

PROTOKOLL

År 2022, 8. mars ble det ført forhandlinger mellom Handel og Kontor i Norge (HK) og Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening (AAF) om revisjon av Hovedavtalen.

Tilstede fra partene:

Fra HK: Elisabeth Sundset (forhandlingsleder)
Raymond Alstad
Charlotte Dyrkorn
Linn Schive
Espen Berntsen
Steinar Nørstebø
Magnhild Otnes
Bodil H. Andersen

Fra AAF: Knut Nordby (forhandlingsleder)
Elling Sørum
Jardar Flaa
Odd-Helge Reppe
Hilde Loftesnes Nylén
Ann Kristin Røste
Hege Bogfjellmo
Anders Frydenlund, tilstede tidvis digital

Etter forhandlinger og sær møter ble partene enige om følgende endringer:

DEL A

KAP. I PARTSFORHOLD, VIRKEOMRÅDE OG VARIGHET

§ 1-3 VARIGHET

Denne avtale, som trer i kraft 1. januar 2022, gjelder til 31. desember 2025 og videre 2 år av gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 6 - seks - måneders varsel.

KAP. III KONFLIKTER

§ 3-1 KOLLEKTIVE OPPSIGELSER

Punkt 3, nytt 6. avsnitt som skyver påfølgende avsnitt ned:

Partene er enige om at det i forbindelse med utøvelse av rettigheter til å varsle og gjennomføre arbeidskamp i noen tilfeller kan være nødvendig å utveksle navnelister, herunder opplysninger om fagforeningsmedlemskap.



KAP. V TILLITSVALGTE, ANTALL OG VALG

§ 5-1 RETT OG PLIKT TIL Å VELGE TILLITSVALGTE

Første avsnitt endres til:

Ved hvert foretak skal det velges tillitsvalgte. Valget gjennomføres innen rimelig tid.

KAP. VI ARBEIDSGIVERS OG TILLITSVALGTES RETTIGHETER OG PLIKTER

§ 6-6 DE TILLITSVALGTES ARBEIDSFORHOLD

Punkt 2, andre avsnitt endres til:

Tillitsvalgte skal ha rett til låsbart skap og adgang til telefon. Videre skal tillitsvalgte ha adgang til annet hensiktsmessig kommunikasjonsutstyr etter nærmere avtale når foretaket har dette.

Nytt punkt 4:

I foretak der det brukes annet arbeidsspråk enn norsk, er partene enige om betydningen av at de tillitsvalgte har språklige kvalifikasjoner for å håndtere tillitsvervet. De lokale parter oppfordres til å se på hvordan de kan tilrettelegge for å imøtekomme eventuelle behov for nødvendig forbedring av språkferdigheter.

KAPITTEL IX INFORMASJON, SAMARBEID OG DRØFTELSE

§ 9-13 PERSONELLREGISTRE OG KONTROLLTILTAK

Ny tekst erstatter gjeldende § 9-13:

§ 9-13 PERSONVERN (BEHANDLING AV ANSATTES PERSONOPPLYSNINGER) OG BESTEMMELSER OM KONTROLLTILTAK

1. Innledende bestemmelser

Partene skal lokalt drøfte hvilke personopplysninger foretaket kan behandle om ansatte og hvordan de skal oppbevares, brukes og slettes. All behandling av personopplysninger må være i samsvar med personvernlovgivningen. All behandling av personopplysninger må ha et saklig formål.

Med personopplysninger menes opplysninger og vurderinger som kan knyttes til en enkelt person, jf. personvernforordningen artikkel 4 nr. 1. Med behandling menes innsamling, registrering, sammenstilling, lagring og utlevering av personopplysninger.

Foretaket skal i samarbeid med de tillitsvalgte kartlegge hvilke personopplysninger om ansatte som kan behandles, og utarbeide retningslinjer for bruken av disse. Oppnås det ikke enighet, kan saken bringes inn for hovedorganisasjonene.



Det skal sørges for tilstrekkelig sikkerhet ved behandling av personopplysninger om ansatte.

