i det europæiske samarbejdsudvalg skal tages hensyn til såvel virksomhedens daglige arbejde som til medarbejdernes interesse i at deltage i arbejdet i europæiske samarbejdsudvalg.

### **§ 5. Konsulentbistand**

Parterne er enige om at stille konsulenter til rådighed for europæiske samarbejdsudvalg.

### **§ 6. Ledernes deltagelse**

Parterne respekterer aftalen mellem Ledernes Hovedorganisation og SALA om ledernes information og høring i forbindelse med europæiske samarbejdsudvalg.

### **§ 7. Behandling af uoverensstemmelser**

Parterne er enige om, at Samarbejdsnævnet kan drøfte og skal søge at løse uoverensstemmelser om anvendelsen af loven og denne aftale. Dette

begrænser ikke muligheden for at forelægge en uoverensstemmelse om lovens anvendelse for de ordinære domstole.

Parterne er enige om, at uoverensstemmelser om denne lov i lighed med andre uoverensstemmelser om arbejdsmarkedslovgivningen så vidt muligt bør søges løst i det fagretlige system, jf. protokollatet til Hovedaftalen herom.

### **§ 8. Opsigelse af aftalen**

Nærværende aftale kan, som en del af Samarbejdsaftalen, kun opsiges sammen med denne.

Note ad § 4:

SALA finder, at der særligt bør tages hensyn til små virksomheder og bedrifter. I virksomheder med meget få ansatte kan det være hensigtsmæssigt at organisere informationen og samarbejdet på en anden måde end ved direkte repræsentation i europæiske samarbejdsudvalg.

Fra LO's side påpeger man, at de ansatte i hvert af de af loven omhandlede lande, hvor virksomheder eller koncerner har en eller flere bedrifter eller virksomheder, har ret til at være direkte repræsenteret i det europæiske samarbejdsudvalg.

Denne aftale er en redaktionel ændring af aftale af 27. august 1996, og træder i kraft den 1. oktober 2001.

København, den 29. august 2001

For Landsorganisationen i Danmark

Hans Jensen  
Ib Wistisen

For Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger

Jens Lorenzen  
Nils Juhl Andreasen

## **10. Aftale om oprettelse af Samarbejdsforum for det Grønne Område (SAMGO)**

### **Udvalgets navn og hjemsted**

Samarbejdsforum for det Grønne Område (SAMGO) administrerer Samarbejdsaftalen på virksomheder omfattet af overenskomst mellem GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe, HK Privat eller Dansk Metalarbejderforbund og hjælper og rådgiver virksomhedens samarbejdsudvalg i alle samarbejdsspørgsmål, således også når samarbejdet er udfordret på den enkelte virksomhed.

SAMGO's hjemsted er GLS-A, Agro Food Park 13, 8200 Aarhus N.

## **Formål**

SAMGO har som målsætning at:

- bidrage til at opbygge de bedst mulige samarbejdsrelationer og en god forståelse for den fælles virkelighed mellem arbejdsgivere og arbejdstagere på de enkelte virksomheder til gavn for trivsel og produktivitet,
- tilbyde virksomhedernes samarbejdsudvalg støtte gennem projektinitiativer, der med baggrund i den økonomiske og arbejdsmarkedspolitiske udvikling kan bidrage til forbedret konkurrenceevne gennem udvikling, vækst og sikring af en veluddannet arbejdsstyrke.

## **SAMGO's opgaver**

SAMGO har til opgave at:

- udføre et oplysnings-, vejlednings- og udviklingsarbejde til fremme af samarbejdet i virksomhederne,
- bistå ved oprettelse af samarbejdsudvalg og at vejlede dem i deres virksomhed,
- være organ for behandling af uoverensstemmelser efter afsnit 6 i Samarbejdsaftalen.

