

INNHOLDSFORTEGNELSE

	SIDE
INNLEDNING.....	5
Tariffavtaler	5
DEL A	6
KAP. I PARTSFORHOLD, VIRKEOMRÅDE OG VARIGHET	6
§ 1-1 Partsforhold	6
§ 1-2 Virkeområde	6
§ 1-3 Varighet	6
KAP. II ORGANISASJONSRETTE, FREDSPLIKT, FORHANDLINGSRETT OG SØKSMÅL	6
§ 2-1 Organisasjonsretten	6
§ 2-2 Fredsplikt	6
§ 2-3 Forhandlinger.....	7
§ 2-4 Søksmål	7
KAP. III KONFLIKTER.....	7
§ 3-1 Kollektive oppsigelser	7
§ 3-2 Lærlingers og lærekandidaters stilling ved konflikt	8
§ 3-3 Arbeid i forbindelse med konflikt	9
§ 3-4 Arbeidstakernes avstemningsregler	9
§ 3-5 Arbeidsgivernes avstemningsregler.....	10
§ 3-6 Sympatiaksjoner	10
§ 3-7 Ny tariffavtale i tariffperioden.....	11
§ 3-8 Overgang til ny tariffavtale på grunn av endrede forhold	12
§ 3-9 Behandling av krav om ny tariffavtale	12
§ 3-10 Den faste tvistenemnd	13
§ 3-11 Bedrifter som trer ut av AAF.....	14
§ 3-12 Oversikt over tariffbundne bedrifter.....	14
§ 3-13 Bedrifter som ikke lenger har organiserte ansatte	14
§ 3-14 Politiske demonstrasjonsaksjoner.....	14
KAP. IV SÆRAVTALER	15
§ 4-1 Særavtalers gyldighet	15
§ 4-2 Oppsigelse av særavtaler	15
§ 4-3 Virkningen av at særavtale utløper.....	15
KAP. V TILLITSVALGTE, ANTALL OG VALG	16
§ 5-1 Rett og plikt til å velge tillitsvalgt	16
§ 5-2 Antall tillitsvalgte	16
§ 5-3 Gruppevise valg.....	16
§ 5-4 Arbeidsutvalg.....	16
§ 5-5 Tillitsvalgte med spesielle oppgaver	17
§ 5-6 Utvalg av tillitsvalgte.....	17

§ 5-7 Valgregler	17
§ 5-8 Valgperioden	17
§ 5-9 Melding om valg.....	18
KAP. VI ARBEIDSGIVERS OG TILLITSVALGTES RETTIGHETER OG PLIKTER.....	18
§ 6-1 Partenes felleserklæring om tillitsvalgte.....	18
§ 6-2 Arbeidstakerens representanter.....	18
§ 6-3 Arbeidsgivers representant	19
§ 6-4 Partenes representanter ved forhandlinger	19
§ 6-5 Partenes opptreden.....	19
§ 6-6 De tillitsvalgtes arbeidsforhold.....	19
§ 6-7 Møter i arbeidstiden.....	20
§ 6-8 Godtgjørelse.....	21
§ 6-9 Tjenestefri for tillitsvalgte	21
§ 6-10 Krav om at tillitsvalgt eller representant for arbeidsgiver skal fratre.....	21
§ 6-11 Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte	22
§ 6-12 Adgang til foretaket.....	22
KAP. VII VERNEARBEID OG VERNE- OG HELSEPERSONALE	23
§ 7-1 Verneombud	23
§ 7-2 Arbeidsmiljøutvalg	23
§ 7-3 Bedriftshelsetjeneste.....	23
KAP. VIII PERMITTERING.....	23
§ 8-1 Vilkårene for permittering	23
§ 8-2 Plikt til å konferere før varsel gis	24
§ 8-3 Varsel om permittering.....	24
§ 8-4 Varselets form og innhold	24
§ 8-5 Betinget varsel	25
§ 8-6 Oppsigelse under permittering.....	25
§ 8-7 Spesielle bestemmelser.....	25
KAP. IX INFORMASJON, SAMARBEID OG MEDBESTEMMELSE	25
§ 9-1 Målsetting	25
§ 9-2 Organisering og gjennomføring.....	26
§ 9-3 Drøftelser om foretakets ordinære drift.....	26
§ 9-4 Drøftelser vedrørende omlegging av driften	27
§ 9-5 Drøftelser om selskapsrettslige forhold.....	27
§ 9-6 Nærmere om drøftelse og informasjon	27
§ 9-7 Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold	28
§ 9-8 Eksterne rådgivere	28
§ 9-9 Foretaksavdelinger med egen ledelse	28
§ 9-10 Kombinerte møter.....	28
§ 9-11 Virkning av manglende informasjon	29
§ 9-12 Ansiennitet ved oppsigelse p.g.a. innskrenkning	29
§ 9-13 Personellregistre og kontrolltiltak	29

§ 9-14 Forhåndsinformasjon til tillitsvalgte.....	30
§ 9-15 Ansettelse m.v.	30
§ 9-16 Eierskifte i aksjeselskap.....	30
§ 9-17 Kontaktmøte i foretak som eies av selskap	30
§ 9-18 Brudd på reglene om informasjon og drøftelser	31
§ 9-19 Bedriftsdemokrati	31
KAP. X BESTEMMELSER VEDRØRENDE INDIVIDUELLE ANSETTELSESFORHOLD	32
§ 10-1 Rett til å nekte å arbeide sammen med person som har vist utilbørlig opptreden.....	32
§ 10-2 Drøftelse før oppsigelse eller avskjed	32
§ 10-3 Tiltak for yrkeshemmede.....	32
§ 10-4 Fortrinnsrett til ny stilling.....	32
§ 10-5 Tjenestefrihet for ivaretagelse av offentlige verv	33
§ 10-6 Tjenestefri for arbeidstakere	33
§ 10-7 Sluttattest	33
§ 10-8 1. og 17. mai	33
§ 10-9 Opparbeidelse av fridager.....	33
§ 10-10 Permisjon for utdanning	34
KAP XI UTLØNNING, LØNN OVER BANK OG TREKK AV FAGFORENINGSKONTINGENT	34
§ 11-1 Utlønning over bank	34
§ 11-2 Trekk av fagforeningskontingent.....	34
DEL B SAMARBEIDSAVTALE	35
KAP. XII SAMARBEIDSUTVALG.....	35
§ 12-1 Opprettelse.....	35
§ 12-2 Sammensetning og størrelse	36
§ 12-3 Valg og stemmerett.....	36
§ 12-4 Funksjonstid.....	36
§ 12-5 Valgbarhet	36
§ 12-6 Utvalgets ledelse.....	36
§ 12-7 Utvalgets møter.....	37
§ 12-8 Utvalgets arbeidsområde	37
§ 12-9 Protokoller	37
§ 12-10 Uaktuelle saker	38
§ 12-11 Samarbeids- og arbeidsmiljøutvalg	38
KAP. XV INFORMASJONSMØTER OG BEDRIFTSKONFERANSER	38
§ 12-1 Informasjonsmøter.....	38
KAP. XVI KOMPETANSEUTVIKLING.....	38
§ 13-1 Innledning	38
§ 13-2 Etter- og videreutdanning	38
§ 13-3 Tiltak/virkemidler	39
§ 13-4 Dokumentasjon av realkompetanse	39

KAP. XVII HANDLINGSPLAN FOR OPPLÆRING OG VIDEREUTVIKLING	39
§ 14-1 Målsetting	39
§ 14-2 Kartlegging av kompetansebehov – utarbeiding av opplæringsplaner	39
§ 14-3 Retningslinjer for opplæring og videreutvikling	39
KAP. XVIII PARTENES ANSVAR FOR OPPFØLGING AV SAMARBEIDSAVTALEN	40
§ 15-1 Organisasjonsansvar	40
§ 15-2 Organisasjonsbistand	40
KAP. XIX ORGANISASJONENES FELLESTILTAK – SAMARBEID OG UTVIKLING	40
§ 16-1 Organisering	40
§ 16-2 Sammensetning	40
§ 16-3 Utvikling, resultater og planer	40
§ 16-4 Sekretariat	40
§ 16-5 Finansiering	40
DEL C	42
TILLEGGSAVTALER	42
TILLEGGSAVTALE I	43
Rammeavtale om likestilling i arbeidslivet	43
TILLEGGSAVTALE II	45
Avtale om opplæring i verne- og miljøarbeid i virksomhetene for verneombud og medlemmer i arbeidsmiljøutvalg (AMU)	45
TILLEGGSAVTALE III	48
Rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer	48
TILLEGGSAVTALE IV	52
Avtale om kontrolltiltak i bedriften	52
TILLEGGSAVTALE V	53
Rammeavtale om systematisk arbeidsvurdering som grunnlag for fastsettelse av differensierte lønninger	53
TILLEGGSAVTALE VI	56
Rammeavtale om deltidsarbeid	56
PROTOKOLLTILFØRSLER TIL HOVEDAVTALEN 2006 - 2009	57
Protokolltilførsel vedrørende Hovedavtalens ikrafttredelse:	57
Protokolltilførsel vedrørende utredning av konsernbestemmelser:	57

INNLEDNING

TARIFFAVTALER

Tariffavtaler opprettes mellom vedkommende arbeiderforetak/bedrift og de interesserte forbund. De som er ansatt i foretak/bedrift som er nevnt ovenfor, AAF og HK erkjenner felles interesse for forpliktelse igjennom samarbeid å opprettholde høy organisasjonsgrad. Dette vil sikre ryddige og trygge arbeidsforhold, som igjen vil bidra til motiverte, kreative og produktive medarbeidere.

Partenes interesse skal videreføres i forbund og LO i samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte ved aktiv bruk av § 9-15, særlig ved nyansettelser.

For at organiserte arbeidstakere og arbeidsgivere skal sikres bred oppslutning og derigjennom fylle sin funksjon som sentrale samfunnsaktører, er det av avgjørende betydning at det i forhandlings- og konfliktsituasjoner vises respekt for organisasjonenes interesser og at ingen av partene opptrer på en måte som svekker hverandres posisjon.

DEL A

KAP. I

PARTSFORHOLD, VIRKEOMRÅDE OG VARIGHET

§ 1-1 PARTSFORHOLD

Hovedavtalen gjelder mellom Handel og Kontor i Norge (HK) og forbundets avdelinger og Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening (AAF) med tilsluttende foretak.

§ 1-2 VIRKEOMRÅDE

Hovedavtalen er første del av alle tariffavtaler for arbeidstakere som er eller blir opprettet mellom de organisasjoner som er nevnt i overskriften og/eller deres medlemmer, og som ikke omfattes av andre Hovedavtaler.

§ 1-3 VARIGHET

Denne avtale, som trer i kraft 1. september 2006, gjelder til 31. desember 2009 og videre 2 år av gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 6 - seks - måneders varsel.

KAP. II

ORGANISASJONSRETTE, FREDSPLIKT, FORHANDLINGSRETT OG SØKSMÅL

§ 2-1 ORGANISASJONSRETTE

Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening og Handel og Kontor i Norge anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og arbeidstakernes frie foreningsrett.

I Hovedavtalen og arbeidstvistloven er organisasjonenes demokratiske rettigheter nedfelt. Et sentralt prinsipp i nasjonal og internasjonal rett på arbeidsrettens område er retten for arbeidstakere og arbeidsgivere til å organisere seg og gjennom kollektive avtaler ivareta sine interesser.

Det er av avgjørende betydning at det i forhandlings- og konfliktsituasjoner vises respekt for organisasjonenes interesser og at ingen av partene opptrer på en måte som svekker hverandres posisjon. For å fylle sine roller er det viktig for AAF og HK å ha en høy oppslutning slik at partene erkjenner felles interesse for og en forpliktelse igjennom samarbeid i å opprettholde en høy organisasjonsgrad.

§ 2-2 FREDSPLIKT

Hvor det er tariffavtale, må arbeidsstans eller annen arbeidskamp ikke finne sted.

Oppstår det tvist om forståelsen av en tariffavtale eller krav som bygger på en tariffavtale, blir saken å avgjøre av Arbeidsretten, hvis partene ikke blir enige etter reglene i § 2-3.

Hvor det foregår konflikt i forbindelse med tarifforhandlinger i eget forbund, skal ikke det berørte forbundet tas ut i en eventuell streik mellom AAF og HK.

§ 2-3 FORHANDLINGER

1. Tvist mellom bedrift og arbeidstakerne skal søkes løst ved forhandlinger mellom foretaket og tillitsvalgte. Fra forhandlingene skal settes opp protokoll. Partenes syn skal fremgå av protokollen som skal undertegnes av begge parter.
2. Oppnås ikke enighet mellom foretaket og tillitsvalgte kan HK og AAF bli enige om å fortsette forhandlingene etter at en ansvarlig representant fra hver av organisasjonene er tilkalt.
3. Det er ikke adgang for organisasjonene eller deres underorganisasjoner til å tre i direkte forbindelse med den annen organisasjons medlemmer uten i forståelse med denne.
4. Forhandlingsmøte skal holdes senest 8 dager etter at det er fremsatt skriftlig krav om det.

Merknad:

Partene er enige om at i tvister hvor den arbeidstaker tvisten gjelder er ansatt i Handel og Kontor i Norge, anerkjenner HK Fagbevegelse som den ene part.

§ 2-4 SØKSMÅL

Tvist om forståelsen av denne Hovedavtale kan innbringes for arbeidsretten. Søksmålsrett etter avtalen har bare AAF og HK.

Tilsvarende gjelder søksmål i anledning av annen tariffavtale, med mindre søksmålsretten er overdradd iht arbeidstvistlovens § 8.

AAF og HK skal varsle den annen part om søksmål mot/fra annen tariffpart om likelydende tariffbestemmelser.

KAP. III KONFLIKTER

§ 3-1 KOLLEKTIVE OPPSIGELSER

1. AAF og HK vil ved tariffrevisjonene eller ved varsel om arbeidsstans etter Arbeidstvistloven godta som gyldig plassoppsigelse for arbeidstakerne et varsel utvekslet mellom begge organisasjoner eller mellom de tilsluttede landsforeninger og forbund, når hovedorganisasjonen har fått melding om oppsigelsen. Begge parter forplikter seg til å gi disse opplysninger med minst 14 dagers varsel.

Plassoppsigelsen skal i form og innhold være i samsvar med arbeidstvistlovens § 28.

2. Varsel om plassfratredelse (plassoppsigelsens endelige omfang) skal gis med minst 4 dagers frist, og senest i forbindelse med krav om avslutning av meklingen etter arbeidstvistlovens § 36.

Varsel om utvidelse av konflikten skal likeledes av hver av partene gis med minst 4 dagers frist.

3. For bedrifter utenfor AAF som er bundet av overenskomst gjennom direkte avtale med forbundet (såkalte ”tiltredelsesavtaler”, ”hengeavtaler” eller ”erklæringsavtaler”), der partene er enige om å tiltre ”den til enhver tid gjeldende overenskomst”, gjelder følgende:

Disse bedrifter omfattes av tariffrevisjoner mellom overenskomstens parter, uten at direkteavtalen sies opp.

Som følge av at forbundet og de uorganiserte bedrifter er enige om å tiltre den til enhver tid gjeldende overenskomst, gjennomføres det ikke særskilt forhandling og/eller mekling mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter, idet forhandling/mekling mellom overenskomstens parter også omfatter/gjelder mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter.

Når LO/forbundet sier opp overenskomsten, varsles de uorganiserte bedrifter om dette ved kopi av oppsigelsen. Dette varsel regnes som forutgående oppsigelse av tariffavtalen og tilfredsstillende arbeidstvistlovens krav for iverksettelse av lovlig arbeidskamp.

Forbundet har rett til å ta medlemmer i disse bedrifter ut i arbeidskamp med varsling av plassoppsigelse og eventuell plassfratredelse i hht. fristene i § 3-1 nr. 1, 2 og nr. 4, samtidig som det varsles plassoppsigelse/plassfratredelse i hovedoppgjøret.

Eventuell arbeidskamp i uorganiserte bedrifter opphører samtidig med opphør av arbeidskampen i hovedkonflikten.

Når det er sluttet ny avtale mellom partene i overenskomsten, gjelder denne for de uorganiserte bedrifter uten særskilt vedtakelse.

Disse bestemmelser er en nødvendig konsekvens av Hovedavtalen § 3-1 nr. 4.

Dersom forbundet eller bedriften ønsker å gjennomføre en selvstendig tariffrevisjon må direkteavtalen sies opp i hht. de oppsigelsesregler som gjelder.

