

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

Den 1.- 22. november 2005 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:**

Christopher Navelsaker  
Jan Barkald  
Christine Danielsen  
Tore Planting  
Torhild S. Johannessen  
Inger Lise Rasmussen  
Henrik Dahle  
Lisbeth Eliasson  
Thomas Lilloe  
Terje Nustad  
Ørnulf Kastet

**Fra NHO:**

Gunnar Flaas  
Oskar Rønbeck  
Siri Bergh  
Henrik Munthe  
Håvard Hauan  
Thor Christian Hansteen  
Sigbjørn Mygland  
Mona Sandersen  
Odd Nymo

.....

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

**Del A**

**Kapitel I**

**§ 1-3 Varighet Ny tekst:**

Denne avtale, som trer i kraft *1. januar 2006*, gjelder til *31. desember 2009* og videre 2 år av gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 6 – seks – måneders varsel.

**Kapitel II**

**§ 2-3 nr. 1, Bygg/anlegg/offshore**

Annet ledd utgår.

**§ 2-3 nr. 4 Ny tekst**

Oppnås ikke enighet ved forhandlinger etter pkt. 1 og 2, *kan* hver av partene bringe tvisten inn for vedkommende forbund og landsforening, eller YS og NHO eller de underorganisasjoner de bemyndiger.

## **Kapitel III**

### **§ 3-1 ny nr. 4 (etterfølgende renummereres)**

For bedrifter utenfor NHO som er bundet av overenskomst gjennom direkte avtale med forbundet (såkalte "tiltredelsesavtaler", "hengeavtaler" eller "erklæringsavtaler"), der partene er enige om å tiltre "den til enhver tid gjeldende overenskomst", gjelder følgende:

Disse bedrifter omfattes av tariffrevisjoner mellom overenskomstens parter, uten at direkteavtalen sies opp.

Som følge av at forbundet og de uorganiserte bedrifter er enige om å tiltre den til enhver tid gjeldende overenskomst, gjennomføres det ikke særskilt forhandling og/eller mekling mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter, idet forhandling/mekling mellom overenskomstens parter også omfatter/gjelder mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter.

Når YS/forbundet sier opp overenskomsten, varsles de uorganiserte bedrifter om dette ved kopi av oppsigelsen. Dette varsel regnes som forutgående oppsigelse av tariffavtalen og tilfredsstiller arbeidstvistlovens krav for iverksettelse av lovlig arbeidskamp.

Forbundet har rett til å ta medlemmer i disse bedrifter ut i arbeidskamp med varsling av plassoppsigelse og eventuell plassfratredelse i hht. fristene i § 3-1 nr. 1, 2 og nr. 5, samtidig som det varsles plassoppsigelse/plassfratredelse i hovedoppgjøret.

Eventuell arbeidskamp i uorganiserte bedrifter opphører samtidig med opphør av arbeidskampen i hovedkonflikten.

Når det er sluttet ny avtale mellom partene i overenskomsten, gjelder denne for de uorganiserte bedrifter uten særskilt vedtakelse.

Disse bestemmelser er en nødvendig konsekvens av Hovedavtalen § 3-1 nr. 3.

Dersom forbundet eller bedriften ønsker å gjennomføre en selvstendig tariffrevisjon må direkteavtalen sies opp i hht. de oppsigelsesregler som gjelder.

## **Kapitel V**

### **§ 5-1 Nytt tredje ledd**

*Når bedriftsstrukturen endres slik at den ikke samsvarer med den etablerte organiseringen av klubber/avdelinger, skal partene drøfte hensiktsmessige ordninger.*

### **§ 5-2 Nytt tredje ledd**

*Når en virksomhet omorganiserer eller endrer antallet arbeidstakere, skal antallet tillitsvalgte drøftes. Antallet tillitsvalgte skal til enhver tid stå i forhold til bemanningen.*

**§ 5-5 Første setning endres til:**

Blant de tillitsvalgte ... *ungdomstillitsvalgt* og *likestillingstillitsvalgt*, ...

**§ 5-5 Ny andre setning:**

*Dette skal ikke medføre at antall tillitsvalgte økes. Dersom det velges.....*

**§ 5-9**

Siste setning i § 5-9 første ledd utgår.

