

**PROTOKOLL
FRA
FORHANDLINGENE OM REVISJON AV HOVEDAVTALEN LO- SAMFO**

Den 19.- 21. januar 2010 ble det ført forhandlinger mellom Landsorganisasjonen i Norge og SAMFO om revisjon av Hovedavtalen.

Til stede fra partene en eller flere dager:

Fra LO:

Trine Lise Sundnes
Knut Bodding
Sture Arntzen
Peggy Hessen Følsvik
Margit Glomm
Ståle Sæther
Karin Solum
Pål Nordby
Trond Karlsen
Grete Troset Salberg
Ståle Johannesen
Ola Ellestad
Jan Asarmoen
Geir Høibråten
Mie Opjordsmoen
Ruth Markussen
Vera Andresen

Fra SAMFO:

Torgeir Kroken
Njål Stokkenes
Vuokko Hassel
Jan Aksel Knudsen
Sølvi Jensen
Svein Helland
Arne Viggo Hjelm
Merete Furesund
Astrid Flesland
Laust Poulsen

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

ENDRINGER I HOVEDAVTALEN

Kun tekst i kursiv skal inn som nye/endrede bestemmelser.

DEL A

Kapittel I

§ 1-3 Varighet

Ny tekst:

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.

Kapittel III

§ 3-10 Oversikt over tariffbundne bedrifter

Første avnitt endres til

LO og SAMFO skal *i revisjonsåret* utveksle oversiktslister pr. 01.02. over tariffbundne bedrifter.

Kapittel V

§ 5-5 Tillitsvalgte med spesielle oppgaver

Annet avsnitt endres til:

Tillitsvalgte etter tilleggsavtale *IV* og *VI* kan velges i tillegg utover rammene angitt i § 5-2.

Kapittel VI

§ 6-1 Hovedorganisasjonenes felleserklæring 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:

Tillitsvalgte skal ha rett til låsbart skap og adgang til telefon.

Så langt det er praktisk mulig og etter nærmere avtale gis det adgang til tilsvarende kontorteknisk utstyr som benyttes i bedriften.

Videre opptas lokale drøftelser om det i tillegg skal stilles nødvendig utstyrt arbeidsrom til disposisjon. Drøftelsene skal ta hensyn til bedriftens størrelse, struktur, driftsform, tekniske karakter, informasjons- og kommunikasjonsteknologisk utrustning, tariffavtalens lønnsform eller lignende.

Merknad:

LO og SAMFO understreker viktigheten av at klubbleder/hovedtillitsvalgt får tilgang til e-post.

§ 6-9 Tjenestefri for tillitsvalgte

Nytt pkt. 3:

I forbindelse med at ansatte får permisjon uten lønn for deltakelse i sin organisasjons ulike aktiviteter, jf. HA § 6-9 nr. 1, kan arbeidsgiver og vedkommendes forbund avtale at arbeidsgiver forskutterer den ansattes lønn under permisjonen. Dette forutsetter at forbundet fullt ut refunderer den lønn og alle sosiale utgifter som slik forskuttering måtte medføre. Lønnsforskutteringen inngår ikke i grunnlaget for eventuell bonus.

Kapittel VIII

§ 8-3 varsel om permittering

Nr 7 første punktum endres til:

Dersom en permitteringsperiode avbrytes, og arbeidstaker inntas i arbeid i mer enn 6 uker, skal ny permitteringsperiode anses som ny permittering i relasjon til bestemmelsen om vilkår, drøftelser, varsler, mv.

Kapittel IX

§ 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

Punkt 1, Overskrift endres til:

BEDRIFTENS PLIKT TIL DRØFTELSE MED DE TILLITSVALGTE FØR BESLUTNING TAS

§ 9-6 nr 1 første avsnitt endres til:

Før bedriften treffer sine beslutninger i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold skal *dette drøftes med* de tillitsvalgte. I de tilfeller bedriftsledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal den grunngi sitt syn. Fra *drøftelsesmøtet* skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter.

§ 9-13 Personellregistre og kontrolltiltak

Overskriften endres til:

Personopplysninger og kontrolltiltak

Nr.1

Overskriften endres til:

Personopplysninger

Siste setning endres til:

Personregister skal behandles konfidensielt.