2. Personvern og informasjonssikkerhet

Dersom de tillitsvalgte er behandlings ansvarlige etter GDPR art. 4 nr. 7 er de også ansvarlig for at opplysningene behandles i samsvar med personvernlovgivningen. Dersom de tillitsvalgte behandler personopplysninger på vegne av arbeidsgiver må det inngås databehandler avtaler.

Merknad:

HK og AAF viser til enigheten mellom LO og NHO om at de i fellesskap følger opp henvendelsen til departementet knyttet til en lovpresisering hvor det fremgår at tariffavtaler er behandlingsgrunnlag for behandling av personopplysninger.

Denne merknaden utgår når slik avklaring foreligger.

Dersom foretaket gir de tillitsvalgte tilgang til foretakets datasystem i arbeidet som tillitsvalgt, må det sørges for et system som gir tilstrekkelig sikkerhet mot innsyn i de tillitsvalgtes data. Partene skal drøfte tiltak som ivaretar dette. Denne bestemmelsen innebærer ingen begrensninger i arbeidsgivers rett til vedlikehold og drift av datasystemet.

3. Kontrolltiltak

Partene viser til arbeidsmiljølovens kapittel 9 om kontrolltiltak i virksomheten. Spørsmål om behov, utforming og innføring og vesentlig endring av kontrolltiltak skal drøftes med de tillitsvalgte.

Foretaket skal holde de ansatte gjennom deres tillitsvalgte orientert om planer og arbeid innenfor området, slik at disse så tidlig som mulig, og før foretakets beslutning kan gjøre sine synspunkter gjeldende.

Kontrolltiltak kan ha sitt grunnlag i teknologiske, økonomiske, sikkerhets- og helsemessige omstendigheter, samt andre sosiale og organisatoriske forhold i bedriften. Kontrolltiltak som innføres skal ikke gå ut over det omfang som er nødvendig, og må være saklig begrunnet i den enkelte bedrifts virksomhet og behov. Ansatte eller grupper av ansatte skal stilles likt ved gjennomføring av kontrolltiltak.

Før tiltak iverksettes skal foretaksledelsen og de tillitsvalgte hver for seg og i fellesskap bidra til at de ansatte får informasjon om tiltakenes formål, praktiske konsekvenser, herunder hvordan det blir gjennomført, samt antatt varighet av tiltaket.

I den utstrekning man ved kontrolltiltak behandler personopplysninger skal spørsmål knyttet til oppbevaringstid, lagring, sletting etc. drøftes med de tillitsvalgte og klarlegges i samsvar med personopplysningsloven med tilhørende forskrifter.

Med jevne mellomrom skal partene evaluere iverksatte kontrolltiltak.

Dersom en av partene i det enkelte foretak ønsker det, skal det søkes opprettet lokal avtale om utforming og gjennomføring av foretakets kontrolltiltak, samt bruksområdet for disse. Oppnås det ikke enighet, kan hver av partene bringe saken inn for hovedorganisasjonene.



DEL C TILLEGGSAVTALER

Tilleggsavtale I Rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet erstattes med ny:

RAMMEAVTALE OM Å FREMME LIKESTILLING OG HINDRE DISKRIMINERING I ARBEIDSLIVET

I. Innledning

HK og AAF deler et felles mål om et likestilt arbeidsliv, og har en felles forpliktelse til å arbeide for å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet. Tariffpartenes arbeid med å fremme likestilling og hindre diskriminering er forankret i lov- og avtaleverk, samt internasjonale konvensjoner og direktiver.

Tariffpartene tar på alvor at diskriminering og hindre for likestilling kan være en utfordring i arbeidslivet. HK og AAF vil gjennom denne avtalen understreke tariffpartenes ansvar for å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

Partene konstaterer at

- Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering gjelder holdninger og normer.
- Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering krever samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte.
- Likestilling krever at en ser sammenhengen mellom arbeidsliv, familieliv og samfunnsliv.
- Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering skal nedfelles i strategi- og plandokumenter.

