

Protokoll

År 2022, 18. og 19. oktober ble det ført forhandlinger mellom Handel og Kontor i Norge (HK) og Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening (AAF) om revisjon av Landsoverenskomsten HK-AAF.

Tilstede fra AAF:

Knut Nordby, forhandlingsleder AAF
Elling Sørum, AAF
Constanze Von Essen, Fagforbundet
Hege Bogfjellmo, Arbeiderpartiet
Odd-Helge Reppe, El og It
Jardar Flaa, NNN
Hilde Loftesnes Nylén, Fellesforbundet
Ann Kristin Røste, LO

Tilsted fra HK:

Elisabeth Sundset, forhandlingsleder HK
Raymond Alstad, LO
Stian Bryde-Erichsen, Fagforbundet
Espen Berntsen, AOF
Magnhild Otnes, Norsk Folkehjelp
Charlotte Dyrkorn, LO
Steinar Nørstebø, HK
Jonas H. Semmerud, FO
Bodil H. Andersen, administrasjonen
Marit L. Gjelsvik, administrasjonen

Etter felles- og særmøter ble partene enige om følgende:

Økonomi

Lønnstrinnene til og med 46 heves med kroner 16 000,-.
Lønnstrinnene fra og med 47 til og med lønnstrinn 92 heves med 2,98 prosent.
Trinnene i B-tabellen reguleres med 2,98 prosent.
Tilleggene gis med virkning fra 1. mai 2022.



§ 5 ARBEIDSTID

§ 5.1.5 Arbeidstid på reiser innenlands

HKs merknad til bestemmelsen:

Ved vurdering av hvilke reiser som skal omfattes av bestemmelsen, skal det ikke skilles mellom innenlands- og utenlandsreiser. Dette følger av EUs arbeidstidsdirektiv, artikkel 2 nr. 1. Direktivet er gjennomført i norsk rett ved arbeidsmiljøloven § 10-1, hvor arbeidstidsbegrepet har det samme materielle innholdet som direktivet. Dersom reisetid på utenlandsreiser ikke blir ansett som arbeidstid i Landsoverenskomsten HK-AAF, vil dette følgelig stride mot arbeidsmiljøloven § 10-1.

AAFs merknad til samme bestemmelse:

Arbeidstid på reiser behandles som en kompensasjonsordning som vil ha en kostnad for arbeidsgiver. Det vil være opp til det enkelte foretak vurdere å ivareta det lovmessige rundt arbeidstid i form av egne reiseavtaler eller beregning av reisetid. AAF viser til Arbeidsmiljølovens § 10-4.

§ 22 Overenskomstens varighet m.m.

Overenskomsten gjelder fra 1. mai 2022 til 30. april 2024.

Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Siste setning i siste avsnitt endres:

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 dagers varsel etter forhandlingenes avslutning si opp de enkelte tariffavtaler med 14 dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. mai 2023).

Bilagene

Nytt bilag innlemmes i overenskomsten i henhold til enighet under hovedavtaleforhandlingene HK-AAF 8. mars 2022:

AKTIVITETSPROGRAM MED MÅL OM Å FREMME LIKESTILLING OG HINDRE DISKRIMINERING

Aktivitetsprogram

Hovedorganisasjonene 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

- Hovedorganisasjonene vil arbeide for at tiltak mot seksuell trakassering blir en del av det aktive, forebyggende arbeidet med arbeidsmiljø og likestilling i virksomhetene.
- Hovedorganisasjonene 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 hovedorganisasjonene bistå gjennom rådgivning.

Arbeidsliv -familiepolitikk

- Hovedorganisasjonene vil arbeide for en foreldrepermisjonsordning som fremmer likestilling.
- Hovedorganisasjonene 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

- Hovedorganisasjonene 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.

Hovedorganisasjonene 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, foruten informasjon om arbeid for likestilling og for å hindre diskriminering på LO og NHOs hjemmesider; www.lo.no og www.nho.no

Bilag 12 Vurderingsskjema for opprykk/innplassering endres til:

BILAG 12
VURDERINGSSKJEMA FOR OPPRYKK/INNPLASSERING

| VURDERINGSSKJEMA FOR OPPRYKK/INNPLASSERING - § 6.4 | |
|---|----------------|
| <i>Fylles ut av stillingsinnehaver og/eller tillitsvalgte/nærmeste overordnende (Skjemaet kan tilpasses lokale forhold/lokal lønnspolitikk)</i> | |
| Navn: | |
| Arbeidssted/avdeling: | |
| Ansettelsesdato: | Sist revidert: |

NAVÆRENDE:

| Stillingsbetegnelse/tittel: | Lønnsgruppe: | Lønnstrinn: | Ansiennitet (år): | Startlønn for stillingen i lokalt lønssystem: |
|-----------------------------|--------------|-------------|-------------------|---|
| | | | | |

KRAV:

| Stillingsbetegnelse/tittel: | Lønnsgruppe: | Lønnstrinn: | Ansiennitet (år): | Startlønn for stillingen i lokalt lønssystem: |
|-----------------------------|--------------|-------------|-------------------|---|
| | | | | |

Søker på bakgrunn av (sett kryss i ett av feltene nedenfor - jf. LOK § 3.3 punkt 3):

(utfyllende begrunnelse kan føres inn i boksen under)

| | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | Stillingen er opprettet i året med nytt arbeidsområde |
| <input type="checkbox"/> | Stillingens ansvars- og arbeidsområde er blitt vesentlig forandret |
| <input type="checkbox"/> | Foretaket eller de tillitsvalgte mener stillingen er uriktig innplassert |
| <input type="checkbox"/> | Kriterier gitt i lokal lønnspolitikk og/eller kriterier i LOK § 6.4 |

Begrunnelse (legg ved eventuell dokumentasjon):

Underskrift av stillingsinnehaver/tillitsvalgte/nærmeste overordnende

(stryk det som ikke passer):.....

| STILLINGSUTVALGETS VURDERING OG BESLUTNING |
|---|
| Vurdering (jf. LOK § 6.4 Kriterier for innplassering og opprykk og lokal lønnspolitikk jf. LOK § 6.2): |
| Beslutning: |
| Dato: |
| Signatur: |

Utvalgsarbeid § 3 Stillingsutvalget videreføres

Under hovedforhandlingene av Landsoverenskomsten HK-AAF i 2018 ble det nedsatt et partssammensatt utvalg som ble videreført i 2020. Utvalget ble gitt følgende mandat:

Det nedsettes et partssammensatt utvalg, etter at de nye lønnsbestemmelsene er implementert, som skal vurdere å utarbeide forslag til ny § 3 Stillingsutvalget. Forslaget skal tilpasse bestemmelsen til de nye lønnsbestemmelsene i § 6. Mandatet til utvalget er å komme med et forslag til ny § 3 Stillingsutvalg.

Partene konstaterer at det ikke er oppnådd enighet under forhandlingene om den enstemmige innstillingen utvalget la fram mars 2022. Utvalgsarbeidet videreføres i tariffperioden 2022–2024 med likelydende mandat som tidligere.

Partenes gjensidige svarfrist er torsdag 17. november 2022 kl. 14.00.

Oslo, 19. oktober 2022

Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiver-
forening


Knut Nordby

Handel og Kontor i Norge


Elisabeth Sundset