4. Dersom et meklingsforslag forkastes kan plassfratredelse iverksettes med 4 dagers varsel, med mindre partene blir enig om noe annet. Varselet kan gis før svarfristens utløp.

§ 3-2 LÆRLINGERS OG LÆREKANDIDATERS STILLING VED KONFLIKT

1. Lærlinger på kontrakt og lærekandidater på opplæringskontrakt omfattes ikke av kollektiv oppsigelse i henhold til § 3-1, 1. ledd, med mindre de uttrykkelig er nevnt i det varsel som skal utveksles mellom organisasjonene.

2. Lærlinger og lærekandidater skal, når de ikke er tatt med i plassoppsigelsen, fortsette sin opplæring under arbeidsstansen. Foretaket skal så vidt mulig drive opplæringen på vanlig måte.

Hvis stansen medfører at det ikke lenger er mulig å drive opplæringen på rasjonell måte, kan lærlingene og lærekandidatene med minst 7 dagers varsel permitteres for det tidsrom stansen varer.

For lærlinger og lærekandidater som blir permittert i henhold til foregående avsnitt, skal spørsmålet om eventuell forlengelse av læretiden på grunn av arbeidsstansen, avgjøres overensstemmende med lov om grunnskolen og den videregående opplæring (opplæringslova) § 4-6 eller tilsvarende bestemmelser i annen lovgivning.

§ 3-3 ARBEID I FORBINDELSE MED KONFLIKT

1. Hovedorganisasjonene forutsetter, hvor det er behov, at det i det enkelte foretak, eventuelt innenfor det enkelte overenskomstområde, i god tid før tariffutløp, slutes avtaler som regulerer forhold som er knyttet til driftens avslutning og gjenopptagelse på teknisk og verne-messig forsvarlig måte, samt arbeid som er nødvendig for å avverge fare for liv og helse eller betydelig materiell skade.
2. Stedlige avtaler om dette skal godkjennes av de direkte overenskomstparter. Hvis det ikke oppnås enighet ved lokale forhandlinger kan saken bringes inn for overenskomstpartene. Hvis det ikke oppnås enighet i disse forhandlingene eller hvis en av overenskomstpartene ikke godkjenner den stedlige avtale, kan saken bringes inn for hovedorganisasjonene.
3. Avtaler som nevnt under punkt 2 gjelder inntil ny tariffavtale trer i kraft.

§ 3-4 ARBEIDSTAKERNES AVSTEMNINGSREGLER

1. Ved avstemninger over tarifforslag innkalles de stemmeberettigede til møte, hvor tarifforslaget blir lagt frem og hvor en foretar skriftlig hemmelig avstemning. Stemmesedlene blir samlet inn enten av styret i foreningen eller av en særskilt oppnevnt komité. Stemmesedlene forsegles og oppbevares av styret i foreningen eller av komitéen inntil avstemningen innen vedkommende distrikt er avsluttet for alle som skal delta i den. Styret eller komitéen foretar deretter opptelling og fører resultatet inn i en protokoll. Stemmeresultatet skal sendes vedkommende forbund, og må ikke i noen form offentliggjøres før hovedorganisasjonene har gjort vedtak om det. Stemmesedlene skal, om det kreves, sendes til forbundet.

Forbundene sender foreningene en oversikt over det samlede stemmeresultat og stemmegivningen i avdelingene.

Avstemning kan også gjennomføres ved at hver ansatt som skal delta i avgjørelsen, blir gjort kjent med tarifforslaget og tilstilet stemmeseddel med plikt til å returnere denne påført sin stemmegivning.

2. a) Rett til å delta i avstemninger om tarifforslag har alle organiserte ved bedrifter som tarifforslaget gjelder.

- b) I fagforeninger hvor medlemmene stadig skifter arbeidssted, har alle medlemmer rett til å delta i avstemningen.
 - c) Når en fagforening får seg forelagt en hovedtariff, som faktisk bestemmer lønns- og arbeidsvilkårene for hele faget, har alle medlemmer rett til å delta i avstemningen.
 - d) Alle stemmeberettigede medlemmer har stemmeplikt.
3. a) Hvis det er så få som stemmer at avstemningen ikke gir et fullgyldig uttrykk for hva flertallet av de stemmeberettigede medlemmer mener, kan forbundsstyre pålegge ny avstemning.
- Den nye avstemning skal omfatte alle interesserte foreninger og stemmeberettigede medlemmer.
- b) Ved foretak hvor det arbeides på skift, skal møtet eller møtene holdes slik at alle medlemmer får anledning til å stemme.
4. Medlemmer som uten gyldig grunn lar være å stemme over tarifforslag når de får stønad, mister retten til fortsatt bidrag. Tvister mellom forening og medlemmer om denne bestemmelse avgjøres av forbundsstyret.
5. Disse regler for avstemninger om tarifforslag skal følges av alle organisasjoner tilsluttet Landsorganisasjonen.
6. Blir det tvist om bruken av avstemningsreglene, avgjør HKs forbundsstyre tvisten.
7. I forbindelse med avstemning skal foretaket gi de tillitsvalgte oversikt over arbeidstakernes arbeidssteder.

§ 3-5 ARBEIDSGIVERNES AVSTEMNINGSREGLER

Når forslag til tariffavtale blir sendt til uravstemning, deltar de medlemmer av AAF som forslaget gjelder. Avstemningen skal være hemmelig og skriftlig. For at et forslag som blir sendt til uravstemning skal være forkastet, kreves at minst halvparten av de stemmeberettigede stemmer har stemt for forkastelse.

Disse reglene endrer ikke den retten AAFs styret har til å lede og avslutte tariffoppgjør og konflikter etter de lover som gjelder til enhver tid i organisasjonene.

§ 3-6 SYMPATIAKSJONER

1. Bestemmelsene om fredsplikt i tariffavtalene innskrenker ikke foretakets eller de ansattes rett til å delta i en arbeidsstans som blir satt i verk til støtte for annen lovlig konflikt, når samtykke er gitt av AAF og HK. Før samtykke blir gitt, skal det forhandles mellom disse organisasjonene om utvidelse av hovedkonflikten. Forhandlingsmøte skal være holdt innen 4 dager etter at det er reist krav om det.
2. Varslet for arbeidsstans skal være som bestemt i § 3-1. Ved sympatistreik hos medlemmer av AAF til støtte for ansatte ved bedrifter som ikke står tilsluttet noen arbeidsgiverorganisasjon, skal varselsfristen være 3 uker.

3. Hvis LO/HK erklærer sympatistreik blant AAFs medlemmer på grunn av konflikt ved en bedrift/foretak som ikke står som medlem av AAF, skal LO/HK samtidig erklære sympatistreik ved tilsvarende uorganiserte bedrifter, hvis slike finnes; dog skal antallet ansatte som medtas i sympatistreiken ved de uorganiserte bedrifter omtrentlig motsvare antall ansatte ved de organiserte bedrifter. Hovedorganisasjonene kan bli enige om unntak fra denne regel.
4. Den adgang LO/HK har til å erklære sympatistreik ved bedrifter tilsluttet AAF til støtte for krav overfor uorganiserte bedrifter, er avhengig av at kravene ikke går videre enn AAFs tariffavtaler for tilsvarende bedrifter.
5. Plassoppsigelse etter reglene i denne paragraf skal være ubetinget, hvis ikke hovedkonflikten gjelder retten til å få arbeidsvilkårene fastsatt i tariffavtales form ved bedrifter hvor minst halvdelen av funksjonærene er organisert i forbund tilsluttet LO. Har konflikten til mål å verne organisasjonsretten, har LO eller forbund tilsluttet LO rett til å nytte betinget plassoppsigelse uansett medlemstall.

§ 3-7 NY TARIFFAVTALE I TARIFFPERIODEN

1. HK og AAF kan - i tariffperioden - kreve at tariffavtale skal gjelde i medlemsforetak som ikke har vært bundet av tariffavtale mellom organisasjonene.

Tilsvarende gjelder dersom tariffbundet bedrift igangsetter virksomhet som ikke er omfattet av gjeldende tariffavtale for foretaket.

Når et forbund har fremsatt krav om tariffavtale overfor foretak som ikke er medlem av AAF og foretaket/foretaket deretter trer inn som medlem, skal AAF uten ugrunnet opphold gi meddelelse om medlemsskapet til HK.

2. Vilkåret for å kreve tariffavtale gjennomført er at foretaket er medlem av AAF og at HK har organiserte arbeidstakere i foretaket. For å kunne kreve opprettet tariffavtale på foretaket/foretaket for den aktuelle arbeidstakergruppen, er det et vilkår at HK organiserer minst 10 % av arbeidstakerne i foretaket innenfor tariffområdet. I bedrifter med færre enn 25 ansatte gjelder ikke ovenstående regler, men vil som hovedregel følges. Vertikale overenskomster og overenskomster som gjøres gjeldende individuelt er unntatt.
3. I tilfeller der bare lærlinger er organisert og ikke foretakets/foretakets øvrige ansatte innen foretakets samme overenskomstområde, kan HK kreve at overenskomstens bestemmelser skal praktiseres i forhold til lærlingene selv om overenskomsten ikke gjøres gjeldende. Denne praktiseringen bekreftes ved brevveksling mellom overenskomstens parter.
4. Kravet skal gjelde den bestående tariffavtale mellom HK og AAF som gjelder for bedrifter/foretak av samme art.

Det tilligger HK og AAF å ta standpunkt til hvilken tariffavtale som skal gjøres gjeldende.

Intern organisasjonstilhørighet avgjøres av LO og AAF, men har ikke betydning for avtalevalget.

Denne bestemmelse er ikke til hinder for å gjennomføre vertikale avtale- og organisasjonsforhold.

5. Tariffavtalen skal gjelde fra det tidspunkt kravet er mottatt.

Ved tvist om valg mellom flere anvendbare tariffavtaler, skal partene drøfte om Hovedavtalen og Fellesordningene skal gjøres gjeldende fra kravtidspunktet.

Dersom foretaket er bundet av annen tariffavtale ved innmeldelse i AAF, gjelder denne til den er bragt til utløp.

6. Medfører overgang til ny tariffavtale endringer i lønns- og arbeidsvilkårene, herunder pensjon, eller forskjeller i vilkårene blant dem som utfører samme arbeid, skal det forhandles om en overgangsordning.
7. Bestemmelsene i denne paragraf er ikke til hinder for å gjennomføre vertikale avtale- og organisasjonsforhold. Partene vil spesielt peke på at tilpasning av avtaleverket til de tradisjonelle tariffavtalene i privat næringsliv, kan skape problemer i bedrifter/foretak med bakgrunn fra offentlig virksomhet.

§ 3-8 OVERGANG TIL NY TARIFFAVTALE PÅ GRUNN AV ENDREDE FORHOLD

Medfører endringer i produksjonens art, arten av utførelsen av arbeidet eller arbeidsforholdene at den tariffavtale som er gjeldende ikke lenger er den som passer best på foretaket, kan hver av partene oppta forhandlinger om å gjøre den tariffavtale gjeldende som det er naturlig å benytte etter bestemmelsene i § 3-10 pkt. 3. Tvist om hvilken av to eller flere tariffavtaler som kan gjøres gjeldende avgjøres av tvistenemnden. § 3-7 nr. 6 gjelder tilsvarende.

§ 3-9 BEHANDLING AV KRAV OM NY TARIFFAVTALE

1. Krav om gjennomføring av tariffavtale etter § 3-7 fremsettes skriftlig av HK eller AAF.
2. Bekreftelse på gjennomføring av tariffavtale på vegne av HK eller AAF, skal gis motparten snarest mulig, og innen 1 måned fra kravet er mottatt.
3. Dersom kravet bestrides, jfr. § 3-7 pkt. 2 og 3, skal det føres forhandlinger mellom HK og AAF for å få løst tvisten. Den part som bestrider kravet, må samtidig be om forhandlingsmøte. Med mindre partene blir enige om noe annet, skal møtet avholdes innen en måned.
4. Oppnås ikke enighet, har hver av partene rett til å bringe tvisten inn for Den faste tvistenemnd HK/AAF, jfr § 3-10. Stevning må i tilfelle være uttatt innen 2 måneder fra forhandlingenes avslutning. Med mindre partene i den enkelte sak blir enige om noe annet, medfører oversittelse av søksmålsfristen at tariffavtale skal gjennomføres i samsvar med det krav som er fremsatt.

§ 3-10 DEN FASTE TVISTENEMND

1. Den faste tvistenemnd skal bestå av en representant fra henholdsvis HK og AAF og en nøytral oppmann utpekt av partene i fellesskap. Blir partene ikke enige, utpeker Riksmeglingsmannen oppmannen. Nemndens funksjonstid skal følge Hovedavtalens varighetsperiode.

2. Nemnden skal treffe sin avgjørelse på grunnlag av de retningslinjer som fremgår av pkt. 3.

Hvis partene er enige om det, kan nemnda treffe sin avgjørelse på grunnlag av skriftlig behandling.

Ved valg mellom flere anvendbare tariffavtaler, skal nemnden foreta en realitetsavgjørelse.

Finner nemnden at ingen av de påberopte tariffavtaler er anvendbare, blir tvisten å behandle etter arbeidstvistlovens § 6 nr. 3.

3. Ved vurdering av foretakets art, skal det tas hensyn til dens drift og arbeidsforhold og til arten og utførelsen av arbeidet. Foretakets betegnelse skal ikke være avgjørende, i det nemnden først og fremst skal ta sikte på å gjennomføre den tariffavtale som produksjons- og bransjemessig er naturligst for foretaket.

4. Der vedkommende tariffavtales lønnsatser (time-, dag-, måneds- eller prosentlønn eller akkordsatser) ikke naturlig kan anvendes umiddelbart, forhandles i samsvar med § 2-3. Blir partene ikke enige, avgjøres tvisten av en nemnd sammensatt som fastsatt i pkt. 1 foran. Det samme gjelder hvor tariffavtalen mangler lønnsatser for enkelte kategorier ved foretaket, eller hvor særegne forhold gjør det påkrevet å ta med bestemmelser som ikke finnes i den tariffavtale som gjøres gjeldende.

5. Foreligger det ved innmelding av en bedrift/foretak plassoppsigelse til støtte for krav om å få opprettet tariffavtale ved foretaket/foretaket eller er megling besluttet, kan det ved nemnd fastsettes at det for utført arbeid i det forløpne tidsrom helt eller delvis skal etterbetales i samsvar med de lønnsatser som gjøres gjeldende for foretaket/foretaket. Når det dreier seg om nyoppsettelse av tariffavtale ved foretaket/foretaket, skal lønnsatser etterbetales fra den dag kravet ble skriftlig fremsatt. Hvis det dreier seg om revisjon av tidligere tariffavtale for foretaket, kan etterbetaling ikke gjøres gjeldende før fra det tidspunkt den tidligere avtale utløp.

6. Hvis funksjonærer ved foretaket/foretaket tidligere har hatt visse fordeler som etter vanlig praksis ikke reguleres ved tariffavtale, og som det ikke har vært tatt hensyn til ved fastsettelsen av de tariffestede lønns- og arbeidsvilkår, kan slike fordeler fortsatt bestå for de enkelte funksjonærer så lenge de er knyttet til foretaket. AAF kan imidlertid kreve at også slike fordeler kan sløyfes, hvis det foreligger særegne forhold. Oppstår det i denne forbindelse tvist som ikke løses ved forhandlinger i samsvar med § 2-3, skal den avgjøres ved nemnd i henhold til pkt. 1 foran.

Hvis den tariffavtale som gjøres gjeldende for nyinnmeldt bedrift/foretak har bestemmelser om bibehold av fordeler i tillegg til de tariffestede, gir slik bestemmelse ikke funksjonærer rett til å kreve at fordelene skal bestå i større utstrekning enn ovenfor nevnt, idet en tvist i tilfelle avgjøres ved nemnd.

Merknad:

Fordeler som etter vanlig praksis ikke reguleres ved tariffavtale kan eksempelvis være fri medisin, fri skolegang for barn til funksjonærer eller tjenestefri med lønn i forbindelse med offentlig ombud eller låneordninger.

§ 3-11 BEDRIFTER SOM TRER UT AV AAF

Dersom en tariffbundet bedrift trer ut av AAF i tariffperioden, skal AAF varsle HK om uttreddelsen og tidspunktet for den så snart som mulig.

En bedrift som trer ut av AAF i tariffperioden er fortsatt bundet av de tariffavtaler som gjaldt ved uttreddelsen (jfr. arbeidstvistlovens § 3 nr. 4).

§ 3-12 OVERSIKT OVER TARIFFBUNDNE BEDRIFTER

HK og AAF skal utveksle oversiktslister pr. 01.02 over tariffbundne bedrifter.

