

PROTOKOLL

fra
forhandlingene om revisjon av Hovedavtalen AAF og HK.

Den 4. mars 2010 ble det ført forhandlinger mellom AAF og HK om revisjon av Hovedavtalen for perioden 2010 – 2013

Tilstede fra AAF:

Anders Frydenlund, AAF
Karl-Erik Gusrud, AAF
Øystein Høisveen, LO
Stein Zander, Fagforbundet
Ole Geir Instefjord, Norsk Folkehjelp
Toril Hagen, Fellesforbundet

Tilsted fra HK:

Karin Solum, HK
Merethe Johansen, HK
Odd Erik Kokkin, LO
Grethe Sørensen, Fagforbundet
Tord Lier, Norsk Folkehjelp
Turid Eriksen, Fellesforbundet
Stein Arne Lunderbye, FLT

Forhandlingene ble ført med utgangspunkt i protokollen av 9. – 11. november 2009 mellom LO og NHO.

Partene er enige om at bedriftsbegrepet betyr foretak i hovedavtalen mellom AAF og HK. Endringene i gammel tekst framkommer i *kursiv*.

NHO og LO endres til AAF og HK samt hovedorganisasjonene endres til partene.

Etter felles- og sær møter er partene enige om at følgende endringer:

KAP. I

PARTSFORHOLD, VIRKEOMRÅDER OG VARIGHET

§ 1-3 Varighet

Denne avtale, som trer i kraft 1. januar 2010, gjelder til 31. desember 2013 og videre 2 år av gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 6 – seks – måneders varsel.

§ 5-5 TILLITSVALGTE MED SPESIELLE OPPGAVER

Annet avsnitt endres til:

I forhold til tilleggsavtalene I, III og V kan det velges til sammen inntil 2 tillitsvalgte utover rammen i § 5-2.

KAP. VI ARBEIDSGIVERS OG TILLITSVALGTES RETTIGHETER OG PLIKTER

§ 6-1 PARTENES FELLESEKTLÆRING OM TILLITSVALGTE

Partene er enige om følgende språklige endring av § 6-1 tredje avsnitt:

Ved innskrenkninger, omorganiseringer og permitteringer skal det tas hensyn til de tillitsvalgtes spesielle stilling.

§ 6-6 DE TILLITSVALGTES ARBEIDSFORHOLD

Pkt 2 endres til:

Det opptas lokale drøftelser om det skal stilles nødvendig utstyrt arbeidsrom til disposisjon. Så langt det er praktisk mulig og etter nærmere avtale gis det adgang til tilsvarende kontorteknisk utstyr som benyttes i bedriften. Drøftelsene skal ta hensyn til bedriftens størrelse, struktur, driftsform, tekniske karakter, informasjons- og kommunikasjons-teknologisk utrustning, tariffavtalens lønnsform eller lignende.

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

KAP. VIII PERMITTERING

§ 8-3 VARSEL OM PERMITTERING

Ny merknad:

Partene viser til protokoll av 4. juni 2009 mellom LO og NHO og er enige om følgende: Så lenge det ytes dagpenger direkte etter en arbeidsperiode på inntil 6 uker i sammenheng i en permitteringsperiode, er partene enige om at lengden av arbeidsperioden som kan benyttes uten at fortsatt permittering skal regnes som ny permittering, endres fra 4 til 6 uker.

KAP. IX INFORMASJON, SAMARBEID OG MEDBESTEMMELSE

§ 9-2 ORGANISERING OG GJENNOMFØRING

Annet avsnitt endres til:

Det er viktig å fremme forståelse for og innsikt i bedriftens økonomi og virksomhetens påvirkning på det ytre miljø.

§ 9-6 NÆRMERE OM DRØFTELSE OG INFORMASJON

Partene er enige om følgende språklig endring av § 9-6 nr. 1

Før bedriften treffer sine beslutninger i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold *skal dette drøftes med* de tillitsvalgte.

KAP. XVI KOMPETANSEUTVIKLING

§ 13.4 DOKUMENTASJON AV REALKOMPETANSE

Endres til:

Det er viktig at bedriften har et system for dokumentasjon av den enkeltes erfaring, kurs og praksis relatert til arbeidsforholdet.