## **Organisation**

- SAMGO ledes af et paritetisk sammensat politisk forum bestående af 6 medlemmer, som repræsenterer arbejdsgiver- og arbejdstagersiden indenfor ovenstående områder og har det overordnede ansvar for alle SAMGO's aktiviteter. Hver side kan udpege 2 suppleanter, der indtræder i SAMGO ved ordinære medlemmers forfald.
- Arbejdsgiversiden beklæder formandsposten og arbejdstagersiden beklæder næstformandsposten.
- Til støtte for SAMGO's arbejde oprettes et sekretariat med en konsulent fra henholdsvis arbejdsgiversiden og arbejdstagersiden.

## **Mødevirksomhed**

SAMGO afholder møder efter behov. Mødeindkaldelse med dagsorden udsendes 14 dage inden mødet. Dertil hørende bilag udsendes til medlemmerne 8 dage før mødet.

Der indkaldes til møder, såfremt formandskabet ønsker det, eller mindst 2 af forums medlemmer skriftligt fremsætter motiveret ønske herom.

SAMGO's møder ledes af formanden. Ved formandens forfald ledes møderne af næstformanden.

## **Sekretariatets opgaver**

Ved behandling af uoverensstemmelser og påstande om brud på Samarbejdsaftalen aftales følgende procedure:

- Konsulenterne søger uoverensstemmelserne bilagt.
- Såfremt det ikke lykkes at tilvejebringe enighed, kan hver af parterne indbringe sagen for SAMGO, som søger sagen bilagt ved forhandling mellem de implicerede parter.
- Hvor en forhandlingsløsning ikke er mulig, løses sagen i følge Samarbejdsaftalens regler.
- Konsulenterne forbereder beslutningsgrundlag og formidler beslutninger for SAMGO.

## **Konsulenttjeneste**

SAMGO har en konsulenttjeneste med samarbejdskonsulenter fra både arbejdsgiver- og arbejdstagersiden. Konsulenterne rådgiver virksomhedernes samarbejdsudvalg i forhold til konkrete ønsker og behov i de enkelte samarbejdsudvalg og tilrettelægger SAMGO's arbejde.

Konsulenttjenestens bistand til samarbejdsudvalgene ligger typisk inden for emner som:

- Bistand til oprettelse af samarbejdsudvalg.
- Inspiration til arbejdet i samarbejdsudvalget.
- Seminar eller temadag for samarbejdsudvalget.
- Seminarer for nye SU-medlemmer.

Alt efter den enkelte virksomheds specifikke behov og udfordringer på samarbejdsområdet sammensætter konsulenttjenesten de enkelte temaer, så samarbejdsudvalgets behov bliver imødekommet.

Konsulenttjenesten rådgiver virksomhederne inden for de arbejdsopgaver, der er beskrevet i Samarbejdsaftalen og fungerer som "lynafløder" i samarbejds-mæssigt belastende situationer med henblik på en hurtig og samarbejdsorienteret løsning af problemerne.



Konsulenttjenesten tilbyder tillige støtte i emner som f.eks.:

- Samarbejdsudvalgets rolle, opgaver og ansvar.
- Visioner og strategiudvikling for samarbejdsudvalget.
- Samarbejdsudvalgets rolle som forandringsformidler, når virksomheden står over for forandringer.
- Hvilke opgaver der er vigtige at varetage og hvilke holdninger, der bør præge arbejdet i samarbejdsudvalget.
- Øge samarbejdsudvalgets medlemmers deltagelse i og gennemførelse af konstruktive møder og i erkendelse af ansvaret for aktiv, konstruktiv deltagelse i møderne.

Konsulenttjenesten har i øvrigt til opgave at udarbejde rapporter om sit arbejde, deltage i informationsvirksomhed, undervisning m.v.

### **Økonomi**

Hver organisation afholder egne udgifter. SAMGO har ingen egen økonomi.