Bedrifter som er oppført på oversiktslisten pr. 01.02 omfattes av samme års tariffrevisjon, med mindre det fremgår av listene at medlemsskapet i AAF opphører før utløpet av tariffperioden. For bedrifter som omfattes av tariffavtalen med utløp i annet halvår, vil tilsvarende dato være 2 mnd. før tariffavtalens utløpsdato.

§ 3-13 BEDRIFTER SOM IKKE LENGER HAR ORGANISERTE ANSATTE

Før utløpet av første avtaleår opptar HK og AAF forhandlinger om eventuelt bortfall av tariffavtale i bedrifter der HK ikke lenger har medlemmer.

§ 3-14 POLITISKE DEMONSTRASJONSAKSJONER

Partene anerkjenner gjensidig retten til å iverksette politiske demonstrasjonsaksjoner. Det er en forutsetning at formålet med aksjonen ikke er å fremtvinge forandringer i de tariffmessige ordnede forhold.

Politiske demonstrasjonsaksjoner skal forhåndsvarsles. Den som oppfordrer til aksjonen skal så tidlig som omstendighetene tillater varsle tariffmotparten, og dessuten sørge for varsling av aktuelle tillitsvalgte og bedrifter. Varslet bør angi tidspunktet for aksjonen, dens bakgrunn og forventede varighet. Siktemålet med forhåndsvarslingen er å gi berørte parter tid og anledning til å innrette seg slik at aksjonen ikke griper inn i virksomhetenes ordinære drift i større grad enn nødvendig.

Bestemmelsene over, tar ikke sikte på å endre rettstilstanden skapt gjennom Arbeidsrettens praksis om politiske demonstrasjonsaksjoner.

KAP. IV SÆRAVTALER

§ 4-1 SÆRAVTALERS GYLDIGHET

Skriftlige særavtaler om lønns- eller arbeidsvilkår inngått mellom bedriftsledelsen og funksjonærenes representanter, binder partene inntil de ved skriftlig oppsigelse er brakt til utløp. Dette gjelder dog ikke hvis særavtalen er i strid med den tariffavtale som på organisasjonsmessig måte er opprettet for foretaket.

§ 4-2 OPPSIGELSE AV SÆRAVTALER

1. Forhandlinger før oppsigelse

De lokale parter skal føre forhandlinger om særavtaler før oppsigelse finner sted. Oppsigelse kan likevel finne sted hvis forhandlinger er krevet og ikke kommet i stand innen 8 dager.

2. Særavtaler med bestemt løpetid

Særavtaler med bestemt løpetid kan sies opp med minst 1 måneds varsel før utløpstiden med mindre annet er avtalt. Blir avtalen ikke sagt opp til utløpstiden, gjelder den samme oppsigelsesfristen videre 1 måned av gangen.

3. Særavtaler som gjelder inntil videre

Særavtale som det er bestemt eller forutsatt skal gjelde inntil videre kan når som helst sies opp med minst 1 måneds varsel med mindre annet er avtalt.

4. Særavtaler som følger foretakets tariffavtale

Særavtale som det er avtalt eller forutsatt skal gjelde så lenge foretakets tariffavtale løper, gjelder videre for neste tariffperiode, dersom man ved en tariffrevisjon ikke er blitt enig om at særavtalen skal falle bort eller endres.

Har særavtale samme varighet som foretakets tariffavtale, kan det i tariffperioden kreves lokale forhandlinger om revisjon av særavtalen.

Oppnås ikke enighet kan saken bringes inn for organisasjonene etter Hovedavtalens § 2-3. Oppnås fortsatt ikke enighet kan hver av de lokale parter med samme oppsigelsestid som for tariffavtalen bringe særavtalen til opphør ved tariffavtalens utløpstid

5. Rett til forhandling og voldgift

Foregående bestemmelser kommer i tillegg til den rett partene i henhold til gjeldende tariffbestemmelser måtte ha til å kreve forhandlinger og eventuelt voldgiftsbehandling ved revisjon av særavtaler.

§ 4-3 VIRKNINGEN AV AT SÆRAVTALE UTLØPER

Når en særavtale utløper etter oppsigelse mens tariffavtalen ennå består mellom partene, skal de forhold som særavtalen omfattet, ordnes på grunnlag av tariffavtalens bestemmelser.

Arbeidstvistlovens § 6 nr. 3, siste ledd gjelder tilsvarende ved oppsigelse av særavtaler som følger foretakets tariffavtale. De lønns- og arbeidsvilkår som følger av særavtalen gjelder derfor så lenge forhandling og mekling om ny tariffavtale pågår.

KAP. V TILLITSVALGTE, ANTALL OG VALG

§ 5-1 RETT OG PLIKT TIL Å VELGE TILLITSVALGT

Ved hvert foretak skal det velges tillitsvalgte.

Blir en bedrift splittet i mindre enheter og de tidligere eiere fortsatt har vesentlige eierinteresser, kan arbeidstakerene innenfor samme forbundsområde kreve at det i en overgangsperiode på inntil 6 måneder opprettes et felles arbeidsutvalg av tillitsvalgte, jfr. § 5-4.

Når bedriftsstrukturen endres slik at den ikke samsvarer med den etablerte organiseringen av klubber/avdelinger, skal partene drøfte hensiktsmessige ordninger.

Partene på den enkelte bedrift kan, med vekt på struktur og organisasjonsform, treffe skriftlig avtale om et større antall tillitsvalgte enn det som følger av § 5-2.

§ 5-2 ANTALL TILLITSVALGTE

Ved hvert foretak som har inntil 25 arbeidstakere, kan det velges inntil 3 tillitsvalgte og deretter 1 tillitsvalgt for hver 25. arbeidstaker.

Partene på den enkelte bedrift kan, med vekt på struktur og organisasjonsform, treffe skriftlig avtale om et større antall tillitsvalgte enn det som følger av første ledd.

Når en virksomhet omorganiserer eller endrer antallet arbeidstakere, skal antallet tillitsvalgte drøftes. Antallet tillitsvalgte skal til enhver tid stå i forhold til bemanningen.

§ 5-3 GRUPPEVISE VALG

Valg av tillitsvalgte kan om ønskes i steden foregå gruppevis. Enhver arbeidsgruppe, som av de lokale parter anerkjennes som sådan, og som har gjennomsnittlig minst 25 arbeidstakere, har da rett til 1 tillitsvalgt i utvalget for tillitsvalgte. Dette gjelder selv om antallet tillitsvalgte derved blir høyere enn etter § 5-1.

§ 5-4 ARBEIDSUTVALG

Blant de tillitsvalgte velges et arbeidsutvalg som består av leder, nestleder og sekretær. Arbeidsutvalget har ansvar for ledelsen av de tillitsvalgtes arbeid.

§ 5-5 TILLITSVALGTE MED SPESIELLE OPPGAVER

Blant de tillitsvalgte kan enkelte velges til spesielle oppgaver, f.eks. studie/ opplæringstillitsvalgt, sosialtillitsvalgt, ungdomstillitsvalgt og likestillingstillitsvalgt, jfr. § 10-10 og kap. XVI. Dette skal ikke medføre at antall tillitsvalgte økes. Dersom det velges særskilt sosialtillitsvalgt, skal denne bistå de ansatte i saker av sosial karakter som har tilknytning til forhold på foretaket. Før opplæringstiltak settes i gang, skal studietillitsvalgte tas med på råd.

Tillitsvalgte etter tilleggsavtale I og II kan velges i tillegg utover rammene angitt i § 5-2.

Hvis arbeidstakerne på foretaket er tilsluttet flere forbund innenfor LO, kan det opptas drøftelser med bedriftsledelsen med sikte på å oppnå en rasjonell behandling av spørsmål i tilknytning til Rammeavtalen om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer. I den sammenheng kan det også opptas drøftelser om antall datatillitsvalgte.

§ 5-6 UTVALG AV TILLITSVALGTE

Hvis de ansatte ved foretaket er medlemmer i ulike fagforeninger, tilsluttet LO, kan de i felles møter velge leder for de tillitsvalgte. Lederen av LO-utvalget kan velges utenom de øvrige tillitsvalgte og uavhengig av hvilken hovedavtale som gjelder.

Lederen kan delta i alle avtalte forhandlingsmøter etter § 2-3.

I foretak hvor de tillitsvalgte er plassert over et større geografisk område, skal partene inngå avtale om samarbeid på landsbasis om hvordan tillitsvalgte skal gis nødvendig informasjon.

Det bør avholdes minst ett informasjonsmøte i året eller at en finner andre tilsvarende informasjonsformer.

§ 5-7 VALGREGLER

Tillitsvalgte skal velges blant anerkjent dyktige arbeidstakere med erfaring og innsikt i foretakets arbeidsforhold. De skal såvidt mulig ha arbeidet i foretaket eller i selskapet som helhet de to siste år.

Arbeidstakere som i særlig grad skal være arbeidsgiverens representant - så som arbeidstaker i særlig betrodd stilling som overordnet leder innenfor foretaket, som personlig sekretær for bedriftsledelsen eller som skal representere arbeidsgiveren i forhandlinger om eller ved avgjørelsen av lønns- og arbeidsvilkår for underordnet personale, kan ikke velges som tillitsvalgt.

§ 5-8 VALGPERIODEN

Valget gjelder for et kalenderår. Leder, nestleder og sekretær kan velges for 2 år. Ved leders fravær fungerer nestleder eller i dennes fravær sekretær. Hvis en tillitsvalgt slutter ved foretaket, opphører vedkommende i vervet .

Protokolltilførsel:

Arbeidstakere som er sagt opp, kan ikke velges. Dette gjelder ikke gjenvalg.

§ 5-9 MELDING OM VALG

Foretaket skal innen 8 dager ha skriftlig melding med navn på de valgte iht § 5-2 med angivelse av hvem som er leder, nestleder og sekretær.

En arbeidstaker kan ikke kreves anerkjent som tillitsvalgt før slik melding er gitt. Inntil foretaket har mottatt melding om nyvalg, fungerer de tidligere valgte.

KAP. VI

ARBEIDSGIVERS OG TILLITSVALGTES RETTIGHETER OG PLIKTER

§ 6-1 PARTENES FELLESEKTLÆRING OM TILLITSVALGTE

Det er av avgjørende betydning at samarbeidet mellom foretakets representanter og de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og betryggende former, og at tillitsvalgte settes i stand til å ivareta sine oppgaver etter Hovedavtalen og arbeidsmiljøloven og som tillitsvalgte på foretaket for sin organisasjon på en effektiv måte.

Hovedorganisasjonene vil understreke betydningen av at så vel arbeidstakerne som foretaket har representanter med best mulige forutsetninger for behandling av samarbeidsspørsmål. En gjensidig korrekt og tillitsfull opptreden mellom foretakets representanter og de tillitsvalgte er en avgjørende forutsetning for samarbeidet mellom partene på foretaket.

Partene understreker også de tillitsvalgtes spesielle stilling ved innskrenkninger, omorganiseringer og permitteringer.

Partene vil gjennom opplysnings- og kursvirksomhet søke å dyktiggjøre sine representanter for de oppgaver som påhviler dem.

§ 6-2 ARBEIDSTAKERENS REPRESENTANTER

1. De tillitsvalgte godkjennes som representanter og talsmenn for de organiserte arbeidstakerne.
2. De tillitsvalgte har rett til å forplikte arbeidstakerne i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av arbeidstakere, når tariffavtale ikke er til hinder for dette. Det forutsettes at de tillitsvalgte, hvis de anser det nødvendig, legger saken frem for sine arbeidskamerater før de tar standpunkt til spørsmålet.

Foretaket skal ha svar uten ugrunnet opphold.

3. De tillitsvalgte har rett til å ta seg av og søke ordnet i minnelighet klagemål som de enkelte arbeidstakere har overfor foretaket, eller som foretaket har overfor de enkelte arbeidstakere.
4. Når de tillitsvalgte har noe å fremføre, skal de henvende seg direkte til arbeidsgiveren eller dennes representant på arbeidstedet.

§ 6-3 ARBEIDSGIVERS REPRESENTANT

Arbeidsgiver skal daglig ha en ansvarlig representant til stede som de tillitsvalgte kan henvende seg til. Arbeidsgiveren skal gi arbeidsutvalget skriftlig melding om navnet på representanten og dennes stedfortreder.

Kan representanten ikke ta stilling umiddelbart til henvendelsen, men vil foreta nærmere undersøkelser, skal det gis svar uten ugrunnet opphold.

§ 6-4 PARTENES REPRESENTANTER VED FORHANDLINGER

1. Foretaket/foretakets og arbeidstakernes representanter skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger jfr § 6-2 nr 2 og § 6-3.
2. Ved forhandlinger kan arbeidsgiver møte selv eller ved stedfortreder for bedriftsledelsen. Arbeidsgiveren eller dennes stedfortreder kan tilkalle andre fra bedriftsledelsen.

De tillitsvalgte kan tilkalle representanter fra de berørte arbeidstakere.

3. I tvistesaker møter vanligvis ikke flere enn tre representanter fra hver av partene. Er bare en tillitsvalgt til stede, kan vedkommende ta med en annen arbeidstaker.

§ 6-5 PARTENES OPPTREDEN

1. De tillitsvalgte og foretaket/foretakets representanter har plikt til å gjøre sitt beste for å opprettholde et rolig og godt samarbeidsforhold.
2. Arbeidsgiver og de tillitsvalgte skal påse at de plikter som påhviler partene etter tariffavtale, arbeidsreglement og arbeidsmiljølov blir fulgt, med mindre disse oppgaver spesielt er tillagt andre organer.
3. Det er uforenlig med arbeidsgivers og de tillitsvalgtes plikter å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt. De tillitsvalgte har heller ikke anledning til å nedlegge sine verv i forbindelse med slik konflikt.
4. De tillitsvalgte må ta tilbørlig hensyn til at produksjonen skal lide minst mulig skade og at spesialmaskiner ikke blir stoppet i sin regulære drift.

§ 6-6 DE TILLITSVALGTES ARBEIDSFORHOLD

1. Partene er enige om at de tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å utføre sine oppgaver i henhold til Hovedavtalen.

Dersom en av partene ønsker det, skal det føres lokale forhandlinger om en avtale om tid som tillitsvalgt trenger for å utføre arbeidet innenfor ordinær arbeidstid. Samlet tid avpasses etter arbeidets omfang. Dersom partene ikke blir enige, behandles tvisten etter § 2-3.

Merknad:

Hva som er nødvendig tid for utføring av arbeid for tillitsvalgt vil variere fra foretak til foretak. Det kan være en løsning å inngå avtale om en tidsramme. Store foretak har ofte inngått avtale om en tidsramme. Også i små og mellomstore foretak kan det være hensiktsmessig å inngå en slik avtale.

2. Det kan opptas lokale drøftelser om det for å lette tillitsvalgtes arbeid skal stilles nødvendig utstyrt arbeidsrom til disposisjon, herunder så langt det er praktisk mulig og etter nærmere avtale gis adgang til tilsvarende kontorteknisk utstyr som benyttes i foretaket. Drøftelsene skal ta hensyn til foretakets størrelse, struktur, driftsform, tekniske karakter, informasjons- og kommunikasjonsteknologisk utrustning, tariffavtalens lønnsform eller lignende.

Tillitsvalgte skal i alle fall ha rett til låsbart skap og adgang til telefon, videre adgang til telefax etter nærmere avtale når foretaket har dette.

3. Arbeidsutvalget og tillitsvalgte etter § 5-5 skal ha uhindret adgang til foretakets avdelinger i den utstrekning det er nødvendig for å utføre tillitsvervet. De skal på forhånd sørge for at nærmeste overordnede får melding om årsaken til at de må forlate sin arbeidsplass, og skal så vidt mulig gi arbeidsleder i den avdeling de kommer til beskjed om hvem de ønsker å snakke med.

De øvrige tillitsvalgte skal også uhindret kunne utføre sitt verv. Med tillatelse fra nærmeste overordnede kan de i denne forbindelse forlate sin arbeidsplass.

§ 6-7 MØTER I ARBEIDSTIDEN

1. Utvalgsmøter

Utvalget av tillitsvalgte kan i forståelse med bedriftsledelsen holde møter i arbeidstiden uten trekk i lønn.

Ved planer om fusjoner, fusjoner og større omorganiseringer kan de tillitsvalgte ved berørte bedrifter i forståelse med bedriftsledelsen holde felles møter uten trekk i lønn.

2. Medlemsmøter

Medlemsmøter for valg av tillitsvalgte og avstemning over tarifforslag kan holdes i arbeidstiden uten trekk i lønn såfremt dette ikke medfører vesentlige driftsmessige ulemper.