Tariffpartene vil yte støtte til det lokale arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering i foretaket. Dette kan for eksempel skje gjennom faglig veiledning, utarbeide informasjonsmateriell, arrangere kurs/konferanser eller stille foredragsholdere til disposisjon.

II. Det lokale arbeidet

Ansvar for arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering ligger til foretakenes ledelse og styre.

HK og AAF enige om at denne avtalen skal legges til grunn for samarbeid mellom arbeidstakerne, deres tillitsvalgte og ledelsen i foretakenes lovpålagte arbeid med å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Arbeidsgiver og tillitsvalgte har et felles ansvar for å fremme likestilling og å hindre diskriminering.


De ansatte og deres tillitsvalgte skal ha reell medinnflytelse i arbeidet. Samarbeid og medvirkning må tilpasses foretakets art, størrelse, faktiske styringsstruktur mv.

Foretaket og de tillitsvalgte skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse bidra til å fremme

likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av disse grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Partene skal spesielt legge vekt på tiltak for

- å fremme likelønn og hindre kjønnsbaserte lønnsforskjeller



- muligheter til å fremme heltidskultur
- organisering av arbeidstid som fremmer likestilling og muligheten for å kombinere arbeid med familieliv
- at ansatte tildeles oppgaver de er kvalifisert for på lik linje, uavhengig av kjønn eller annet diskrimineringsgrunnlag.
- at ansatte gis like muligheter for forfremmelse og utvikling i foretaket avhengig av kjønn eller annet diskrimineringsgrunnlag
- å fremme mer mangfold på alle nivå i foretaket
- tilrettelegging av arbeidsplassen for å fremme likestilling og hindre diskriminering,
- å forebygge og hindre trakassering og seksuell trakassering

Partene regulerer ikke innholdet nærmere, idet dette vil ligge i den til enhver tid gjeldende lovgivning.

Arbeidsgiver og de tillitsvalgte kan inngå lokal avtale om måten samarbeidet organiseres på. Partene i bedriften kan be om bistand fra HK og AAF ved utforming av lokale avtaler.

III. Forhandlingsrett og forhandlingsplikt

Twister om forståelse av denne rammeavtale og de lokale avtaler om likestilling- og hindring av diskriminering, behandles etter Hovedavtalens § 2-3.

Nytt aktivitetsprogram mellom HK og AAF – med mål om å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Aktivitetsprogrammet legges inn i Landsoverenskomsten HK-AAF. Redaksjonelt innarbeides dette i forbindelse med hovedtariffoppgjøret mellom HK og AAF høsten 2022:

AKTIVITETSPROGRAM MELLOM HK OG AAF – MED MÅL OM Å FREMME LIKESTILLING OG HINDRE DISKRIMINERING

INNLEDNING

Hovedavtalen mellom HK og AAF, tilleggsavtale IV - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet, fastsetter at partene deler felles mål om et likestilt arbeidsliv og har en felles forpliktelse til å arbeide for likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

HK og AAF er enige om et felles aktivitetsprogram med tiltak på flere områder for å følge opp målsettingene:

AKTIVITETSPROGRAM

Tariffpartene vil gjennom aktiv handling ta ansvar for å få til endringer, både strukturelt og kulturelt, gjennom følgende aktiviteter/tiltak:

Et arbeidsliv med likestilling og mangfold - uten diskriminering

- Partene vil arbeide aktivt for likestilling og mangfold i arbeidslivet, og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av disse grunnlagene.
- Partene vil arbeide for at tillitsvalgte og arbeidsgivere har kunnskap om lov- og avtaleverk som gjelder vern mot diskriminering, trakassering og seksuell trakassering.

- Partene vil arbeide for at tillitsvalgte og arbeidsgivere har kunnskap om lov- og avtaleverk som gjelder tilrettelegging for ansatte som har krav på det.

Sammen mot seksuell trakassering

- Tariffpartene vil arbeide for at tiltak mot seksuell trakassering blir en del av det aktive, forebyggende arbeidet med arbeidsmiljø og likestilling i foretakene.
- Tariffpartene vil støtte opp om lokale eller bransjevise initiativer for å forebygge og hindre seksuell trakassering.

