

REVISJON AV HOVEDAVTALEN

PR. 1.1.2014

KA

TILBUD/KRAV NR. 2

20. JUNI 2014 KLOKKEN 14:00



Endringer er markert som følger: Tillegg er satt i *kursiv*, tekst som er tatt ut er ~~øverstrøket~~, kommentarer er understreket.

Øvrig tekst og bestemmelser videreføres uendret.

§ 2-2 Varighet

Hovedavtalen gjelder fra ~~01.01.2010-31.12.2013~~ *01.01.2014 - 31.12.2017*

§ 4-3 Hovedtariffavtalen kapittel 4, pkt. 4.1 og 4.2 og kapittel 5, pkt. 5.2 – Anke

Ved lokale forhandlinger etter Hovedtariffavtalen kapittel 4, pkt. 4.1 og 4.2 og kapittel 5 pkt. 5.2 gjelder følgende bestemmelser:

§ 5-2 Rettstvister

Tredje avsnitt:

Før en tvist bringes inn for arbeidsretten, bør det foreligge protokoll fra forhandlingsmøte, jf arbeidstvistloven ~~§ 18 nr. 2~~ § 45 (4).

§ 6-1 Kollektiv oppsigelse

Punkt a, andre avsnitt:

Plassoppsigelse skal i form og innhold være som fastsatt i arbeidstvistloven ~~§ 28 §§ 15 og 16~~.

Punkt b, første avsnitt:

Varsel om plassfratredelse (plassoppsigelsens endelige omfang) skal gis med minst 4 dagers frist, og senest i forbindelse med krav om avslutning av meklingen etter arbeidstvistloven ~~§ 36~~ § 25. *Varsalet skal gis innenfor kontortid.*

Punkt c, ny siste setning i første avsnitt:

Varsalet skal gis innenfor virksomhetens kontortid til arbeidsgivers utpekte representant.

§ 6-2 Arbeidstakere som unntas fra streik og dispensasjoner

Punkt a):

Øverste leder i virksomheten tas ikke ut i streik. Øverste leder av personalfunksjonen tas som hovedregel ikke ut i streik. Før kampmidler nyttes i forbindelse med interessekonflikter, forplikter organisasjonene seg til snarest mulig å forhandle om å unnta fra aksjon personer eller grupper som er nødvendig for at ikke tredjemanns interesser skal skades på en utilbørlig måte. Flyttet fra punkt b: Oppnås ikke enighet ved forhandlinger, skal tillitsvalgte bringe saken inn for sine respektive forbund, som med bindende virkning for sine medlemmer fastsetter om, og i tilfelle, hvilke personer/grupper som skal holdes utenfor den aksjon som tenkes iverksatt.

Nytt punkt b):

Arbeidsgiver kan søke om dispensasjon for navngitte arbeidstakere som er tatt ut i streik og som på grunn av fare for liv og helse eller andre vitale hensyn må være til stede eller tas inn igjen i arbeid.

§ 9-2 TillitsvalgtordningenPunkt a:

Partene skal forhandle om tillitsvalgtordningen som den enkelte organisasjon skal ha i virksomheten. Ordningen må tilpasses de lokale forhold. Tillitsvalgtordningen skal nedfelles skriftlig, og begge parter har ansvar for å ta initiativ til dette. ~~hvor det minimum fremgår~~ Her skal det minimum fremgå antall tillitsvalgte i virksomheten, om det er etablert områdetillitsvalgt, fellestillitsvalgt, hovedtillitsvalgt og/eller utvalg av tillitsvalgte, om ev. hel eller delvis permisjon for tillitsvalgte.

Punkt b:

Tillitsvalgt skal ha tilgang til kontor med ~~nødvendig~~ tidsmessig kontorteknisk utstyr i tråd med virksomhetens standard.

§ 9-3 Tillitsvalgtes rettigheter og plikterPunkt h Tillitsvalgtopplæring:

~~Arbeidsgiver skal legge til rette for at tillitsvalgte får opplæring som har betydning for deres funksjon som tillitsvalgt. Forholdene skal legges til rette slik at det tas hensyn til arbeidstakerorganisasjonens og den enkeltes tillitsvalgtes behov for opplæring.~~

§ 9-4 Arbeidsgivers plikter i forhold til tillitsvalgtePunkt b første strekpunkt:

- Endringer og omstillinger inkludert rasjonaliseringer/driftsinnskrenkinger i virksomheten som vil få betydning for de tilsatte

§ 9-5 Tillitsvalgtes rett til fri fra ordinært arbeidPunkt a, fjerde avsnitt, siste setning:

For tillitsvalgt som innkalles av arbeidsgiver til møter som faller utenfor vedkommendes arbeidstid, ~~avklares om medgått tid kompenseres med timelønn eller avspasering~~ skal medgått tid kompenseres med timelønn eller avspasering etter avtale mellom partene.