Når utvalget av tillitsvalgte i forståelse med bedriftsledelsen er av den oppfatning at avgjørelse i saker må fattes omgående eller at saker av særlig viktighet skal behandles, kan det holdes medlemsmøter i arbeidstiden uten trekk i lønn.

Dersom virksomhetens driftstid strekker seg ut over 8 timer, kan medlemsmøte i forståelse med ledelsen holdes i arbeidstiden uten trekk i lønn.

Dersom ikke saken krever omgående avgjørelse, skal foretaket gis minst 8 dagers varsel.

§ 6-8 GODTGJØRELSE

Når lokalt avtalt forhandlingsmøte etter § 2-3 avholdes i den enkelte tillitsvalgtes ordinære arbeidstid, godtgjøres tapt arbeidsfortjeneste. Møte som holdes i fritid skal godtgjøres med timelønn beregnet etter reglene for helligdager og 1. og 17. mai.

Medgått tid til tillitsvalgtes arbeid etter § 6-6 nr 1 betales tilsvarende. Det samme gjelder møter etter kap. IX, møter i bedriftsutvalg, avdelingsutvalg og arbeidsmiljøutvalg, ved bedriftskonferanser og samarbeidsutvalg etter del B, og når det er nødvendig å gi bedriftsutvalgets leder og/eller sekretær fri for å utføre sine oppgaver.

Tid som verneombud anvender til vernearbeid betales på samme måte. Partene i foretaket eller det enkelte overenskomstområde kan avtale en annen beregningsmåte for godtgjørelsen. Overtid skal betales som fastsatt i arbeidsmiljølovens § 6-5 (2) og (3).

§ 6-9 TJENESTEFRI FOR TILLITSVALGTE

1. Arbeidstakere og tillitsvalgte på foretaket skal ikke nektes tjenestefri uten tvingende grunn når de innkalles til møter og forhandlinger av sin organisasjon, skal delta i fagkurs, faglig opplysningsvirksomhet, i faglige delegasjoner, eller nyttes som foreleser/kursleder i organisasjonens faglige kurs for tillitsvalgte.

Landsstyremøter, forbundsstyremøter, representantskapsmøter, landsmøter, kongresser, styremøter i LO avdelinger, styremøter i fagforeningen og HK-fagbevegelse.

Tjenestefri til lokale forhandlinger etter § 2-2 gis med lønn og forhandlingsmøter etter § 2-3.

Tilsvarende rett til permisjon gjelder for skolering av inntil en uke varighet av ansattes representanter i foretakets styrende organer. Den valgte representant skal ha dekket tapt arbeidsfortjeneste i forbindelse med kurs godkjent av bedriften.

Funksjonærer som skal utdannes til tillitsverv innen fagorganisasjonen skal også i rimelig utstrekning gis tjenestefrihet når de skal delta i fagkurs eller faglig opplysningsvirksomhet.

2. Forespørsler om tjenestefrihet skal rettes til bedriftsledelsen så tidlig som mulig.

§ 6-10 KRAV OM AT TILLITSVALGT ELLER REPRESENTANT FOR ARBEIDSGIVER SKAL FRATRE

Hvis en tillitsvalgt gjør seg skyldig i grovt brudd på sine plikter etter Hovedavtalen, kan AAF overfor HK kreve at vedkommende fratrer som tillitsvalgt. Tas kravet til følge har arbeidstakerne plikt til straks å velge ny tillitsvalgt.

Hvis arbeidsgivers representant gjør seg skyldig i grovt brudd på Hovedavtalen, kan HK kreve at vedkommende skal fratre som representant overfor arbeidstakerne. Tas kravet til følge har arbeidsgiver plikt til straks å utpeke en ny representant.

Ved uenighet om fratreden avgjøres tvisten av Arbeidsretten. Det betraktes som grovt brudd på Hovedavtalen å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt.

Tillitsvalgt eller arbeidsgiverrepresentant som må fratre kan ikke velges eller utpekes før det er gått 2 år.

Tillitsvalgte skal ikke meddeles skriftlig advarsel begrunnet i utøvelsen av tillitsvervet uten saklig grunn.

§ 6-11 OPPSIGELSE ELLER AVSKJED AV TILLITSVALGTE

Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte kan ikke skje uten saklig grunn. I tillegg til ansiennitet og andre grunner det er rimelig å ta hensyn til, skal det legges vekt på den spesielle stilling de tillitsvalgte har i foretaket.

Ved individuell oppsigelse av tillitsvalgt skal det gis 3 måneders frist hvis ikke arbeidsmiljølov eller arbeidsavtale gir rett til lengre frist. Denne spesielle frist gjelder ikke hvis oppsigelsen skyldes den tillitsvalgtes eget forhold.

Bestemmelsene i arbeidsmiljølovens kapittel 15 får tilsvarende anvendelse, dog slik at hvis HK gjør gjeldende at oppsigelsen er usaklig, skal fratreden ikke finne sted før Arbeidsrettens dom foreligger. Stevning må i så fall være uttatt senest 8 uker etter at oppsigelsen er mottatt.

Hvis virksomheten nedlegges er det viktig at berørte funksjonærer beholder en tillitsvalgt så lenge som mulig. Det samme gjelder når et konkursrammet foretak drives videre av bostyret med sikte på avvikling.

Før oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt foretas skal spørsmålet drøftes med arbeidsutvalget, hvis ikke vedkommende motsetter seg det, eller dette vil virke krenkende overfor andre.

Er tillitsvalgte eller andre ansatte sagt opp eller avskjediget de siste 3 måneder før innmeldelse i AAF, og det hevdes at dette skyldes krav om tariffavtale, skal tvisten behandles etter Hovedavtalens regler. Det samme gjelder tvist om oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte i forbindelse med overdragelse eller selskapsrettslige nyorganisering av bedrift, når HK hevder at oppsigelsen eller avskjeden strider mot Hovedavtalens § 2-1.

Ovennevnte bestemmelser gjelder tilsvarende for verneombud, medlemmer av arbeidsmiljøutvalg, styre- og bedriftsforsamling.

§ 6-12 ADGANG TIL FORETAKET

Når tillitsvalgte i HK, samt ledere i deres underavdelinger som har tariffavtale med foretaket, ønsker adgang til foretaket for å ivareta tariffmessige gjøremål, skal det gis adgang etter å ha meldt fra til bedriftsledelsen. Ovenstående gjelder også problemer knyttet til at de tillitsvalgte ikke behersker norsk. Dette endrer ikke bestemmelsen i § 2-3 nr 3.

KAP. VII VERNEARBEID OG VERNE- OG HELSEPERSONALE

§ 7-1 VERNEOMBUD

Verneombudet har uhindret adgang til sitt verneområde. Må vedkommende forlate arbeidsplassen, skal den nærmeste overordnede underrettes på forhånd eller snarest mulig. Dersom partene i en virksomhet med færre enn 10 arbeidstakere blir enige om at det ikke skal være verneombud, kan verneombudets funksjon utøves av den tillitsvalgte.

Ansiennitet og lønn skal beregnes som om verneombud/hovedverneombud var i stilling i hele den perioden de virket i disse funksjoner.

§ 7-2 ARBEIDSMILJØUTVALG

Hvor det er opprettet arbeidsmiljøutvalg, kan bedriftsledelsen innenfor en fastsatt budsjettramme gi utvalget fullmakt til å iverksette vernetiltak som utvalgets medlemmer er enige om. Dette begrenser ikke utvalgets beslutningsmyndighet etter loven.

§ 7-3 BEDRIFTSHELSETJENESTE

Partene understreker viktigheten av det forebyggende arbeid med arbeidsmiljø og helse i foretaket.

Foretaket skal når den er pliktig til å ha verne- og helsepersonale (VHP) etter arbeidsmiljøloven, la seg bistå av slikt personale. Dersom et slikt tilbud ikke finnes, skal foretaket og tillitsvalgte i fellesskap arbeide aktivt med andre bedrifter for å søke opprettet ordninger som tilfredsstillende arbeidsmiljølovens forskrifter om verne- og helsepersonale. Verne- og helsepersonalets aktivitet skal fremgå av foretakets dokumentasjon i henhold til Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften).

KAP. VIII PERMITTERING

§ 8-1 VILKÅRENE FOR PERMITTERING

1. Permittering kan foretas når saklig grunn gjør det nødvendig for foretaket.
2. Permittering i henhold til nr. 1 kan ikke finne sted utover 6 måneder med mindre partene er enige om at det fortsatt foreligger saklig grunn.
3. Ved permittering kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn.

Denne bestemmelsen er ikke til hinder for bruk av rullerende permittering.

4. Ved vurdering av hvem som skal permitteres, skal det legges vekt på de spesielle oppgaver arbeidsutvalget har i foretaket.

§ 8-2 PLIKT TIL Å KONFERERE FØR VARSEL GIS

Før varsel gis skal det konfereres med tillitsvalgte i samsvar med kap. IX. Før lengre permittering iverksettes, bør bedriften som et alternativ vurdere yrkesfaglig kompetansehevende tiltak etter bedriftens behov og som kan styrke bedriftens konkurransesituasjon. Fra konferansen settes opp protokoll som undertegnes av partene. Varselsfristen i § 8-3 nr. 1 og nr. 2 løper først etter at konferansen er holdt. Krav om forhandlingsmøte fordi ansienniteten er fraveket eller fordi foretaket ved gjeninntagelse følger andre regler enn ved iverksettelsen medfører ikke at permittering eller gjeninntagelse utsettes.

§ 8-3 VARSEL OM PERMITTERING

1. Permittering gis med 14 dagers varsel.
2. Ved permittering på grunn av slike uforutsette hendinger som nevnt i arbeidsmiljølovens § 15-3 (10) er varslet 2 dager, ved brann 14 dager.
3. Varselet løper fra arbeidstidens slutt den dagen det gis.
4. Fristene gjelder ikke når konflikt i annen bedrift eller tariffstridig konflikt i egen bedrift eller ulegitimert fravær fører til at arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte. Foretaket plikter dog å gi det varsel som er mulig.
5. Fristene gjelder ikke hvis tariffavtale gir adgang til kortere varsel. Det samme gjelder arbeidsreglement opprettet før 31.12.97.
6. Hvis foretaket permitterer uten å overholde varselfristen skal arbeidstakerne betales vanlig fortjeneste til fristens utløp. Ved permitteringer som nevnt i nr. 2 betales ordinær timelønn.
7. Dersom en permitteringsperiode avbrytes, og arbeidstaker inntas i arbeid i mer enn 4 uker, skal ny permitteringsperiode anses som ny permittering i relasjon til bestemmelsene om vilkår, drøftelser, varsler mv. Dette gjelder ikke inntak som skyldes vikariat for andre arbeidstakere med lovlig fravær. I slike tilfeller skal det dog gis varsel til arbeidstaker så tidlig som mulig, og senest tre dager før arbeidsperiodens utløp.

§ 8-4 VARSELETS FORM OG INNHOLD

1. Varslet gis skriftlig til den enkelte arbeidstaker med mindre de lokale partene blir enige om annet.
2. Ved betinget permittering etter § 8-5 kan varslet gis ved oppslag i foretaket. Arbeidstakere som er midlertidig fraværende varsles på hensiktsmessig måte.
3. Varslet skal angi permitteringsens sannsynlige lengde. Er det ikke mulig, skal fortsatt permittering drøftes med de tillitsvalgte senest innen 1 måned og deretter hver måned hvis man ikke blir enige om noe annet. Det skal herunder fortløpende vurderes om vilkårene for permittering er tilstede eller om det må gjennomføres oppsigelser.

4. Arbeidstakere som blir permittert skal få skriftlig bevis fra arbeidsgiver. Beviset skal angi grunn til permitteringen og permitteringsens sannsynlige lengde.
5. Dersom det er gitt ubetinget skriftlig varsel som oppfyller ovennevnte krav til innhold gjelder dette også som permitteringsbevis.

§ 8-5 BETINGET VARSEL

Ved konflikt i eget foretak skal varselet så langt råd er angi hvilke arbeidstakere som eventuelt vil bli permittert, og den enkelte skal få bestemt underretning så lang tid forut som mulig.

§ 8-6 OPPSIGELSE UNDER PERMITTERING

Permitterte arbeidstakere er fortsatt knyttet til foretaket med rett og plikt til å begynne igjen så lenge de ikke er formelt oppsagt.

Bringes arbeidsforholdet til opphør i permitteringstiden, plikter arbeidstakerne å utføre arbeid i oppsigelsestiden med mindre en ny arbeidsavtale er til hinder for det. Faller arbeidsplikten av denne grunn bort, bortfaller betaling for oppsigelsestiden.

Dersom arbeidstakere som er permittert utover 3 måneder og inntil videre, sier opp for å gå over i annet arbeid, kan vedkommende fratrukket uten oppsigelsesfrist.

Arbeidstaker som ikke er sagt opp og som ikke blir gjeninntatt ved permitteringstidens utløp, har rett til lønn i oppsigelsestiden.

§ 8-7 SPESIELLE BESTEMMELSER

1. I typisk sesongindustri gjelder kap. VIII med mindre annet følger av tariffavtale eller fast praksis. Også i så fall gjelder § 8-6 tilsvarende.
2. Når arbeidstaker er permittert løper plikten til syketrygd så lenge den består etter loven, men bare så lenge arbeidstakeren ikke er i annet arbeid.
3. § 8-3 medfører ingen endring i den sedvanemessige rett til å permittere på grunn av værhindringer.

KAP. IX

INFORMASJON, SAMARBEID OG MEDBESTEMMELSE

§ 9-1 MÅLSETTING

HK og AAF er enige om nødvendigheten av et godt og tillitsfullt forhold mellom arbeidstakerne, deres tillitsvalgte og foretaket, både i enkeltsekskap og konsern.

Gjennom medinnflytelse og samarbeid skal de ansatte med sin erfaring og innsikt være med å skape de økonomiske forutsetninger for foretakets fortsatte utvikling, og for trygge og gode arbeidsforhold til beste for så vel bedrift som de ansatte.

Forholdene må legges til rette slik at de enkelte medarbeidere, eventuelt gjennom deres tillitsvalgte, kan få reell innflytelse på foretakets alminnelige arbeid med bl.a. å øke effektiviteten, nedsette produksjonsomkostningene, bedre foretakets konkurransevne, utnytte ny teknologi og lette nødvendig omstilling.

Det er en felles plikt for foretakets ledelse, de ansatte og deres tillitsvalgte, å ta initiativ til og aktivt støtte opp om og medvirke til samarbeid.

Partene vil på sin side, gjennom ulike tiltak, felles og hver for seg, yte støtte til dette arbeid.

Målsettingen i denne paragraf er bindende når det gjelder samarbeid på foretaket og skal også være veiledende for partene på den enkelte bedrift ved organiseringen av samarbeidet.

§ 9-2 ORGANISERING OG GJENNOMFØRING

Utviklingen av former for medbestemmelse og et bedre arbeidsmiljø i foretaket vil forutsette en utstrakt desentralisering og delegering av beslutningsmyndighet innen bedriftsorganisasjonen slik at de som arbeider innenfor den enkelte avdeling eller arbeidsgruppe gis større adgang til selv å treffe beslutninger i det daglige arbeid. I det konkrete arbeid med dette er det viktig å tilpasse formene for samarbeid og deltakelse i beslutningsprosessen til foretakets art og størrelse m.v. Det forutsettes at de som deltar i beslutningsprosessen på de forskjellige nivåer i foretaket har ansvar, ikke bare overfor eiere eller arbeidskamerater, men også overfor foretaket som helhet.

Det er viktig å fremme forståelse for og innsikt i foretakets økonomi.

Ved etablering av arbeids-, prosjekt- og styringsgrupper innen foretaket, som ikke er en fast del av foretaksorganisasjonen, skal de berørte ansatte sikres reell innflytelse. De tillitsvalgte skal sikres reell innflytelse på gruppens sammensetning og mandat. De tillitsvalgte utpeker selv de ansattes representanter blant de berørte ansatte.

Representanter for de forskjellige deler av organisasjonen tas med i arbeidet med å utvikle jobbinnhold, organisasjons- og ledelsesformer.

For det enkelte foretak er det av største betydning at partene finner frem til praktiske former for medbestemmelse og medinnflytelse i samsvar med intensjoner og bestemmelser i kapittel IX. Hovedorganisasjonene vil anbefale at det på den enkelte bedrift søkes inngått egen avtale om dette. Drøftelser om slike spørsmål skal gjennomføres når en av partene ber om det. Partene på foretaket kan be om bistand fra organisasjonene.