### **Underskrifter**

Nærværende vedtægter er indgået mellem nedennævnte organisationer:

*Jens Poulsen*  
Gartneri-, Land- og Skovbrugets  
Arbejdsgivere

*Morten Fischer-Nielsen*  
3F Den Grønne Gruppe

*Jesper Schmidt*  
HK/Privat

*Keld B Hansen*  
Dansk Metalarbejderforbund

Leif Frederiksen  
Foreningen af danske Inseminører

# 11. Stikordsregister

<b>A</b>			
Ad hoc-udvalg.....	10		
Afdelingsudvalg .....	10		
Arbejdsforhold .....	17		
Arbejdsformidlingen.....	7		
Arbejdslederne .....	11		
Arbejdsmarkedskursus .....	7		
Arbejdssituation .....	4		
Arbejdsudvalg om teknologi.....	10		
<b>B</b>			
Beskæftigelsesforhold .....	5; 6		
Bistand.....	8; 10; 13; 14		
Bodsansvar.....	15		
Brud på aftalen .....	15; 22		
<b>D</b>			
Datamaskinbaseret teknologi .....	5; 7		
Datterselskab.....	13		
Decentralisering.....	3		
Delegering .....	3		
Direktiv 94/45.....	19		
<b>E</b>			
Ekspertes .....	8		
Ekstraordinære møder.....	9		
Etnisk diskrimination.....	17		
Europæiske Samarbejdsudvalg.....	19		
<b>F</b>			
Filialer .....	13		
Fortrolighed .....	5		
Forælderrollen .....	17		
Fællestillidsrepræsentanten.....	9; 11		
<b>G</b>			
Geografiske enhed .....	10		
<b>I</b>			
Ideer og forslag fra medarbej- derne .....	3; 4; 5; 7		
Indberetning om nedlæggelse af Samarbejdsudvalget.....	13		
Indberetning om oprettelse af samarbejdsudvalg .....	10		
Information og høring .....	4		
Informationsproces .....	4		
<b>K</b>			
Konsulentbistand .....	19		
Kontormæssig assistance.....	9		
<b>L</b>			
Ligebehandling .....	6; 16		
Lokale forhold .....	4		
Lærlinge og ungarbejdere.....	10		
<b>M</b>			
Medbestemmelse .....	7		
Motiverende ledelsesformer.....	3		
<b>N</b>			
Nedlæggelse af samarbejdsudvalg.....	13		
Ny teknologi .....	3; 5; 6; 7		
<b>O</b>			
Omskoling.....	6; 18		
Opmand .....	15		
Oprettelse af samarbejdsudvalg .....	10		
Opsigelsesvarsel .....	12		
Ordre- og markedssituation .....	5		
Orientering til næstformanden .....	9		
Orienteringsmøder .....	8; 10		
Overenskomstmæssige forhold .....	8		
<b>P</b>			
Permanente underudvalg.....	10		
Personalepolitik .....	6; 8; 17		
Persondata .....	6		
Personlige forhold.....	5		
Produktions- og arbejdstilrette- læggelse .....	6; 18		
Produktionsmæssigt samarbejde.....	13		
<b>S</b>			
Sagkyndige på området.....	18		
Sagkyndige udefra.....	8		
Samarbejdsområdet .....	22		
Seksuel diskrimination .....	17		
Stedfortrædere.....	11		
Større omlægninger.....	6; 18		
SU-møder			
- Antal.....	8		
- Ekstraordinære.....	9		
- I arbejdstiden.....	8		
- Indkaldelsesvarsel.....	9		
- Referat og konklusion.....	9		
- Uden for arbejdstiden .....	9		
<b>T</b>			
Teknologiudvalg.....	10		
Tillidsrepræsentanter .....	12; 14		

U	
Uddannelse og omskoling .....	18
Uddannelsesudvalg .....	10
Underudvalg .....	8; 17

V	
Valgperiode.....	9; 12
Velfærdsforhold .....	6; 8
Vurdering af konsekvenser .....	4; 7

Ø	
Økonomiske situation.....	5



**Dansk Metal**  
Molestien 7  
2450 København SV  
33 63 20 00  
metal@danskmetal.dk



**HK Danmark**  
Weidekampsgade 8  
2300 Købengavn S  
70 11 45 45  
www.hk.dk



**GLS-A**  
Agro Food Park 13  
8200 Aarhus N  
8740 3400  
info@gls-a.dk



**3F**  
Kampmannsgade 4  
1790 København V  
70 300 300  
3f@3f.dk