§ 11-1 ArbeidsmiljøutvalgNytt strekpunkt i første avsnitt:

- opplæring

§ 12 Likestilling Fremme likestilling og hindre diskriminering

~~Arbeidet med likestilling, likeverd og mangfold blant ledere og medarbeidere er viktig for nyttiggjøring av de menneskelige ressursene.~~

Det er en målsetting for partene

- ~~○ at alle arbeidstakere, uansett kjønn, må gis like muligheter til arbeid og til personlig og faglig utvikling~~
- ~~○ kvinner og menn likestilles med hensyn til tilsetting, lønn deltid/heltid, opplæring, avansement, innskrenkninger og oppsigelse~~

~~Partene anbefaler at arbeidsgiver som en integrert del av personalpolitikken legger vekt på rekruttering av arbeidstakere med ulike bakgrunn.~~

~~Ledere og tillitsvalgte har et særskilt ansvar for det løpende likestillingsarbeidet. Ansvar for likestillingsarbeidet lokalt tillegges de som har det overordnede ansvar for arbeidsgiverpolitikken i den enkelte virksomhet.~~

~~Som en del av likestillingsarbeidet, er det et mål at kvinner motiveres til å søke høyere/ledende stillinger, og at kvinners muligheter til arbeid i virksomhetene styrkes.~~

Partene erkjenner behovet for videre arbeid for å fremme likestilling og å hindre diskriminering. Mangfold i arbeidsstyrke og ledergruppe er viktig for å utnytte menneskelige og samfunnsmessige ressurser og fremme verdiskapning. Partene legger til grunn at likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeid skjer i tråd med lov- og regelverk (likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskrimineringsloven om seksuell orientering, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og arbeidsmiljøloven). Partene anbefaler derfor at arbeidsgiver, som en integrert del av sin arbeidsgiverpolitikk, legger vekt på rekruttering av arbeidstakere med ulike bakgrunn.

Det er en målsetting for partene at:

- alle arbeidstakere må gis like muligheter til arbeid og til personlig og faglig utvikling*
- alle arbeidstakere må gis like muligheter med hensyn til tilsetting, lønn, heltidsstilling, opplæring og avansement*
- det ikke må skje usaklig forskjellsbehandling ved innskrenkninger og oppsigelse*
- det rekrutteres flere kvinner til ledende stillinger*
- det rekrutteres flere menn til kvinnedominerte yrker*

Arbeidet for å fremme likestilling og å hindre diskriminering lokalt tillegges de som har det overordnede ansvar for arbeidsgiverpolitikken i den enkelte virksomhet. Ledere og tillitsvalgte har et særlig ansvar for det løpende likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeidet.

TIL VEILEDNINGEN

§§ 4 og 6 Tvistenemnder, interesselvister og aksjoner

Andre avsnitt, siste setning:

I § 6 har partene blitt enige om noen regler om frister for varsling mv. i forbindelse med plassoppsigelse, som kommer i tillegg til bestemmelsene i arbeidstvistloven §§ 28 og 36 15, 16 og 25.

§ 5 Rettstvister

Andre avsnitt, siste setning:

Hvis ikke partene kommer til enighet, kan tvisten bringes inn for Arbeidsretten, som avsier bindende dom i saken, jf arbeidstvistloven kapittel 2 4.

§ 9 Tillitsvalgtdordningen

Tillitsvalgttes rettigheter og plikter, fjerde kulepkt.:

- Den såkalte «fredsplikten» er grunnleggende regulert i arbeidstvistloven § 6 8.

TIL PROTOKOLLEN

1. Opplæring

Partene anmoder OU-styret om å vurdere å avholde felles opplæring og informasjon om Hovedavtalen i løpet av avtaleperioden.

2. Redaksjonsutvalg

Det nedsettes et partssammensatt redaksjonsutvalg som gjennomgår Hovedavtalen og felles veiledning til Hovedavtalen. Det ses særlig på oppdatering av veiledningen § 12. Utvalget består av:

- xx1
- xx2
- xx3
- xx4

Det tas forbehold om skrivefeil samt nye og endrede krav/tilbud underveis i forhandlingene.