Nr. 2

Endres til følgende:

Behov, utforming, gjennomføring og vesentlig endring av interne kontrolltiltak skal drøftes på bedriften.

Med jevne mellomrom skal partene evaluere iverksatte kontrolltiltak.

For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 9, personopplysningsloven med forskrifter og Hovedavtalens tilleggsavtale V.

Nr. 3

Ordet Fjernsynsovervåking byttes ut med *kameraovervåking*.

TK 02

Del B

Kapittel XII

§ 12-1 Opprettelse

5. avsnitt, 2. setning endres til:

Ved behandling av amu-saker etter arbeidsmiljølovens bestemmelser vil leders stemme være avgjørende ved stemmelikhet.

§ 12-8 Samarbeidsutvalgets arbeidsområde

4. ledd 1. setning:

”Samarbeidsutvalget bør selv konsentrere seg om arbeid og tiltak.....” Ordet *selv* utgår.

§ 14-4 Europeiske samarbeidsutvalg

Merknad tilføyes

Med utgangspunkt i Europaparlamentets og rådsdirektiv 2009/38/EF om innføring av europeiske samarbeidsutvalg, som erstatter rådsdirektiv 1994/45, er partene enige om å oppta forhandlinger for å oppdatere avtalen.

Ny § 14-5 Bærekraftig arbeidsliv

LO og SAMFO understreker betydningen av et anstendig og bærekraftig arbeidsliv. Partene viser i denne forbindelse til de prinsipper OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og FNs Global Compact bygger på. Aktuelle bedrifter oppfordres til å legge slike prinsipper til grunn for sin virksomhet hjemme og ute.

Kapittel XVI

§ 16-4 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 II

RAMMEAVTALE OM LIKESTILLING I ARBEIDSLIVET

Endres til:

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 på alle nivå i virksomhetens ledelse og 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

Hovedorganisasjonenes plikter

Hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling er forankret i lov- og avtaleverk, konvensjoner og direktiver.

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 tiltak og aktiviteter som kan fremme likestilling.

Det anbefales at felles likestillingsarbeid i LO-SAMFO-regi prioriterer:

- *sammenhengen mellom arbeidsliv og kjønnsroller*
- *deltakelse i beslutningsprosesser*
- *virkemidler for å hindre 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, bør 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 arbeidsgiver legger til rette for foreldrepermisjon for både menn og kvinner.

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 på hjemmesidene til LO og SAMFO:

www.lo.no

www.samfo.no

TILLEGGSAVTALE V

AVTALE OM KONTROLLTILTAK I BEDRIFTEN

Pkt. 2 endres til:

Grupper av ansatte skal stilles likt i forhold til den kontroll som gjennomføres i henhold til pkt.1

PROTOKOLLTILFØRSLER VED HOVEDAVTALEREVISJONEN 2010

Protokolltilførsel 1

Kontakt- og informasjonsutvalg

Partene er enige om å etablere et kontakt- og informasjonsutvalg innenfor LO/HK og SAMFOs avtaleområde med formål å bedre partenes rådgivning. Hensikten er å drøfte og informere hverandre om aktuelle bedriftsmessige forhold, samt drøfte tiltak som fremmer "Coop systemet" og det organiserte arbeidslivet i henhold til Hovedavtalens § 2-1.

Utvalget holder møter etter behov og finansieres gjennom Fellestiltakene. Partene bestemmer sin egen deltakelse i forhold til dagsorden.

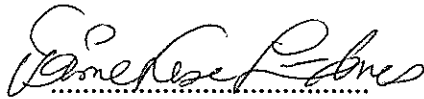
Protokolltilførsel 2

Samarbeidsrådet har i perioden endret navn til *Fellestiltakenes styre*. Dette endres gjennomgående i forbindelse med redigering av ny hovedavtale.

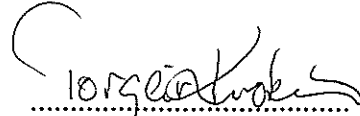
Godkjenning

Forhandlingsresultatet anbefales enstemmig. Det er enighet om at frist for godkjenning er 23. februar 2010.

Lysebu, 21. januar 2010



Trine Lise Sundnes



Torgeir Kroken