***Protokolltilførsel:***

*Arbeidstakere som er sagt opp, kan ikke velges. Dette gjelder ikke gjenvalg.*

**§ 5-10**

**Tilføyelse etter annen setning**

*Ved leders fravær fungerer nestleder eller i dennes fravær sekretær.*

**Kapitel VI**

**§ 6-4 pkt. 2 annet ledd, ny siste setning**

*Leder i koordineringsutvalget etter § 5-8 kan møte i stedet for den konserntillitsvalgte.*

**§ 6-9 Protokolltilførsel, annet ledd, andre setning endres til:**

*Den valgte representant skal ha dekket tapt arbeidsfortjeneste i forbindelse med kurs godkjent av bedriften.*

**Kapitel VIII**

**§ 8-2 Ny setning nr. 2**

*Før lengre permittering iverksettes, bør bedriften som et alternativ vurdere yrkesfaglig kompetansehevende tiltak etter bedriftens behov og som kan styrke bedriftens konkurransesituasjon. Fra konferansen settes opp .....*

**Kapitel IX**

**§ 9-2 Annet ledd tilføyes**

*De tillitsvalgte utpeker selv de ansattes representanter blant de berørte ansatte.*

**§ 9-15 første setning i første ledd skal lyde:**

*Bedriften skal snarest mulig, og senest ved tiltredelse, orientere arbeidsutvalget ...*

**Kapitel X**

**§ 10-5 annet ledd endres til**

*For så vidt gjelder offentlige verv vises til kommuneloven og arbeidsmiljøloven.*

### **§ 10-5 nytt tredje ledd**

*Arbeidstaker som blir valgt til stortingsrepresentant har rett til tjenestefri.*

Nåværende tredje ledd blir fjerde ledd.

## **Kapitel XI**

### **§ 11-3 syvende ledd**

Følgende setning utgår "I tillegg vurderes inntatt." Syvende ledd slås sammen med sjette ledd.

### **§ 11-3 nytt niende ledd**

*Der det er mulig sendes trekklistene elektronisk.*

Siste ledd som tidligere: Det må gis rom.....

## **Del B – Samarbeidsavtale**

### **§ 16-4 Dokumentasjon av realkompetanse Nytt punkt**

*Bedriften oppfordres til å ha et system for dokumentasjon av den enkeltes erfaring, kurs og praksis relatert til arbeidsforholdet.*

## **Del C – TILLEGGSAVTALER**

### **Tilleggsavtale II**

#### **Rammeavtale om likestilling i arbeidslivet**

##### ***Nytt siste ledd pkt III nr. 2 Det lokale arbeid***

*Det anbefales at felles likestillingsarbeid prioriterer oppfølging av avtalen om Tiltaksramme for likestilling inngått mellom de europeiske arbeidslivspartene UNICE/UEAMPE, CEEP og ETUC om å se på sammenhengen mellom arbeidsliv, kjønnsroller på arbeidsmarkedet, fremme kvinners deltakelse i beslutningsprosesser og utarbeide virkemidler for å takle kjønnsbaserte lønnsforskjeller.*

### **Tilleggsavtale III**

#### ***Avtale om opplæring i arbeidsmiljø i virksomhetene for verneombud og medlemmer i arbeidsmiljøutvalg (AMU)***

##### ***Innledning***

*Avtalen bygger på arbeidsmiljølovens bestemmelser.*

*Opplæring i arbeidsmiljøspørsmål er en forutsetning for et godt helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS) i bedriften. Gode kunnskaper om arbeidsmiljø bør finnes på alle nivå. Det er særlig viktig at medlemmer av arbeidsmiljøutvalg, verneombud og arbeidsledere har de nødvendige kunnskaper for å kunne ivareta sine funksjoner i HMS-arbeidet. Det er viktig at alle ansatte medvirker i dette arbeidet. Slike kunnskaper bør også finnes hos andre som tar beslutninger som påvirker arbeidsmiljøet. Det er derfor ønskelig at også annet nøkkelpersonell får opplæring.*

*Opplæringen skal gi grunnlag for å stimulere til samarbeid og medvirkning i HMS-arbeidet i egen virksomhet.*

## **1. Avtalen omfatter**

Arbeidstakerrepresentanter i AMU og verneombud innenfor hvert verneområde omfattes av avtalen.