Lokale avtaler og prosjekter om likestilling og ikke-diskriminering

- Hvis de lokale parter ønsker å utarbeide en avtale om arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering i bedriften eller ønsker å igangsette konkrete tiltak som skal fremme likestilling og motvirke diskriminering, kan tariffpartene bistå gjennom rådgivning.

Arbeidsliv -familiepolitikk

- Tariffpartene vil arbeide for en foreldrepermisjonsordning som fremmer likestilling.
- Tariffpartene vil arbeide for en familiepolitikk som balanserer hensynet til familie- og arbeidsliv, og som har som mål å sikre likestilt tilknytning til arbeidslivet for begge foreldre.

Likelønn

- Tariffpartene vil jobbe for å motvirke lønnsforskjeller knyttet til kjønn, følge opp eventuelle tiltak initiert i tariffoppgjørene, og yte informasjon og veiledning til medlemmer og tillitsvalgte om lønnskartlegging.

Heltid/deltid

- Partene vil arbeide for heltidskultur, tilpasset partenes ønsker og behov lokalt.
- Partene vil jobbe for å øke bevissthet og holdninger om betydningen heltid har for produktivitet, kompetanseutvikling, og inntekt gjennom livsløpet.

Likestilling i utdannings- og yrkesvalg

- Partene vil arbeide for å motvirke kjønnsforskjeller i utdannings- og yrkesvalg.
- Partene vil støtte opp under lokale eller bransjevise initiativer/prosjekter som vil fremme rekruttering og likestilling av det underrepresenterte kjønn.

Tariffpartene tar sikte på årlige samarbeidsmøter som drøfter status for samarbeidet og vurderer felles konkrete aktiviteter i det kommende året.

Partene viser til Hovedavtalen mellom HK og AAF for tilleggsavtale I - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet, men også informasjon om arbeid for likestilling og for å hindre diskriminering på LO og NHOs hjemmesider; www.lo.no og www.nho.no

I gjeldende tilleggsavtale III Rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer gjøres følgende endringer:

RAMMEAVTALE OM TEKNOLOGISK UTVIKLING OG DATAMASKINBASERTE SYSTEMER

I. Generelle bestemmelser

Tredje avsnitt andre setning utgår og erstattes med jf. Hovedavtalen § 9-13 Personellregistre og kontrolltiltak.

VI. Behandling av personopplysninger

Utgår. Innholdet er inkorporert i § 9-13



VII. Informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT)

Utgår. Innholdet er inkorporert i § 9-13

For øvrig blir avtalen stående som den er i dag.

Tilleggsavtale IV utgår:

AVTALE OM KONTROLLTILTAK I BEDRIFTEN

Nummerering av tilleggsavtalene endres i henhold til dette.

PROTOKOLLTILFØRSEL TIL HOVEDAVTALEN

Utvalgsarbeid I-II videreføres uten frister.

Ny protokolltilførsel:

Utvalgsarbeid III utgår da intensjonen med utvalgsarbeidet i stor grad er ivaretatt i *Tilleggsavtale I Rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet og Aktivitetsprogram mellom HK og AAF – med mål om å fremme likestilling og hindre diskriminering.*

HK og AAF skal sammen utarbeide og gjennomføre en evaluering av foretakenes partssamarbeid og arbeid med forpliktelsene i tilknytning til ny tilleggsavtale og aktivitetsprogram. Evalueringen skal gjøres innen 31. august 2024.

Videre skal partene i fellesskap vurderer behovet for ytterligere og egnede tiltak som stimulerer arbeidet hos de lokale parter.


Protokolltilførsel tas ut:

VEDRØRENDE GDPR

Tariffpartene foretar en generell redaksjonell gjennomgang, også av alle lovhenvvisninger.

Oslo, 8. mars 2022

Arbeiderbevegelsens
Arbeidsgiverforening


Knut Nordby

Handel og Kontor i Norge


Elisabeth Sundset