§ 9-3 DRØFTELSER OM FORETAKETS ORDINÆRE DRIFT

Foretakets ledelse skal drøfte med de tillitsvalgte (arbeidsutvalget):

- spørsmål som vedrører foretakets økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling
- forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift

- de alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved foretaket.

Drøftelser skal holdes så tidlig som mulig og minst 1 gang i måneden, hvis det ikke er enighet om noe annet, og forøvrig når de tillitsvalgte ber om det.

Protokolltilførsel:

Om innleie av arbeidskraft mv.

Partene understreker betydningen av at innleie av arbeidskraft, utsetting av arbeid og entrepriseliknende ordninger praktiseres innenfor rammen av gjeldende lov og avtaleverk. Behov for praktiske reguleringer anbefales løst gjennom de enkelte overenskomster.

§ 9-4 DRØFTELSE VEDRØRENDE OMLEGGING AV DRIFTEN

Foretakets ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte (arbeidsutvalget):

- omlegginger av viktighet for funksjonærene og deres arbeidsforhold, herunder viktige endringer i produksjonsopplegg og metoder,
- sysselsettingsspørsmål, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger.

Før foretaket treffer beslutninger i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold, skal de tillitsvalgte gis mulighet til å fremme sine synspunkter. Finner ledelsen ikke å kunne ta hensyn til deres anførsler skal den grunnlegge sitt syn. Fra drøftelsene settes opp protokoll som undertegnes av de lokale parter.

Dersom et foretak ønsker å gjennomføre slike endringer i bestående arbeidsforhold og HK hevder dette vil være tariffstridig, kan HK ta opp med AAF spørsmålet om å utsette iverksettelsen inntil forhandlingsmøte mellom partene er avholdt. Slikt møte skal i tilfelle avholdes innen 1 uke etter at det er fremsatt skriftlig krav om det.

§ 9-5 DRØFTELSE OM SELSKAPSRETTLIGE FORHOLD

Foretakets ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte (arbeidsutvalg):

- fusjon, fisjon, salg, hel eller delvis nedleggelse eller rettslig omorganisering av virksomheten.

Foretakets ledelse skal sørge for møte mellom de tillitsvalgte og de nye eiere om overdragelse og om tariffavtalen fortsatt skal gjelde. Vurderer foretaket å nedlegge virksomheten, skal mulig videre drift, herunder om de ansatte vil overta virksomheten drøftes med de tillitsvalgte (arbeidsutvalg).

§ 9-6 NÆRMERE OM DRØFTELSE OG INFORMASJON

1. Foretakets plikt til å la tillitsvalgte fremme synspunkter før beslutning tas.

Før foretaket treffer sine beslutninger i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold skal de tillitsvalgte gis muligheter for å fremme sine synspunkter.

I de tilfeller bedriftsledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal den grunnig sitt syn. Fra konferansen skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter.

Dersom et foretak ønsker å gjennomføre slike endringer i bestående arbeidsforhold og HK hevder dette vil være tariffstridig, kan HK uten ugrunnet opphold ta opp med AAF spørsmålet om å utsette iverksettelsen inntil forhandlingsmøte mellom partene er avholdt. Slikt møte skal i tilfelle avholdes innen 1 uke etter at det er fremsatt skriftlig krav om det.

2. Plikt til å informere tillitsvalgte om årsaker til og virkninger av foretakets disposisjoner.

I saker som omhandler forhold omfattet av §§ 9-4 og 9-5 skal tillitsvalgte informeres om årsakene til foretakets disposisjoner samt de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvenser disse må antas å få for arbeidstakerne.

§ 9-7 INNSYN I REGNSKAPER OG ØKONOMISKE FORHOLD

Foretakets regnskaper skal forelegges de tillitsvalgte på forespørsel.

Årsoppgjøret skal forelegges de tillitsvalgte straks det er fastsatt.

De tillitsvalgte skal videre gis innsyn i forhold som vedrører foretakets økonomiske situasjon i den grad de tillitsvalgte har bruk for slik informasjon for å ivareta medlemmenes interesser, jfr §§ 9-3 første strekpunkt, 9-4 og 9-5.

Ved innføring av lønssystemer i foretaket som forutsetter innsikt i økonomiske forhold som har betydning for systemet, skal de tillitsvalgte ha innsyn som muliggjør dette.

§ 9-8 EKSTERNE RÅDGIVERE

Dersom de tillitsvalgte ønsker å benytte ekstern rådgiver, skal foretakets ledelse informeres om dette. Tillitsvalgte kan ta opp om foretaket helt eller delvis skal dekke utgiftene.

Benytter de tillitsvalgte i forståelse med foretaket rådgiver ved gjennomgang av regnskaper, årsoppgjør m.v., skal vedkommende ha adgang til nødvendig materiale og informasjon.

Får rådgiver adgang til konfidensielle opplysninger, skal de ikke anvendes utenom oppdraget.

§ 9-9 FORETAKSAVDELINGER MED EGEN LEDELSE

Har foretaket avdelinger med egen ledelse og myndighet til å treffe avgjørelser vedrørende avdelingen, får §§ 9-3 til 9-8 tilsvarende anvendelse på avdelingsnivå.

§ 9-10 KOMBINERTE MØTER

De drøftelser som skal finne sted i henhold til kap. 9 kan kombineres med de møter som er nevnt i § 12-7 og § 13-4 i del B, men dette kan ikke gripe inn i de tillitsvalgtes rettigheter etter del A.

§ 9-11 VIRKNING AV MANGLENDE INFORMASJON

Er informasjonsplikten etter §§ 9-3 til 9-8 ikke oppfylt i forhold til hva som er relevant for oppsigelsen, har arbeidstaker som sies opp rett til 2 måneders vanlig fortjeneste fra og med den dag de tillitsvalgte ble informert om oppsigelsen selv om fratreden skjer på et tidligere tidspunkt. Har arbeidstaker som sies opp lenger oppsigelsesfrist enn 1 måned til slutten av en kalendermåned, har vedkommende rett til minst 3 måneders lønn (vanlig fortjeneste).

§ 9-12 ANSIENNITET VED OPPSIGELSE P.G.A. INNSKRENKNING

Ved oppsigelse på grunn av innskrenkning/omlegging kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn.

Hvis foretaket i forbindelse med innskrenkninger i arbeidsstyrken finner grunn til å fravike ansienniteten og de tillitsvalgte er av den oppfatning at dette ikke er saklig begrunnet, kan spørsmålet bringes inn til forhandlinger mellom partene. Hvis de tillitsvalgte innen 3 dager etter konferansen gir foretaket beskjed om at de ønsker slike forhandlinger, utstår de omtvistede oppsigelser inntil det har vært forhandlet mellom partene.

Personer som flyttes fra en kategori eller faggruppe til en annen, beholder sin ansiennitet fra ansettelsen i foretaket.

Protokolltilførsel:

Tekstendringene innebærer ikke endring i gjeldende rettspraksis.

§ 9-13 PERSONELLREGISTRE OG KONTROLLTILTAK

1. Personellregistre

Partene skal lokalt drøfte hvilke personopplysninger foretaket kan registrere, og hvordan de skal oppbevares og brukes. All registrering må ha et saklig formål. Praksis må være i samsvar med lov om personopplysninger med forskrifter, eventuell personaldatainstruks og rammeavtalen om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer.

Personellregisteret skal behandles konfidensielt.

2. Kontrolltiltak

Behov, utforming og innføring av interne kontrolltiltak skal drøftes på foretaket. Forøvrig vises til personopplysningsloven med forskrifter og tilleggsavtale IV i del C.

Med jevne mellomrom bør partene revurdere iverksatte kontrolltiltak

3. Fjernsynsovervåking

Fjernsynsovervåking må være saklig begrunnet ut fra hensynet til virksomheten i det overvåkende foretak. Hvis direkte og kontinuerlig fjernsynsovervåking av den enkelte ansatt i arbeidssituasjonen er aktuell, skal hensikt og behov klarlegges. Slik overvåking bør i størst mulig utstrekning unngås. For øvrig vises til personopplysningsloven med forskrifter.

Forøvrig gjelder tilleggsavtale IV i Del C.

§ 9-14 FORHÅNDSINFORMASJON TIL TILLITSVALGTE

Tillitsvalgte skal på forhånd og så tidlig som mulig orienteres om forhold som foretaket ved møte eller oppslag ønsker å informere arbeidsstokken om.

§ 9-15 ANSETTELSE M.V.

Bedriften skal snarest mulig, og senest ved tiltredelse, orientere arbeidsutvalget og de tillitsvalgte i vedkommende avdeling om nyansettelser herunder ledere som har betydning for avdelingens virksomhet og gi nyansatte beskjed om hvem som er tillitsvalgt. Nyansatte skal snarest mulig presenteres for lederen i arbeidsutvalget og for de gruppetillitsvalgte.

På større arbeidsplasser skal nyansatte med passende mellomrom innkalles til introduksjonsmøte hvor ledelsen og tillitsvalgte orienterer om foretaket og arbeidslivets organisasjoner. Møte bør ikke holdes for lenge etter ansettelsen. På mindre arbeidsplasser skal ledelsen og tillitsvalgte samarbeide om å gi slik orientering.

På anmodning skal de tillitsvalgte hvert kvartal få utlevert en liste over ansatte innen det aktuelle overenskomstområde på foretaket. Listen skal inneholde navn, arbeidssted og ansettelsestidspunkt.

§ 9-16 EIERSKIFTE I AKSJESELSKAP

Ved eierskifte i aksjeselskap skal ledelsen straks den får sikker kunnskap om det, informere de tillitsvalgte såfremt erververen:

- overtar mer enn 1/10 av aksjekapitalen eller aksjer som representerer mer enn 1/10 av stemmene i selskapet, eller
- blir eier av mer enn 1/3 av aksjekapitalen eller aksjer som representerer mer enn 1/3 av stemmene.

Ledelsen skal medvirke til at nye eiere så raskt som mulig orienterer de ansatte om sine planer.

§ 9-17 KONTAKTMØTE I FORETAK SOM EIES AV SELSKAP

I bedrift som eies av selskap (aksjeselskap, andelslag m.v.) skal det - med mindre partene er enige om en annen ordning - holdes kontaktmøte mellom styret og de tillitsvalgte når det ytres ønske om det. Møtene skal styrke samarbeid og tillit ved å drøfte spørsmål av interesse for foretaket og arbeidstakerne og gi de tillitsvalgte anledning til å fremføre sine synspunkter direkte overfor eiernes representanter i styret. Flest mulig styremedlemmer og tillitsvalgte bør være med. Foretakets leder eller dennes stedfortreder deltar i møtene og innkaller og arrangerer disse. Møtene skal ikke gripe inn i reglene for behandling av tvister, jfr § 2-3. Fra møtene settes opp notat som undertegnes av partene.

§ 9-18 BRUDD PÅ REGLENE OM INFORMASJON OG DRØFTELSE

1. Partene understreker viktigheten av at Hovedavtalens bestemmelser om informasjon og drøftelser overholdes. Partene har derfor funnet det hensiktsmessig å etablere et regelverk som ivaretar dette.
2. Ved grovt brudd på reglene om informasjon og drøftelser i Hovedavtalens §§ 9-3 til 9-6 kan det ilegges bot etter bestemmelsene i denne paragraf. Dersom de tillitsvalgte mottar konfidensiell informasjon etter reglene i §§ 9-3 til 9-6 skal grove brudd på de tillitsvalgtes lojalitetsplikt behandles etter reglene i denne paragraf.
3. Dersom det gjøres gjeldende at det foreligger grovt brudd som nevnt i pkt. 2, skal partene følge de saksbehandlingsregler som fremgår av Hovedavtalens § 2-3.
4. Dersom partene har sluttført forhandlingene etter Hovedavtalens § 2-3 og det er uenighet om det foreligger et brudd som nevnt i pkt. 2, kan organisasjonene innen 1 måned etter forhandlingenes avslutning bringe tvisten inn for den nemnd som er omhandlet i pkt. 6.
5. Dersom det gjennom enighet er på det rene at det foreligger et grovt brudd i henhold til disse bestemmelser, kan partene bli enige om hvilke sanksjoner dette skal medføre. Blir partene ikke enige om sanksjoner, kan en av partene bringe tvisten inn for sanksjonsnemnda i henhold til pkt. 6 nedenfor.
6. Partene skal i fellesskap oppnevne en nemnd bestående av fem medlemmer. Partene oppnevner to medlemmer hver. Nemndas leder oppnevnes av Riksmeklingsmannen.

Regler for saksbehandlingen fastsettes av nemnda.

Nemnda skal grunngi sin avgjørelse og kan ilegge en bot. Ved fastsettelse av botens størrelse skal det legges vekt på utvist skyld, bruddets grovhet, økonomisk evne og forholdene ellers. Det skal videre legges vekt på om den innklagede har rettet opp eller forsøkt å rette opp det påståtte grove brudd. Boten kan ikke overstige kr 300.000,-.

Nemnda avgjør saken med endelig virkning.

Nemnda funksjonstid er tilsvarende hovedavtaleperioden.

7. Boten skal tilfalle Organisasjonenes fellestiltak – samarbeid og utvikling, Jfr. Kap. XIX.
8. Bestemmelsene i denne paragraf innebærer ingen innskrenkning i partenes adgang til å kreve erstatning for økonomisk tap for øvrig.

Protokolltilførsel:

Partene er enige om at Hovedavtaleutvalget i denne avtaleperioden fortløpende skal evaluere erfaringene med bestemmelsene i ovennevnte paragraf.

§ 9-19 BEDRIFTSDEMOKRATI

Arbeidstakerne har rett til minst én representant i foretakets besluttsende organer med tale- og forslagsrett.

Denne paragraf skal ikke få til følge at allerede etablerte representasjonsordninger forringes.

Merknad:

1. *Partene ser det som meget viktig at de ansatte deltar i beslutningsprosessen. Partene anbefaler derfor at det etableres ordninger i det enkelte foretak som ivaretar de ansattes medbestemmelse via medvirkning med fulle rettigheter der beslutning tas.*
2. *Hvis det ikke gis rom i foretakets vedtekter eller andre vedtatt retningslinjer, skal disse endres i samsvar med avtalebestemmelsen i denne paragraf (jfr. også merknad nr. 1) ved første anledning.*

KAP. X

BESTEMMELSER VEDRØRENDE INDIVIDUELLE ANSETTELSESFORHOLD

§ 10-1 RETT TIL Å NEKTE Å ARBEIDE SAMMEN MED PERSON SOM HAR VIST UTILBØRLIG OPPTREDEN

Arbeidstaker har rett til å nekte å arbeide sammen med eller under ledelse av personer som har vist slik utilbørlig opptreden at de etter alminnelig oppfatning i arbeidsliv eller samfunnsliv bør kunne kreves fjernet. Det skal i så fall snarest opptas drøftelser mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. Oppnås ikke enighet, må arbeidsstans eller annen form for arbeidskamp ikke finne sted. Tvisten behandles av organisasjonene etter § 2-3.

§ 10-2 DRØFTELSE FØR OPPSIGELSE ELLER AVSKJED

Før arbeidsgiver beslutter å si opp eller avskjedige en funksjonær, skal saken hvis praktisk mulig drøftes med vedkommende og med den tillitsvalgte med mindre arbeidstakeren ikke ønsker det. Oppsigelse i forbindelse med innskrenkning skal under enhver omstendighet drøftes med de tillitsvalgte, jfr. § 9-4.

§ 10-3 TILTAK FOR YRKESHEMMEDE

Arbeidsgiver skal samarbeide om tiltak etter arbeidsmiljølovens § 4-6 (1) med den yrkeshemmede og - hvis denne samtykker - med de tillitsvalgte og eventuelt attføringsutvalg i foretaket.

§ 10-4 FORTRINNSRETT TIL NY STILLING

Ansettes nye arbeidstakere det første året etter at det er gjennomført innskrenkninger, skal arbeidstakeren som måtte fratre ha fortrinnsrett med mindre det er saklig grunn til å fravike dette. Det skal på forhånd konfereres med de tillitsvalgte. Tidligere opparbeidet ansiennitet beholdes.

Når foretaket har behov for mer arbeidskraft, skal den også ta i betraktning at enkelte deltidsansatte kan ha ønske om utvidet arbeidstid.

§ 10-5 TJENESTEFRIHET FOR IVARETAKELSE AV OFFENTLIGE VERV

Arbeidstakere som har betalt overtid skal likebehandles med hensyn til trekk i lønn ved fravær for å ivareta offentlige verv.