## **2. Opplæringens formål og innhold**

Opplæringen skal gi deltakerne forutsetninger for å kunne ivareta sine funksjoner i HMSarbeidet og gi kunnskap om hvilke plikter og rettigheter deltakerne har i AMU og som verneombud. Målet er å gi bedriftens ledelse og dens ansatte grunnlag for selv å løse arbeidsmiljøproblemene i bedriften. For å få til et godt opplæringsopplegg bør de lokale partene samarbeide om gjennomføringen.

Opplæringen må derfor:

- Gi kunnskap om ulike aktørers rolle i HMS-arbeidet i virksomheten, herunder spesielt verneombudets og AMUs rolle og funksjon i bedriften og bransjens utfordringer.
- Gi kunnskap og innsikt i arbeidsmetodikk i systematisk HMS-arbeid, herunder risikovurdering og avviksbehandling.
- Gi innsikt i arbeidsmetodikken i et inkluderende arbeidsliv, herunder fokus på psykososialt arbeidsmiljø, tilrettelegging og dialog.
- Gi innsikt i og kunnskap om relevante fysiske og kjemiske forhold.
- Gi anledning til å trene på arbeidsmiljøoppgaver.

## **3. Opplæringens lengde**

Avtalen tar utgangspunkt i en opplæring på minst 40 timer. Det kan avtales kortere/lengre opplæring enn 40 timer dersom partene i bransjen er enige om at det er forsvarlig.

## **4. Gjennomføring av opplæringen**

Det utvikles kriterier for opplæringen med fokus på gjeldende lovverk og organisasjonenes satsingsområder til de opplæringsorganisasjonene som tilbyr opplæringen på vegne av partene.

For å sikre at opplæringen knyttes til deltakernes eget arbeidsmiljø, oppfordres bransjepartene til å utarbeide felles læremateriell på basis av gjeldende regelverk på området, og med fokus på de enkelte bransjers spesielle utfordringer. Bransjepartene kan, dersom de er enige om det, velge relevant materiell.

## **Opplæringsaktører**

Opplæringen bør skje lokalt i samarbeid mellom partene i bedriften, i regi av forbund og/eller landsforening eller hos opplæringsorganisasjoner som tilbyr opplæring på vegne av partene. Også andre med relevant kompetanse kan forestå opplæringene. Bransjepartene avgjør hva som er relevant kompetanse.

Partene anbefaler at opplæringen ledes av en kursleder som har pedagogisk erfaring og kunnskap. Bedriftshelsetjenesten bør trekkes inn som ressurspersoner i opplæringen lokalt.

## **5. Videreopplæring**

Det skal gis ytterligere opplæring i emner som er av særlig betydning for arbeidsmiljøet i den enkelte virksomhet. AMU vurderer behov for videreopplæring der det er nødvendig for at de

enkelte funksjoner skal kunne ivaretas.

#### **6. Opplæringsplan i bedriften**

Bedriftens handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet inneholder opplæring etter denne avtale.

#### **7. Tidsfrister, kurs i/utenfor arbeidstid og utgifter ved kurs**

Nytt personale som omfattes av denne avtale, bør ha påbegynt grunnopplæringen innen 6 måneder og i alle fall innen 12 måneder. Personale som omfattes av avtalen og som tidligere ikke har fått slik opplæring skal gis denne innen rimelig tid.

Opplæringen skal fortrinnsvis skje i arbeidstiden. Dersom gjennomføringen av opplæring innenfor ordinær arbeidstid innebærer et betydelig hinder for bedriften, kan opplæringen skje utenom vanlig arbeidstid.

Arbeidsgiveren skal dekke alle utgifter i forbindelse med opplæring etter denne avtale, som kursutgifter, eventuelle oppholds- og reiseutgifter og tapt arbeidsfortjeneste. Reise- og oppholdsutgifter bør holdes så lave som mulig. Arbeidstakere som ikke er ansatt på full tid skal ha lønn for det antall timer som kurset varer.

Er opplæringen lagt i fritiden, skal lønn betales som om det gjaldt ordinær arbeidstid, uten overtidstillegg. Skjer opplæringen i internat eller lignende betales vanlig daglønn uten overtid.

#### **8. Tvisteløsning**

Det henvises til Hovedavtalens kapitel II.

### **VEDTAKELSE**

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

Oslo, 22. november 2005

.....  
Gunnar Flaot

.....  
Christopher Navelsaker