DEL C

TILLEGGSAVTALE I

RAMMEAVTALE OM LIKESTILLING MELLOM KVINNER OG MENN I ARBEIDSLIVET

I. Formål

Å arbeide med likestilling er viktig for å *ta i bruk* de menneskelige ressursene og for å fremme verdiskapning.

Som et ledd i å oppnå likestilling, må alle arbeidstakere – *uavhengig av kjønn* – gis like muligheter til å bruke sine evner og anlegg, det må likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement.

Arbeidet med likestilling er et lederansvar og må være forankret i virksomhetens toppledelse og følges opp av øvrig ledelse, som må måles på oppnådde resultater.

Partene konstaterer at

- *Likestilling gjelder holdninger og normer*
- *Likestilling krever samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte*
- *Likestilling krever at en ser sammenhengen mellom arbeidsliv, familieliv og samfunnsliv*
- *Likestilling skal nedfelles i strategi- og plandokumenter*

II. AAF og HKs plikter

AAF og HK sitt arbeid med likestilling er forankret i lov- og avtaleverk, samt internasjonale konvensjoner og direktiver.

Partenes 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.

AAF og HK 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 *tiltak og aktiviteter* som kan fremme likestilling.

Det anbefales at felles likestillingsarbeid i AAF og HK -regi prioriterer å se på sammenhengen mellom arbeidsliv, kjønnsroller på arbeidsmarkedet, fremme kvinners deltakelse i beslutningsprosesser og utarbeide virkemidler for å takle kjønnsbaserte lønnsforskjeller.

III. Det lokale arbeid

1. Partenes ansvar

Likestilling har med kultur og tradisjon å gjøre og kan ikke ses isolert fra bedriftens øvrige virksomhet. *Likestilling kan oppnås* gjennom 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

Partene lokalt har et felles ansvar for gjennomføring av likestilling og skal spesielt legge vekt på tiltak for

- *at kvinner og menn tildeles kvalifiserte oppgaver på lik linje*
- *at kvinner og menn gis like muligheter for avansement i virksomheten*
- *rekruttering av kvinner til lederstillinger på alle nivå*
- *bedre fordeling og organisering av arbeidstid slik at det fremmer likestilling*

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.

Det er av betydning å se sammenhengen mellom arbeidsliv og familieliv, og at foreldrepermisjonen fordeles bedre mellom foreldrene.

IV. Forhandlingsrett og forhandlingsplikt

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

Informasjon

Partene henviser til informasjon om arbeid med likestilling som er lagt ut på hjemmesidene til AAF og HK: www.aaf.no www.handellogkontor.no

TILLEGGSAVTALE IV AVTALE OM KONTROLLTILTAK I BEDRIFTEN

Nytt 2. avsnitt innledningen

Partene viser ellers til arbeidsmiljølovens kapittel 9 om kontrolltiltak i virksomheten.

AK

KS

I tillegg er partene enige om følgende felles protokolltilførsler:

Vedrørende Hovedavtalens ikrafttredelse:

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

For øvrig er partene enige om følgende:

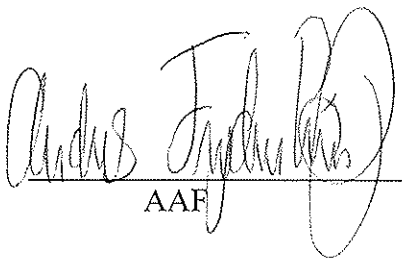
- 1) Utredning av konsernbestemmelser videreføres.
- 2) ”Forenklingsutvalg”

Partene er enige om nedsette et felles utvalg med følgende mandat:

Utvalget skal gjennomgå Hovedavtalen i sin helhet med det siktemål å komme frem til en forenklet utgave, herunder nødvendige omredigeringer, samt tidsmessig og språklige oppdateringer. Utvalget skal ikke foreta realitetsendringer, men kan påpeke slike dersom det er behov for det.

Utvalget settes sammen med 2 – 3 representanter fra hver side og arbeidet skal være ferdig i god tid før neste Hovedavtaleforhandlinger.

Oslo, 18.mars 2010


AAAF


HK