For så vidt gjelder offentlige verv vises til kommuneloven og arbeidsmiljøloven.

Arbeidstaker som blir valgt til stortingsrepresentant har rett til tjenestefri.

Når det gjelder øvrige offentlige verv skal arbeidstakerne gis tjenestefrihet når det kan skje uten at viktige bedriftsmessige hensyn blir skadelidende. Dette gjelder ikke når disse verv kan skjøttes utenfor arbeidstiden.

§ 10-6 TJENESTEFRI FOR ARBEIDSTAKERE

1. Når forholdene ligger til rette, gis funksjonær som blir valgt eller ansatt i lønnet tillitsverv i fagorganisasjonen, permisjon uten lønn i to valgperioder. Ytterligere permisjon avgjøres i hvert enkelt tilfelle av foretaket.

§ 10-7 SLUTTATTEST

Når arbeidstaker slutter etter lovlig oppsigelse skal vedkommende ha attest.

Attesten skal bare inneholde:

- a. Navn, fødselsår og dato
- b. Når begynt
- c. Når sluttet (uten at grunn blir gitt)
- d. Fag
- e. Lønn ved arbeidsforholdets opphør
- f. Tid for siste ferie
- g. Opplysning om hvorvidt det er søkt om sluttvederlag for funksjonæren
- h. Hvis funksjonæren krever det, skal det opplyses hvilke oppgaver vedkommende har hatt.

Arbeidstaker som avskjediges har rett til attest, men arbeidsgiver kan uten å opplyse om grunn, anføre at vedkommende er avskjediget. Hvis arbeidstaker ønsker det, skal arbeidsgiver konferere med de tillitsvalgte.

§ 10-8 1. OG 17. MAI

Hvis ikke annet er bestemt i tariffavtale, gjelder lov og forskrifter om 1. og 17. mai som tariffvilkår. Tvist behandles etter § 2-3.

§ 10-9 OPPARBEIDELSE AV FRIDAGER

Når tillitsvalgte ved spesielle anledninger inngår avtale om opparbeidelse av fridager ved forlenget arbeidstid andre dager, gjelder reglene om overtidsbetaling med mindre partene blir enige om noe annet.

§ 10-10 PERMISJON FOR UTDANNING

1. Hvis det i forbindelse med utdanning som er av verdi både for vedkommende og foretaket, er nødvendig med hel eller delvis permisjon, skal dette innvilges med mindre særlige grunner er til hinder for det.
2. Arbeidstaker som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært tilsatt hos arbeidsgiveren de to siste år, har rett til utdanningspermisjon iht arbeidsmiljølovens § 12-11.
3. Ved behandling av slik permisjonssøknad skal alle ansatte eller grupper av ansatte vurderes etter de samme kriterier, også når det gjelder eventuell økonomisk støtte.
4. Søknad om permisjon bør besvares innen 3 uker. Dersom søknaden avslås, skal dette begrunnes.
5. Når en ansatt kommer tilbake til foretaket etter endt utdanning av inntil 2 års varighet, har den ansatte - dersom dette er praktisk mulig - rett til et arbeid som er likeverdig med det vedkommende hadde før utdanningen ble påbegynt. Dersom utdanningen varer mer enn 2 år, inngås særskilt avtale om hvilken type arbeid vedkommende skal gå tilbake til.
6. Ansatte som har utdanningspermisjon og som avbryter sin utdanning, har rett til å gå tilbake til arbeid i foretaket, så snart dette er praktisk mulig.

KAP XI

UTLØNNING, LØNN OVER BANK OG TREKK AV FAGFORENINGSKONTINGENT

§ 11-1 UTLØNNING OVER BANK

Det vises til overenskomstens § 18.

§ 11-2 TREKK AV FAGFORENINGSKONTINGENT

Foretaket skal i egen regi eller gjennom bank sørge for trekk av fagforeningskontingent og forsikringskontingent dersom denne er en del av medlemskapet, når tillitsvalgte – eller hvor tillitsvalgte ikke er valgt – HK krever det.

Det vises til særskilt avtale mellom HK og AAF.

DEL B

SAMARBEIDSAVTALE

Denne avtalen har bestemmelser som skal være til veiledning for partene i det enkelte foretak når de skal ta stilling til organisering av samarbeidet. Utvikling av former for medbestemmelse og bedre arbeidsmiljø i foretaket vil forutsette en utstrakt desentralisering og delegering av beslutningsmyndigheten innen foretaksorganisasjonen. I det konkrete arbeidet med dette er det viktig å tilpasse formene for samarbeid og deltakelse i beslutningsprosessen got foretakets art og størrelse m.v. Det forutsettes at de som deltar i beslutningsprosessen på de forskjellige nivåer i foretaket, har ansvar ikke bare overfor arbeidskamerater, men overfor organisasjonen som helhet.

I arbeidet med å gi dem som arbeider innenfor den enkelte avdeling eller arbeidsgruppe større adgang til selv å treffe beslutninger i det daglige arbeidet, er det bl.a. viktig å fremme forståelse av og innsikt i foretakets økonomi i den utstrekning dette angår arbeidstakernes arbeidssituasjon. Læring, utvikling, informasjon og konsultasjon vil øke den enkeltes muligheter for deltakelse i beslutningsprosessen og skape grunnlag for en meningsfylt arbeidssituasjon. Partene forutsetter derfor at samarbeids- og/eller arbeidsmiljøutvalget i de enkelte foretak ser det som en vesentlig oppgave å fremme forslag om hva som kan gjøres innen de forskjellige områder av foretaket for å legge forholdene til rette for en slik utvikling.

Erfaring viser at det nytter lite å forandre jobber eller stillinger isolert eller prøve å legge om organisasjons- og ledelsesformer innen en enkelt gruppe eller avdeling uten sammenheng med foretaket for øvrig. Slike forhandlinger krever støtte og aktiv medvirkning fra den øvrige organisasjonen og vil kunne medføre større eller mindre forandring også i andre deler av foretaksorganisasjonen. Derfor må representanter for de forskjellige sjikt i organisasjonen tas med i slikt utviklingsarbeid.

Partene understreker at det er plikt både for de ansatte og deres tillitsvalgte å ta initiativet til og aktivt støtte opp om og medvirke i et slikt utviklingsarbeid. Partene vil på sin side gjennom ulike tiltak felles og hver for seg yte støtte til dette arbeid.

Dersom det oppstår uenighet om saker som hører inn under samarbeids- og/eller arbeidsmiljøutvalget, kan spørsmålet bringes inn for HK og AAF.

KAP. XII

SAMARBEIDSUTVALG

§ 12-1 OPPRETTELSE

Ved de foretak som kommer inn under denne overenskomst, skal det opprettes samarbeidsutvalg hvis foretaket har minst 10 beskjeftige.

Samarbeidsutvalget skal bestå av representanter fra den ansvarlig ledelse og de ansatte arbeidstakere. Som tilhørende den ansvarlige ledelse regnes avdelingssjefer.

§ 12-2 SAMMENSETNING OG STØRRELSE

Ved foretak med 10 – 25 beskjeftigede består utvalget av 4 personer, ved foretak med mer enn 25 beskjeftigede av 6 personer. Hver av partene skal ha halvparten av samarbeidsutvalgets representanter. Lederen for klubbstyret (utvalg av tillitsvalgte) er selvskreven medlem.

§ 12-3 VALG OG STEMMERETT

Ledelsen oppnevner selv sine representanter.

Valg av de ansatte med vararepresentant foregår på personalmøter, innkalt av klubbstyret (utvalget av tillitsvalgte). Det bør velges representanter som har best mulig forutsetninger og tid for behandling av samarbeidsspørsmål.

§ 12-4 FUNKSJONSTID

Valg foretas innen utgangen av kalenderåret. Medlemmene av utvalget tiltrer ved årsskiftet. Funksjonstiden for de som ikke er selvskrevne er 2 år.

Ved første gangs opprettelse av samarbeidsutvalget trer dette i funksjon umiddelbart etter valget og fungerer til det år som bringer funksjonstiden nærmest mulig 2 år. Gjenvalg kan finne sted.

§ 12-5 VALGBARHET

Utvalgets medlemmer bør være over 20 år og valgt blant anerkjente dyktige ansatte som om mulig har arbeidet i foretaket de siste 2 år.

Går et utvalgsmedlem over i stilling i en annen valggruppe eller slutter i foretaket, opphører vedkommende å fungere og vararepresentanten rykker inn.

Reglene i tillitsvalgtbestemmelse, §§ 6-10 og 6-11 i Del A, får tilsvarende anvendelse på valgte medlemmer av samarbeidsutvalget.

§ 12-6 UTVALGETS LEDELSE

Samarbeidsutvalget skal ha en leder og en sekretær som velges blant utvalgets medlemmer for 1 år av gangen.

Lederen velges vekselvis av ledelsen og de ansattes representanter med mindre partene blir enige om noe annet.

Har ledelsen lederen skal de ansatte ha sekretæren og omvendt.

Vararepresentanten velges fra samme gruppe som leder og sekretær.

§ 12-7 UTVALGETS MØTER

Utvalget holder ordinære møter så ofte partene er enige om det, minst en gang pr. måned med mindre leder og sekretær blir enige om noe annet. Saksliste med bilag utarbeides av leder og sekretær i fellesskap og tilstiles medlemmene minst 6 dager før møtet skal holdes.

Forslag til saker medlemmene ønsker behandlet, må være oversendt sekretæren så tidlig at de kan komme med i sakslisten.

Hvis representantene for en gruppe som er med i utvalget er enige om å kreve det innkalles ekstraordinært møte med 6 dagers varsel.

§ 12-8 UTVALGETS ARBEIDSOMRÅDE

Samarbeidsutvalget er et rådgivende og opplysende organ. Hovedoppgaven skal være gjennom samarbeid å virke for trivsel på arbeidsplassen og en mest mulig effektiv virksomhet. Med dette mål for øyet skal utvalget blant annet:

- a) Behandle orienterende meddelelser om saker og forhold innen fagorganisasjonen som det er av betydning at de ansatte kjenner til, og som kan fremme interessen for den organisasjonen man arbeider i og interessen for fagbevegelsens arbeid i sin alminnelighet. Saker som herunder blir tatt opp til behandling, og de opplysninger som blir gitt av ledelsen, holdes absolutt hemmelig i den utstrekning ledelsen krever det.
- b) Arbeide for sunn og riktig rasjonalisering. Gjennom opplysningsarbeid skal det skapes forståelse for den betydning dette har. Ledelse og de ansatte oppmuntres til å fremme forslag om forenklinger og forbedringer av arbeidsmetoder og arbeidsrutiner.

Merknad:

I de tilfeller foretaket kun har miljøutvalg, se arbeidsmiljøloven § 7-2 hva angår myndighetsområde.

- c) Behandle spørsmål om yrkesopplæring for dem som er ansatt ved foretakene, herunder rettledning av nyansatte.
- d) Arbeide med sosiale velferdstiltak.

Når samarbeidsutvalget har avgitt uttalelse i en sak, skal ledelsen behandle saken så snart som mulig og gi utvalget underretning om deres stillingstaken til saken.

§ 12-9 PROTOKOLLER

Fra utvalgets møter føres protokoll. Utdrag av protokollen skal tilstiles medlemmene av samarbeidsutvalget.

For at hensikten med utvalgets arbeid skal oppnås, er det nødvendig at utvalget gjør resultatet av sitt arbeid kjent for de interesserte parter på en måte som bidrar til å øke interessen for utvalgets arbeid.

§ 12-10 UAKTUELLE SAKER

Utvalget behandler ikke lønns- eller arbeidstidsspørsmål eller tvister om fortolkning av tariffavtale eller arbeidsavtale. Slike saker behandles etter reglene i Del A.

§ 12-11 SAMARBEIDS- OG ARBEIDSMILJØUTVALG

Felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg sammensettes dels av personer valgt etter reglene i §§ 12-2 til 12-5, - dels av personer valgt etter reglene i arbeidsmiljøloven og forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

Utvalget trer i funksjon umiddelbart etter valgene etter arbeidsmiljøloven.

KAP. XV

INFORMASJONSMØTER OG BEDRIFTSKONFERANSER

§ 12-1 INFORMASJONSMØTER

Minst en gang pr. år skal det holdes informasjonsmøte for ansatte i foretaket eller dens enkelte avdelinger hvor ledelsen gir generell orientering om foretakets forhold og fremtidsutsikter.

KAP. XVI

KOMPETANSEUTVIKLING

§ 13-1 INNLEDNING

AAF og HK erkjenner den store betydning øket utdanning har for den enkelte, foretakets utvikling og samfunnet. Dette gjelder både almenutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning og omskolering.

Partene vil derfor understreke det verdifulle i at funksjonærene stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, samt at foretakete legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte, ved eksterne eller interne tilbud.

§ 13-2 ETTER- OG VIDEREUTDANNING

Etter- og videreutdanning er et særlig viktig virkemiddel i utviklingen av foretakets konkurransevne. I alle ledd i verdikjeden er aktuell kompetanse en forutsetning for at foretaket skal kunne ta imot og nyttiggjøre seg ny viten. Utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på foretakets nåværende og fremtidige behov. Dette må ta utgangspunkt i de mål foretaket har for sin virksomhet.

Med etterutdanning menes vedlikehold av kompetanse innenfor nåværende stilling, mens videreutdanning omfatter kvalifisering for nye og mer kvalifiserte oppgaver i foretaket. Både foretakets og den enkelte medarbeider har interesse for så vel etterutdanning som videreutdanning, og må derfor ta ansvar for utviklingen av slik kompetanse.

§ 13-3 TILTAK/VIRKEMIDLER

Det enkelte foretak skal legge frem sine mål for fremtidig utvikling som grunnlag for kartlegging av behov for kompetanse. Det er foretakets ansvar, i samarbeid med de ansatte, å foreta kartleggingen og initiere eventuelle tiltak. Kartleggingen oppdateres vanligvis en gang pr. år. Der hvor det er gap mellom foretakets nåværende kompetanse og fremtidige behov, forutsettes dette dekket med aktuelle opplæringstiltak eller med andre virkemidler. Kostnadene til etter- og videreutdanning i samsvar med foretakets behov er foretakets ansvar.

Foretakets og de ansatte har alle ansvar for at et eventuelt kompetansegap blir tilfredsstillende dekket.

§ 13-4 DOKUMENTASJON AV REALKOMPETANSE

Bedriften oppfordres til å ha et system for dokumentasjon av den enkeltes erfaring, kurs og praksis relatert til arbeidsforholdet.

KAP. XVII

HANDLINGSPLAN FOR OPPLÆRING OG VIDEREUTVIKLING

§ 14-1 MÅLSETTING

Det enkelte foretak skal tilby den ansatte opplæring og videreutvikling som dekker foretakets og den enkelte medarbeiders behov for kompetanse.

Foretakets ledelse har det overordnede ansvar for opplæring og videreutvikling av de ansatte i bedriften.

§ 14-2 KARTLEGGING AV KOMPETANSEBEHOV – UTARBEIDING AV OPPLÆRINGSPLANER

Det foretas en kartlegging av foretakets kompetansebehov for samtlige ansatte som kommer inn- under denne hovedavtalens virkeområde, i henhold til bestemmelsene i § 13 Kompetanseutvikling og § 10-10 Permisjoner.

På bakgrunn av ovennevnte kartlegging utarbeides det en opplæringsplan for foretaket som skal inneholde kompetansehevende tiltak. Dette kan for eksempel skje gjennom det daglige arbeidet, gjennom bruk av interne og eksterne kurs, selvstudier og konferanser. Foretaket og den enkelte har så vel hver for seg som i fellesskap et ansvar for ivareta kompetanseutviklingen.

§ 14-3 RETNINGSLINJER FOR OPPLÆRING OG VIDEREUTVIKLING

Det enkelte foretak skal i samarbeid med de ansattes organisasjoner utarbeide egne retningslinjer for opplæring og videreutvikling på arbeidsplassen. Disse bør inneholde bestemmelser om bedriftsinterne og eksterne skoling, økonomisk støtte, permisjoner og saksgang i disse sakene.

KAP. XVIII

PARTENES ANSVAR FOR OPPFØLGING AV SAMARBEIDSAVTALEN

§ 15-1 ORGANISASJONSANSVAR

HK og AAF har et felles ansvar for informasjon og veiledning når det gjelder praktiseringen av samarbeidsavtalen i foretaket.

Det felles ansvar for oppfølging av samarbeidsbestemmelsene ledes av styret nevnt i kap. XIX.

