

**PROTOKOLL  
FRA  
FORHANDLINGENE OM REVISJON AV HOVEDAVTALEN YS-NHO**

Den 20. november 2009 har det vært ført forhandlinger mellom Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund og Næringslivets Hovedorganisasjon om revisjon av Hovedavtalen.

Til stede fra partene en eller flere dager:

**Fra YS:**

Tore Eugen Kvalheim  
Christopher Navelsaker  
Terje Nustad  
Vegard Einan  
Kjell Morten Aune  
Frank Larsen  
Stein Johansen  
Nina Møglestue  
Henrik Dahle  
Thor Eivind Halvorsen  
Bjørn Hovde

**Fra NHO:**

Rolf Negård  
Siri Bergh  
Odd Nymoen  
Thor Chr. Hansteen  
Annicken Iversen  
Elisabeth Lea Strøm

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

**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 II**

**§ 3-12 Oversikt over tariffbundne bedrifter**

**Første avnitt endres til**

YS og NHO skal *i revisjonsåret* utveksle oversiktslister pr. 01.02. over tariffbundne bedrifter.

**Kapittel V**

**§ 5-1 Rett og plikt til å velge tillitsvalgt**

**Bygg/anlegg/offshore definisjoner endres til:**

Plassstillitsvalgte er de tillitsvalgte som i hovedbyggefagene (murérfaget, tømrerfaget og *betongfaget*) og i anleggsfaget velges av og blant de arbeidstakere som arbeider i den enkelte

bedrifts tjeneste på vedkommende arbeidsplass. Sentralverksted, opplags- og lagertomt anses i denne forbindelse som egne arbeidsplasser.

### **§ 5-5 Tillitsvalgte med spesielle oppgaver**

#### **Annet avsnitt endres til:**

Tillitsvalgte etter tilleggssavtale *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**

*Det opptas lokale drøftelser om det skal stilles nødvendig utstyrt arbeidsrom til disposisjon. Så langt det er praktisk mulig og etter nærmere avtale gis det adgang til tilsvarende kontorteknisk utstyr som benyttes i bedriften. Drøftelsene skal ta hensyn til bedriftens størrelse, struktur, driftsform, tekniske karakter, informasjons- og kommunikasjonsteknologisk utrustning, tariffavtalens lønnsform eller lignende.*

Tillitsvalgte skal i alle fall ha rett til låsbart skap og adgang til telefon, videre adgang til telefaks etter nærmere avtale når bedriften har dette.

## **Kapittel VIII**

### **§ 8-3 Varsel om permittering**

#### **Ny merknad**

*Partene viser til protokoll av 4. juni 2009 mellom YS og NHO og er enige om følgende: Så lenge det ytes dagpenger direkte etter en arbeidsperiode på inntil 6 uker i sammenheng i en permitteringsperiode, er partene enige om at lengden av arbeidsperioden som kan benyttes uten at fortsatt permittering skal regnes som ny permittering, endres fra 4 til 6 uker.*

## **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**

#### **Partene er enige om følgende språklige endring av § 9-6 nr 1**

Før bedriften treffer sine beslutninger i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold skal *dette drøftes med* de tillitsvalgte.

## DEL B

### Kapittel XIV

#### § 14-4 Europeiske samarbeidsutvalg

##### Ny merknad

Med utgangspunkt i Europaparlamentets og rådsdirektiv 2009/38/EF om innføring av europeiske samarbeidsutvalg, som erstatter rådsdirektiv 1994/45, vil avtalen bli oppdatert i løpet av perioden.

#### Ny § 14-5 Bærekraftig arbeidsliv

*YS og NHO 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 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 i virksomhetens toppledelse og følges opp av øvrig ledelse, som må 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, samt internasjonale 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 YS-NHO-regi prioriterer å se på sammenhengen mellom arbeidsliv, kjønnsroller på arbeidsmarkedet, fremme kvinners deltakelse i beslutningsprosesser og utarbeide virkemidler for å takle 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, må 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 *foreldrepermisjonen fordeles bedre mellom foreldrene.*

### **IV. Forhandlingsrett og forhandlingsplikt**

Tvister om forståelse av denne rammeavtale og de lokale likestillingsavtaler behandles etter Hovedavtalens § 2.

### **Tilleggsavtale V Avtale om kontrolltiltak i bedriften**


#### **Nytt 2. avsnitt innledningen**

*Partene viser ellers til arbeidsmiljølovens kapittel 9 om kontrolltiltak i virksomheten.*

**VEDTAKELSE**

Forhandlingsresultatet vedtas med forbehold om endelig godkjenning av Styret i YS-Privat og NHOs Representantskap.

Oslo, 20. november 2009



.....  
Tore Eugen Kyalheim



.....  
Rolf Negård

