

Protokoll fra forhandlingene om revisjon av Hovedavtalen HK-AAF

Den 23. august 2006 ble det ført forhandlinger mellom Handel og Kontor i Norge (HK) og Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening (AAF) om revisjon av Hovedavtalen.

Til stede fra partene:

Fra HK

Karin Solum (forhandlingsleder)
Tord Lier
Odd Erik Kokkin
Grethe Sørensen
Kristin Schnitler
Turid Eriksen
Bjørn Kjølstad
Ruth Markussen (rådgiver)

Fra AAF

Fritz P. Johansen (forhandlingsleder)
Tove Haug
Margrethe Mortensen
Ole Geir Insteffjord
Tom Røisi
Kirsti Mandal
Marianne Halvorsen

Med bakgrunn i forhandlingene er partene enige om følgende endringer i Hovedavtalen:

Henvisninger til arbeidsmiljøloven rettes ved redigering av ny Hovedavtale.

KAP. I

§ 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

§ 2-3 Forhandlinger

Følgende merknad tilføyes:

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

KAP. III

§ 3-1 ny nr. 3 (etterfølgende renummereres)

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 arbeidstvistslovens 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. 5, 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.

KAP. V

§ 5-1 Nytt tredje ledd

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

§ 5-2 Nytt tredje ledd

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

§ 5-5 Første setning endres til:

Blant de tillitsvalgte ... *ungdomstillitsvalgt* og *likestillingstillitsvalgt*, ...

§ 5-5 Ny andre setning:

Dette skal ikke medføre at antall tillitsvalgte økes. Dersom det velges....

Etterfølgende setninger forskyves.

§ 5-7

Siste setning i § 5-7 første ledd utgår.

Ny § 5-8:

Tilføyelse etter annen setning

Ved leders fravær fungerer nestleder eller i dennes fravær sekretær.

Protokolltilførsel:

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

KAP. VI

§ 6-9 Tredje avsnitt, andre setning endres til:

Den valgte representant *skal ha dekket* tapt arbeidsfortjeneste i forbindelse med *kurs godkjent av bedriften.*

KAP. VIII

§ 8-2 Ny setning nr. 2 tilføyes:

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 ...

KAP. IX

§ 9-2 Tredje ledd tilføyes

De tillitsvalgte utpeker selv de ansattes representanter blant de berørte ansatte.

§ 9-15 første setning i første ledd skal lyde:

Bedriften skal snarest mulig, og *senest ved tiltredelse*, orientere arbeidsutvalget ...

KAP. X

§ 10-5 annet ledd endres til

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

§ 10-5 nytt tredje ledd

Arbeidstaker som blir valgt til stortingsrepresentant har rett til tjenestefri.

Nåværende tredje ledd blir fjerde ledd.

DEL B SAMARBEIDSAVTALE

KAP. XVI

Nytt punkt:

§ 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. XIX

§ 16-1 Ny tekst:

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.

§ 16-3 Ny tekst:

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

DEL C TILLEGGSAVTALER

TILLEGGSAVTALE I RAMMEAVTALE OM LIKESTILLING I ARBEIDSLIVET

Nytt siste ledd pkt III nr. 2 Det lokale arbeid

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.

TILLEGGSAVTALE II AVTALE OM OPPLÆRING I ARBEIDSMILJØ I VIRKSOMHETENE FOR VERNEOMBUD OG MEDLEMMER I ARBEIDSMILJØUTVALG (AMU)

Teksten er gjort helt om og erstattet av nedenfor tekst:

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 HK og AAF 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 lave 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. Tvisteløsning

Det henvises til Hovedavtalens kapittel II.

Til protokollen:

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

PROTOKOLLTILFØRSLER TIL HOVEDAVTALEN 2006 - 2009

1) **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 endring av utløpsdato for Landsoverenskomsten HK – AAF for tariffperioden 2002 – 2004:

Protokolltilførselen utgår.

2) **Protokolltilførsel vedrørende tvister som er påbegynt organisasjonsmessig behandling mellom HK og AAF før ikrafttredelsen av denne Hovedavtalen:**

Protokolltilførselen utgår.

3) **Protokolltilførsel vedrørende utredning av konsernbestemmelser:**

Protokolltilførselen videreføres.

Oslo, 23. august 2006



Fritz P. Johansen
ARBEIDERBEVEGELSENS ARBEIDSGIVERFORENING



Karin Solum
HANDEL OG KONTOR I NORGE