§ 15-2 ORGANISASJONSBISTAND

På anmodning fra partene i det enkelte foretak skal organisasjonene bistå med råd og veiledning ved opprettelse av samarbeidsorganer og videreutvikling av samarbeidsorganene som hensiktsmessige virkemidler for samarbeidet i foretaket. Gjennom informasjon, opplæring og formidling av erfaringer skal organisasjonene i fellesskap spre kjennskap til samarbeidsavtalen og hvordan den kan bidra i utviklingen av foretakene.

KAP. XIX

ORGANISASJONENES FELLESTILTAK – SAMARBEID OG UTVIKLING

§ 16-1 ORGANISERING

Fellestiltakene skal ledes av et styre. Dette omfatter tiltak etter Hovedavtalens § 9-1, Del B og Tilleggsavtale I, II og III samt andre tiltak som partene er enige om.

§ 16-2 SAMMENSETNING

Styrets sammensetning og antall styremedlemmer fastsettes etter drøftelser mellom HK og AAF. Det skal oppnevnes et likt antall styrerepresentanter av henholdsvis HK og AAF.

§ 16-3 UTVIKLING, RESULTATER OG PLANER

Styret skal en gang årlig avholde en konferanse med invitasjon til avtalepartene.

§ 16-4 SEKRETARIAT

Organisasjonene oppretter i fellesskap nødvendige sekretariat.

§ 16-5 FINANSIERING

Fellestiltak etter disse bestemmelser finansieres av HK og AAF med en halvpart fra hver.

Oslo, desember 2006

ARBEIDERBEVEGELSEN ARBEIDSGIVERFORENING

Fritz P. Johansen /s/

HANDEL OG KONTOR I NORGE

Sture Arntzen /s/

DEL C

TILLEGGSAVTALER

I tillegg til Hovedavtalens bestemmelser gjelder følgende av LO/NHO-hovedavtalens tilleggsavtaler:

Tilleggsavtale I	Rammeavtale om likestilling i arbeidslivet (NHO nr. II)
Tilleggsavtale II	Avtale om opplæring i verne- og miljøarbeid i virksomhetene for verneombud og medlemmer i arbeidsmiljøutvalg (AMU) (NHO nr III)
Tilleggsavtale III	Rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer (NHO nr. IV)
Tilleggsavtale IV	Avtale om kontrolltiltak i bedriften (NHO nr. V)
Tilleggsavtale V	Rammeavtale om systematisk arbeidsvurdering som grunnlag for fastsettelse av differensierte lønninger (NHO nr. VII)
Tilleggsavtale VI	Rammeavtale om deltidsarbeid

TILLEGGSAVTALE I

RAMMEAFTALE OM LIKESTILLING I ARBEIDSLIVET

I.

FORMÅL

Å arbeide med likestilling, likeverd og mangfold i arbeidsstyrke og lederteam er viktig for å utnytte de menneskelige ressursene og fremme verdiskapning.

Som et ledd i å oppnå likestilling og likeverd, må alle arbeidstakere – uansett kjønn – gis samme muligheter til å bruke sine evner og anlegg, det må likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement. Måten arbeidet organiseres på er i denne forbindelse av stor betydning.

II.

HOVEDORGANISASJONENES PLIKTER

Hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling skal baseres på en helhetlig tankegang. Det forutsettes derfor at likestillingsperspektivet integreres i de enkelte fagområder og at dette fremgår av hovedorganisasjonenes strategi- og plandokumenter.

Hovedorganisasjonene og deres tilsluttede organisasjoner forutsettes å medvirke i det lokale arbeid, ved for eksempel å gi faglig assistanse ved det lokale utviklingsarbeid, utarbeide informasjonsmateriell, arrangere kurs/konferanser, stille foredragsholdere til disposisjon etc.

Det er partenes ansvar å arbeide for gjennomføring av rammeavtalens prinsipper, og partene skal selv ta initiativ til saker som kan fremme likestilling. Både forbund og landsforeninger bør kunne fremskaffe oversikt over lokale likestillingsavtaler innenfor sine respektive områder.

III.

DET LOKALE ARBEID

1. Partenes ansvar

Likestilling har med kultur og tradisjon å gjøre og kan ikke ses isolert fra bedriftens øvrige virksomhet. Slike forhold lar seg bare endre gjennom aktiv handling, integrert i et utviklingsarbeid i den enkelte bedrift. Partene understreker betydningen av et planmessig og målrettet arbeid som er kommet til uttrykk i bedriftenes strategi- og plandokumenter.

2. Organiseringen av arbeidet lokalt

Arbeidet med likestilling og likeverd må være forankret i bedriftens toppledelse og følges opp av den øvrige ledelse som må måles på oppnådde resultater. Partene lokalt har et felles ansvar for gjennomføringen.

En kartlegging og analyse av likestillingstilstanden i bedriften, herunder lønn spesifisert for kvinner og menn, må gjennomføres som et første skritt i dette arbeidet, og danne utgangspunktet for formulering av visjon, målsetting og handlingsplaner med tiltak.

Kartlegging og analyse må skje i samsvar med personopplysningsloven.

Når det gjelder utarbeiding av likestillingsavtaler, anbefales LO og NHOs hefte om likestillingsavtaler og handlingsplaner: "Kvinner og menn skal ha like muligheter – Meny for likestillingsavtaler & handlingsplaner".

Det er av betydning å se sammenhengen mellom arbeidsliv og familieliv, og at også fedre i større grad benytter sin permisjonsadgang.

Det anbefales at felles likestillingsarbeid i AAF/HK-regi prioriterer oppfølging av avtalen om Tiltaksramme for likestilling inngått mellom de europeiske arbeidslivspartene Union of industrial and Employers` Confederations of Europe/European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises (UNICE/UEAPME), European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest (CEEP) og European Trade Union Confederation (ETUC) om å se på sammenhengen mellom arbeidsliv, kjønnsroller på arbeidsmarkedet, fremme kvinners deltakelse i beslutningsprosesser og utarbeide virkemidler for å takle kjønnsbaserte lønnsforskjeller.

IV.

FORHANDLINGSRETT OG FORHANDLINGSPLIKT

Tvister om forståelse av denne rammeavtale og de lokale likestillingsavtaler behandles etter Hovedavtalens § 2.

Merknad:

Partene viser til ILO-konvensjon nr. 100 om lik lønn for arbeid av lik verdi, og konvensjon nr. 111 om diskriminering i spørsmål om ansettelse og yrkesutdanning, samt ILOs deklarasjon om likestilling mellom kvinner og menn og aksjonsplanen for iverksettelse av denne deklarasjonen.

Partene henviser videre til Lov om likestilling mellom kjønnene.

TILLEGGSAVTALE II

AVTALE OM OPPLÆRING I VERNE- OG MILJØARBEID I VIRKSOMHETENE FOR VERNEOMBUD OG MEDLEMMER I ARBEIDSMILJØUTVALG (AMU)

Innledning

Avtalen bygger på arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Opplæring i arbeidsmiljøspørsmål er en forutsetning for et godt helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS) i bedriften. Gode kunnskaper om arbeidsmiljø bør finnes på alle nivå. Det er særlig viktig at medlemmer av arbeidsmiljøutvalg, verneombud og arbeidsledere har de nødvendige kunnskaper for å kunne ivareta sine funksjoner i HMS-arbeidet. Det er viktig at alle ansatte medvirker i dette arbeidet. Slike kunnskaper bør også finnes hos andre som tar beslutninger som påvirker arbeidsmiljøet. Det er derfor ønskelig at også annet nøkkelpersonell får opplæring.

Opplæringen skal gi grunnlag for å stimulere til samarbeid og medvirkning i HMS-arbeidet i egen virksomhet.

1. **Avtalen omfatter**

Arbeidstakerrepresentanter i AMU og verneombud innenfor hvert verneområde omfattes av avtalen.

2. **Opplæringens formål og innhold**

Opplæringen skal gi deltakerne forutsetninger for å kunne ivareta sine funksjoner i HMS-arbeidet og gi kunnskap om hvilke plikter og rettigheter deltakerne har i AMU og som verneombud. Målet er å gi bedriftens ledelse og dens ansatte grunnlag for selv å løse arbeidsmiljøproblemer i bedriften. For å få til et godt opplæringsopplegg bør de lokale partene samarbeide om gjennomføringen.

Opplæringen må derfor ha fokus på de tema som LO og NHO blir enige om skal gjelde i avtale med relevante opplæringsorganisasjoner om gitte faglige og pedagogiske kriterier, herunder:

- Kunnskap om ulike aktørers rolle i HMS-arbeidet i virksomheten, herunder spesielt verneombudets og AMUs rolle og funksjon i bedriften og bransjens utfordringer.
- Kunnskap og innsikt i arbeidsmetodikk i systematisk HMS-arbeid, herunder risikovurdering og avviksbehandling.
- Innsikt i arbeidsmetodikken i et inkluderende arbeidsliv, herunder fokus på psykososialt arbeidsmiljø, tilrettelegging og dialog.
- Innsikt i og kunnskap om relevante fysiske og kjemiske forhold.
- Gi anledning til å trene på arbeidsmiljøoppgaver.

3. **Opplæringens lengde**

Avtalen tar utgangspunkt i en opplæring på minst 40 timer. Det kan avtales kortere/lengre opplæring enn 40 timer dersom partene i bransjen er enige om at det er forsvarlig.

4. **Gjennomføring av opplæringen**

HK og AAF utvikler kriterier for opplæringen med fokus på gjeldende lovverk og organisasjonenes satsingsområder til de opplæringsorganisasjonene som tilbyr opplæringen på vegne av partene.

For å sikre at opplæringen knyttes til deltakernes eget arbeidsmiljø, oppfordres bransjepartene til å utarbeide felles læremateriell på basis av gjeldende regelverk på området, og med fokus på de enkelte bransjers spesielle utfordringer. Bransjepartene kan, dersom de er enige om det, velge relevant materiell.

Opplæringsaktører

Opplæringen bør skje lokalt i samarbeid mellom partene i bedriften, i regi av forbund og/eller landsforening eller hos opplæringsorganisasjoner som tilbyr opplæring på vegne av partene. Også andre med relevant kompetanse kan forestå opplæringene. Bransjepartene avgjør hva som er relevant kompetanse.

Partene anbefaler at opplæringen ledes av en kursleder som har pedagogisk erfaring og kunnskap. Bedriftshelsetjenesten bør trekkes inn som ressurspersoner i opplæringen lokalt.

5. **Videreopplæring**

Det skal gis ytterligere opplæring i emner som er av særlig betydning for arbeidsmiljøet i den enkelte virksomhet. AMU vurderer behov for videreopplæring der det er nødvendig for at de enkelte funksjoner skal kunne ivaretas.

6. **Opplæringsplan i bedriften**

Bedriftens handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet inneholder opplæring etter denne avtale.

7. **Tidsfrister, kurs i/utenfor arbeidstid og utgifter ved kurs**

Nytt personale som omfattes av denne avtale, bør ha påbegynt grunnopplæringen innen 6 måneder og i alle fall innen 12 måneder. Personale som omfattes av avtalen og som tidligere ikke har fått slik opplæring skal gis denne innen rimelig tid.

Opplæringen skal fortrinnsvis skje i arbeidstiden. Dersom gjennomføringen av opplæring innenfor ordinær arbeidstid innebærer et betydelig hinder for bedriften, kan opplæringen skje utenom vanlig arbeidstid.

Arbeidsgiveren skal dekke alle utgifter i forbindelse med opplæring etter denne avtale, som kursutgifter, eventuelle oppholds- og reiseutgifter og tapt arbeidsfortjeneste. Reise- og oppholdsutgifter bør holdes så lavt som mulig. Arbeidstakere som ikke er ansatt på full tid skal ha lønn for det antall timer som kurset varer.

Er opplæringen lagt i fritiden, skal lønn betales som om det gjaldt ordinær arbeidstid, uten overtidstillegg. Skjer opplæringen i internat eller lignende betales vanlig daglønn uten overtid.

8. **Twisteløsning**

Det henvises til Hovedavtalens kapitel II.

Til protokollen:

Partene er enige om at bestemmelsen må tilpasses området HK – AAF.

TILLEGGSAVTALE III

RAMMEAVTALE OM TEKNOLOGISK UTVIKLING OG DATAMASKINBASERTE SYSTEMER

I.

GENERELLE BESTEMMELSER

Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge er enige om at denne rammeavtale skal legges til grunn ved utforming, innføring og bruk av teknologi og datamaskinbaserte systemer. Rammeavtalen bygger på og innebærer ingen innskrenkning av Hovedavtalens Del A, kap. IX, og Del B, §12-8.

Partene er enige om at avtalens bestemmelse må gis en hensiktsmessig praktisering avhengig av bedriftens størrelse, uten at dette skal svekke avtalens intensjoner. Begrepet teknologi skal i denne avtale omfatte teknologi knyttet til produksjon (herunder automatisering), administrasjon og styringssystemer.

Avtalen omfatter teknologi og systemer som benyttes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet samt systemer for lagring og bruk av personopplysninger som gjelder de ansatte ved den enkelte bedrift. Med personopplysninger menes opplysninger og vurderinger som kan knyttes til en enkelt person, jf. personopplysningsloven § 2 nr. 1.

Det er videre forutsatt at avtalen foruten datamaskinbaserte systemer også gjelder teknologiske endringer av betydelig omfang samt de tilfelle hvor endringene er av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold. Tvister om forståelsen av denne avtale behandles etter § 2-3 i Hovedavtalen.

Bruk av nye teknologiske muligheter i form av utstyr og systemer kan være avgjørende for bedriftens utvikling og eksistens. Nye løsninger og systemer kan virke inn på de ansattes arbeidsplass og arbeidsforhold. Når dette er tilfelle, er det av betydning at ny teknologi ikke bare vurderes ut fra tekniske og økonomiske forhold, men også ut fra sosiale hensyn. En slik helhetsbetraktning legges til grunn ved utforming, innføring og bruk av systemer og ny teknologi, f.eks. ved konsekvensanalyser. I en slik helhetsbetraktning skal endringer av organisasjon, sysselsetting, informasjonsrutiner, mellommenneskelig kontakt, likestilling mellom kvinner og menn o.l. være med.

Hovedorganisasjonene skal bidra til utvikling og spredning av metoder og fremgangsmåter for gjennomføring av enkle, forståelige og effektive konsekvensanalyser.

II.

INFORMASJON

Bedriften skal holde de ansatte ved deres tillitsvalgte informert om forhold som faller innenfor avtaleområdet, slik at de tillitsvalgte kan fremme sine synspunkter så tidlig som mulig og før bedriftens beslutninger settes iverk, jf. § 4-2 (1) i arbeidsmiljøloven. Når informasjonen gis i møte anbefaler hovedorganisasjonene at det settes opp referat som undertegnes av begge parter.

Bedriftens eventuelle langtidsplaner og forprosjekter skal være en del av denne informasjon. For øvrig henvises det til Hovedavtalens § 9-3 nr. 1.

Dette gjelder også informasjon om forskningsprosjekter innenfor denne avtales område. Slik informasjon skal være gjensidig. Informasjonen skal gis i en oversiktlig form og i et språk som kan forstås av personer uten spesialkunnskaper på området. Bedriftsledelsen og de tillitsvalgte skal dessuten hver på sin side og i fellesskap legge vekt på at de ansatte får

tilstrekkelig informasjon til å få innsikt i og forståelse for hovedtrekkene i de systemer de selv bruker eller påvirkes av, og til å forstå den betydning bruken av slike systemer har såvel for bedriften som for de ansatte og deres arbeidssituasjon.

Når en bedrift planlegger og tar i bruk datasystem, skal bruksområdet klart fastsettes. Annen bruk av systemer skal bare kunne skje etter drøftinger med de ansattes tillitsvalgte.

III.

MEDVIRKNING

I de tilfelle partene er enige om å bruke prosjektarbeidsformen, bør foruten de tillitsvalgte, også representanter for de berørte arbeidstakere sikres reell innflytelse. Hovedorganisasjonene anbefaler at så langt det er praktisk mulig, bør alle ansatte som blir direkte berørt, engasjeres i arbeidet med prosjektene.

Dette er ønskelig både for å kunne dra nytte av de kunnskaper som finnes i alle ledd i bedriftsorganisasjonen, og for at de ansatte ved sine valgte representanter skal sikres medinnflytelse ved utforming, innføring og bruk av systemene. Det forutsettes at det gis nødvendig tid til dette arbeidet, og at såvel tapt arbeidsfortjeneste som nødvendige utgifter til informasjon etter "III MEDVIRKNING" dekkes.

Bedriftens egen ekspertise skal i rimelig utstrekning kunne benyttes av den tillitsvalgte i samråd med bedriftsledelsen.

Om nødvendig skal de ansattes tillitsvalgte - i forståelse med bedriftsledelsen og gjennom sin hovedorganisasjon - kunne konsultere ekstern ekspertise på området. Kostnadene ved slik ekspert-hjelp dekkes av bedriften om ikke annet er avtalt på forhånd.

Før bedriften fatter endelig beslutning om system- og/eller teknologivalg innenfor avtaleområdet, bør partene på den enkelte bedrift drøfte hvordan de ansatte kan være med på å utvikle og/eller delta i valg av slik teknologi.

Under dette arbeidet skal partene også drøfte hvordan de ansatte kan være med på å utforme arbeidsopplegg, arbeidsforhold og ledelse.

Opplærings- og omskoleringsbehov skal avklares. Det skal særlig legges vekt på utviklingen av den enkeltes faglige jobbinnhold.

IV.

TILLITSVALGTE

Hvis de ansatte ved den enkelte bedrift ønsker det, kan de velge en spesiell tillitsvalgt (data-tillitsvalgt) til å ivareta sine interesser og til å samarbeide med bedriften innenfor avtaleområdet. Den datatillitsvalgte kan også utpekes blant de tillitsvalgte, jf. Hovedavtalens §§ 5-2 - 5-8.

Hvis bedriftens størrelse og omfanget av bruken av ny teknologi gjør det naturlig, kan det etter avtale med bedriften utpekes mer enn en spesiell tillitsvalgt for de ansatte. Det anbefales at disse danner en arbeidsgruppe, og det forutsettes at nødvendig tid stilles til rådighet.

Det er en forutsetning at de ansattes representant(er) gis anledning til å sette seg inn i generelle spørsmål vedrørende ny teknologisk innflytelse på forhold som angår de ansatte. Representanten(e) skal ha adgang til all dokumentasjon om utstyr og programmer innenfor avtaleområdet. Representanten(e) skal med utgangspunkt i sin spesielle kompetanse stå til disposisjon for de ansatte og de øvrige tillitsvalgte, i forbindelse med deres engasjement innenfor avtaleområdet.

Tillitsvalgte og ansatte som deltar i konkrete prosjekter skal ha adgang til all nødvendig dokumentasjon innenfor prosjektområdet.

V.

OPPLÆRING

Hovedorganisasjonene understreker betydningen av systematisk opplæring som et aktivt virkemiddel i utnyttelse av ny teknologi. Det anbefales at partene på den enkelte bedrift drøfter nødvendig opplæring på et tidlig stadium av planleggingen. Bedriften skal sørge for at de tillitsvalgte får den nødvendige opplæring, slik at vedkommende kan løse sine oppgaver på en forsvarlig måte.

I samråd med de tillitsvalgte skal bedriften også vurdere behovet for opplæring av øvrige ansatte som blir engasjert i konkrete prosjekter innenfor avtaleområdet.

Eksempel på slik opplæring er kurs i systemarbeid og prosjektadministrasjon som er tilstrekkelig til å bygge opp nødvendig kompetanse for å kunne delta aktivt i systemutformingen, jf. arbeidsmiljøloven § 4-2 (1).

Opplæringens omfang og karakter vurderes ut fra behovene i den enkelte bedrift. Vurderingene skal omfatte generell opplæring av informativ karakter for nødvendig styrkelse av det generelle kunnskapsnivå i bedriften, nødvendig opplæring i prosjekt- og systemarbeid for aktive deltakere i prosjektarbeid, samt brukeropplæring i betjening og bruk av systemer og utstyr. Opplæring kan skje internt i bedriften, ved anvendelse av bedriftseksterne opplæringstilbud eller i en kombinasjon avhengig av forholdene i den enkelte bedrift.

VI.

BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vedrørende systemer for lagring og bruk av personopplysninger som gjelder de ansatte i bedriften vises det til personopplysningsloven med forskrifter. Innsamling, registrering, sammenstilling, lagring og utlevering av personopplysninger skal ikke skje uten at dette er saklig begrunnet ut fra bedriftens virksomhet. Ved den enkelte bedrift, skal det klarlegges hvilke typer personopplysninger som vedrører de ansatte og som samles inn, lagres, bearbeides og brukes ved hjelp av datamaskinutstyr/elektroniske hjelpemidler. Det skal ved den enkelte bedrift i samarbeid med de tillitsvalgte utarbeides instruks for lagring og bruk av persondata. Oppnås det ikke enighet, kan saken bringes inn for hovedorganisasjonene.

VII.

INFORMASJONS- OG KOMMUNIKASJONSTEKNOLOGI (IKT)

Dersom bedriften gir de tillitsvalgte tilgang til bedriftens datasystem i arbeidet som tillitsvalgt, skal det etableres et system som sikrer mot innsyn i de tillitsvalgtes datamateriale. Partene skal drøfte hvordan de kan etablere et slikt system. Denne bestemmelsen innebærer ingen begrensninger i arbeidsgivers rett til vedlikehold og drift av datasystemet.

Protokolltilførsel fra NHO:

NHOs forutsetning for bestemmelsen ovenfor er at myndighetene anser de tillitsvalgte selv som behandlingsansvarlig iht personopplysningsloven § 2 nr. 4.

LO og NHO er enige om at de i fellesskap henvender seg til myndighetene (Datatilsynet og Justisdepartementet) for å få avklart spørsmålet.

VIII.

SAMARBEIDSFORMER OG LOKALE SÆRAVTALER

Partene på den enkelte bedrift bør selv søke å finne frem til de mest hensiktsmessige samarbeids- og organisasjonsformer innenfor avtale området. Overensstemmende med de retningslinjer som er trukket opp i denne rammeavtale, skal det på den enkelte bedrift, dersom en av partene ber om det, søkes opprettet en særavtale.

Oppnås det ikke enighet, kan hver av partene bringe saken inn for hovedorganisasjonene. Hovedorganisasjonene forplikter seg til, i samarbeid med partene på bedriften, å søke å finne en løsning innen rimelig tid.

IX.

PARTENES FORPLIKTELSE

Partene på den enkelte bedrift som berøres av bestemmelsene i denne avtale, forplikter seg til å gjøre denne kjent blant de ansatte.

TILLEGGSAVTALE IV

AVTALE OM KONTROLLTILTAK I BEDRIFTEN

NHO og LO er enige om at denne rammeavtale skal legges til grunn ved utforming og innføring av interne kontrolltiltak samt vesentlige forandringer av eksisterende kontrollordninger i den enkelte bedrift der dette fremstår som nødvendig for virksomheten.

1. Kontrolltiltak kan ha sitt grunnlag i teknologiske, økonomiske, sikkerhets- og helsemessige omstendigheter, samt andre sosiale og organisatoriske forhold i bedriften. Tiltak som innføres skal ikke gå ut over det omfang som er nødvendig og må være saklig begrunnet i den enkelte bedrifts virksomhet og behov.
2. Alle ansatte eller grupper av ansatte skal stilles likt i forhold til den kontroll som gjennomføres i henhold til pkt. 1.
3. Spørsmål om behov, utforming og innføring og vesentlig endring av interne kontroll tiltak skal drøftes med de tillitsvalgte. Bedriften skal holde de ansatte gjennom deres tillitsvalgte orientert om planer og arbeid innenfor området, slik at disse så tidlig som mulig, og før bedriftens beslutning kan gjøre sine synspunkter gjeldende.
4. Før tiltak settes i verk, skal de ansatte ha fått informasjon om tiltakenes formål og praktiske konsekvenser. Bedriftsledelsen og de tillitsvalgte skal hver for seg og i fellesskap bidra til at nødvendig informasjon blir gitt de ansatte før tiltak settes i verk.
5. I den utstrekning man ved kontrolltiltak behandler personopplysninger manuelt eller elektronisk (herunder behandler slike opplysninger i form av bilde/film, tekst, magnetbånd etc.), skal spørsmål knyttet til oppbevaringstid, lagring, makulering etc. drøftes med de tillitsvalgte og klarlegges i samsvar med personopplysningsloven med tilhørende forskrifter.
6. Kontrolltiltak utformet og innført i samsvar med denne avtales bestemmelser, kan praktisk utføres av bedriftens egne ansatte, eller det kan engasjeres frittstående virksomhet. Skal bedriften igangsette kontrolltiltak som omfattes av lov om vaktelskaper skal det benyttes godkjent vaktelskap i henhold til samme lov. Ansvar for tiltakene påligger i alle tilfelle bedriften.
7. Dersom en av partene på den enkelte bedrift ønsker det, skal det søkes opprettet lokal avtale om utforming og gjennomføring av bedriftens kontrolltiltak, samt fastsette bruksområdet for disse. Oppnås det ikke enighet, kan hver av partene bringe saken inn for hovedorganisasjonene.

TILLEGGSAVTALE V

RAMMEAVTALE OM SYSTEMATISK ARBEIDSVURDERING SOM GRUNNLAG FOR FASTSETTELSE AV DIFFERENSIERTE LØNNINGER

I. OMFANG

NHO og LO er enige om at denne avtale skal legges til grunn ved utforming og innføring av systematisk arbeids- og/eller dyktighetsvurdering i den enkelte bedrift. Det forutsettes enighet mellom partene på bedriften før slike systemer innføres. Bruk av systemer som ikke gir en matematisk kopling mellom resultat av vurderingene og lønn, omfattes ikke av denne avtale.

II. GENERELT

Partene er enige om at avtalen må praktiseres på en hensiktsmessig måte i tråd med bedriftens organisatoriske forhold og utviklingsstrategier, uten at dette skal svekke avtalens intensjoner, jf. Hovedavtalens Del A kap. IX. Partene er videre enige om viktigheten av å fremme metoder som vil kunne bedre arbeidsforholdene for den enkelte og øke trivselen på arbeidsplassen, (jf. arbeidsmiljøloven §§ 3-2 og 4-2).

Tvister om forståelsen av denne avtalen behandles etter § 2-3 i Hovedavtalen.

III. ARBEIDSVURDERING

1. Anvendelse

Arbeidsvurdering gir grunnlag for systematisk innplassering av stillinger i lønnsklasser ut fra de kvalifikasjonene som stillingen krever og under hvilke forhold arbeidet utføres.

Partene vil påpeke at systematisk kjønnsnøytral arbeidsvurdering kan være et hensiktsmessig verktøy for fremme av likelønn mellom kjønnene på bedriften.

Et lønnssystem basert på arbeidsvurdering bygger på:

1. En arbeidsbeskrivelse av de jobber som skal plasseres i systemet.
2. En avtale om hvilke faktorer som skal tas med i vurderingen, og - hvis poengsystem skal nyttes - hvilke poengverdier som skal tilknyttes den enkelte faktor.
3. En systematisk komitévurdering av de enkelte jobber for plassering i systemet.
4. Overføring av vurderingsresultatet til lønnsklasser.

2. Innføring

Før arbeidsvurdering settes i verk ved bedriften, skal partene inngå skriftlig avtale om dette.

3. Arbeidsbeskrivelsen

Arbeidsbeskrivelse utarbeides av bedriftsledelsen i samarbeide med den arbeidstaker det gjelder eller en representant for gruppen. Den skal bestå i en generell beskrivelse av den enkelte stilling. Det tas med så mange detaljer som er nødvendige for at beskrivelsen gir et alminnelig inntrykk av hva jobben består i, og de forhold arbeidet utføres under.

4. Valg av system

Vurderingssystemet, - dvs. faktorene og eventuelle poengverdier - avtales mellom partene på bedriften. Faktorene skal være kjønnsnøytrale og mest mulig relevante som, for eksempel kompetanse, anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold. De respektive organisasjoner kan gi veiledning i valg av system.

5. Vurderingskomiteen

Vurderingskomiteen skal ha like mange medlemmer fra bedriftsledelsen og arbeidstakerne. Komiteen bør bestå av 2 eller 3 personer fra hver av partene.

Bedriften skal sørge for at komiteens medlemmer får teoretisk og praktisk opplæring.

Medlemmene av vurderingskomiteen har i opplæringstiden og under utøvelsen av komitéarbeidet krav på sin vanlige fortjeneste.

Komiteen vurderer den enkelte stilling ut fra arbeidsbeskrivelsene, iakttagelse av arbeidsplassen og eventuelt intervju med arbeidstaker og arbeidsleder i avdelingen.

Den enkelte ansatte har rett til å se vurderingen av sin egen stilling.

Hvis komiteen ikke oppnår enighet om vurderingen av en eller flere stillingers verdi, må disse stillinger vurderes på nytt. Dette bør først foretas når man er ferdig med de øvrige stillinger. Tvister om stillingers verdi kan ikke innbringes for noen ankeinstans. Hovedorganisasjonene kan, etter anmodning fra én av partene, rådspørres.

Når arbeidet med innføringen av arbeidsvurdering er avsluttet, skal komiteen fortsatt bestå for:

1. Å vurdere nye stillinger,
2. Eventuelt å kontrollere tidligere vurderinger,
3. Å omvurdere stillinger som er blitt forandret.

Omregning til penger hører ikke under komiteens område.

6. Omregning til penger

Når arbeidsvurderingsresultatene foreligger, utarbeider de vanlige lokale forhandlingspartene på bedriften lønnsklasser ut ifra vurderingene. Forhandlingspartene på bedriften kan ikke foreta noen forandring i vurderingene. Eventuell forandring av en eller flere jobbers verdi, må foretas av vurderingskomiteen.

IV. DYKTIGHETSVURDERING

1. Anvendelse

Dyktighetsvurdering gir grunnlag for systematisk fastsetting av tillegg for den enkelte arbeidstaker ut ifra dyktighet og kvalifikasjoner.

2. Innføring

Før systematisk dyktighetsvurdering settes i verk ved bedriften, skal partene inngå skriftlig avtale om dette, hvis ikke annet fremgår av tariffavtalen. (Jf. pkt.I).

3. Gjennomføring av vurderingen

Vurderingssystemet, - dvs. faktorene og eventuelle poengverdier - avtales mellom partene på bedriften. Faktorene skal være kjønnsnøytrale og mest mulig relevante. Det avtales videre hvordan vurderingen skal gjennomføres. De respektive organisasjoner kan gi veiledning i valg av system og hvordan vurderingen bør gjennomføres.

4. Omregning til penger

Når dyktighetsvurderingsresultatene foreligger, anvendes resultatene i det stedlige lønns-system.

V. VARIGHET

Bestemmelser om oppsigelse og varighet for denne avtale skal være de samme som gjelder for Hovedavtalen LO/NHO.

TILLEGGSAVTALE VI

RAMMEAVTALE OM DELTIDSARBEID

1. NHO og LO er enige om at stadig økt bruk av deltid medfører en utfordring for partene i arbeidslivet. Partene ser at deltid kan inngå som et element med hensyn til fleksibel arbeidsorganisering, likestillingstiltak og for å bedre balansen mellom arbeidsliv og familieliv. Det er derfor viktig at alle overenskomster inneholder bestemmelser om deltidarbeid.
2.
 - a) Overenskomsten bør inneholde bestemmelser om lønns-, arbeids- og tilsetningsvilkår for deltidsansatte.
 - b) Det innarbeides bestemmelser i overenskomstene om definisjoner av hva som er merarbeid og overtid.
3. Med deltidsansatte menes arbeidstakere som er beskjeftiget enkelte fast avtale dager i uken med full eller redusert arbeidstid disse dager, eller arbeidstakere som har redusert daglig arbeidstid.

Protokolltilførsel:

Partene er enige om i fellesskap å bedre informasjon vedrørende de offentlige retningslinjer med hensyn til sykepengene, arbeidsledighetstrygd og tilleggspensjonspoeng m.v. for deltidarbeid.

PROTOKOLLTILFØRSLER TIL HOVEDAVTALEN 2006 - 2009

PROTOKOLLTILFØRSEL VEDRØRENDE HOVEDAVTALENS IKRAFTTREDELSE:

Før Hovedavtalen trer i kraft, forelegges avtalen AAFs styre og HKs forbundsstyre til godkjenning.

Partene tar sikte på at avtalen trer i kraft 1. september 2006.

Avtalen gjelder til 31. desember 2009 og videre 2 år av gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 6 – seks – måneders varsel.

PROTOKOLLTILFØRSEL VEDRØRENDE UTREDNING AV KONSERNBESTEMMELSER:

Partene HK og AAF, er enige om å nedsette et felles utvalg som i løpet av tariffperioden skal utrede konsekvensene, samt angi praktiske løsninger ved eventuell innføring av bestemmelser om konsernutvalg i Hovedavtalen. Utvalget kan arrangere arbeidet som et ”Kap. XIX – tiltak”.