

Protokollat 4

vedr. mangfoldighed

§1 Formålet med aftalen

Arbejdskraftens unikke sammensætning af kompetence og erfaring samt familie-mæssige, sociale og kulturelle baggrund bør imødekommes på virksomheden gennem en bevidst politik. En politik, der giver optimal anvendelse af ressourcer gennem individuelle hensyn, gruppefunktion og hensyn til virksomhedens tarv. Med baggrund i Det Faglige Hus' og KA's fælles samarbejdssyn er formålet med aftalen at synliggøre behovet for lokal tilpasning til mangfoldigheden i samfundet.

§2 En formuleret mangfoldighedspolitik, herunder socialt ansvar og personalepleje

- Stk. 1** Med udgangspunkt i samfundets kulturelle, sociale, familiemæssige og aldersmæssige mangfoldighed opfordres der til, ud fra virksomhedens tarv, at imødekomme medarbejdernes ønsker og behov om fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstid, arbejdsorganisering mv.
- Stk. 2** Virksomheden opfordres til inddragelse af medarbejderne i planlægning og arbejds-tilrettelæggelse i bredest muligt omfang. Dette kan give større arbejdsglæde, et mere velfungerende arbejdsliv for medarbejderne, og større produktivitet på virksomheden. Inddragelsen kan imødekommes gennem faste strukturer for samtaler med medarbejderne.
- Stk. 3** Virksomhederne må i henhold til lovgivningen ikke diskriminere medarbejdere, kunder eller andre interessenter, og kan imødegå dette ved aktivt at forholde sig til det sociale ansvar gennem tilrettelæggelse af en virksomhedstilpasset mangfoldigheds-politik med den hensigt at skabe rummelighed.
- Stk. 4** Politikken bør formuleres skriftligt og indeholde nogle specifikke hensigter og mål for virksomheden, hvor det er muligt. En mangfoldighedspolitik kan indeholde virksomhedens forventninger til en fleksibel medarbejderprofil, mulighederne for påtagelse af socialt ansvar og medarbejdergruppens individuelle forventninger til et vellykket arbejdsliv.

§3 Ansættelsesordninger med offentlig støtte

- Stk. 1** Virksomhederne opfordres til at være i løbende kontakt med de lokale myndigheder i bestræbelserne på at tilbyde flexjob, skånejob eller lignende til folk med nedsat erhvervsevne. Samtidig opfordres til imødekommelse af de lokale myndigheders ønske om tilbud af jobtræning eller lignende.
- Stk. 2** Såfremt der kan opnås enighed mellem de øverste administrative ledere af organisationerne eller en person, der er bemyndiget af disse, kan overenskomstens ansættelsesvilkår fraviges for medarbejdere med væsentligt nedsat arbejdsevne ud fra en konkret vurdering af arbejdsevnen.

Stk. 3 Virksomheder, der ansætter førtidspensionister med løntilskud, skal aftale lønforhold og øvrige ansættelsesvilkår i samarbejde med lønmodtageren og Det Faglige Hus.

Protokollat 5

vedr. nedsættelse af daglig hvileperiode og omlægning af fridøgn

§1 Formål

Formålet med aftalen er at give arbejdsgiver og medarbejdere på den enkelte virksomhed mulighed for at tilrettelægge arbejdstiden efter behov. Unge under 18 år kan ikke være omfattet af aftalen om nedsættelse af den daglige hvileperiode eller omlægning af fridøgn.

§2 Nedsat hvileperiode

Såfremt det af driftsmæssige årsager er ønskeligt, og der lokalt er enighed om det, kan den daglige hvileperiode nedsættes til 8 timer. Hvileperioden må dog ikke nedsættes til 8 timer mere end 1 gang pr. uge. Såfremt hvileperioden nedsættes til mellem 8 og 11 timer, kan nedsættelse finde sted indtil 2 gange pr. uge. I tilfælde, hvor den daglige hvileperiode nedsættes fra den normale hviletid på 11 timer, skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder snarest muligt.

§3 Omlægning af det ugentlige fridøgn

Såfremt det af driftsmæssige årsager er ønskeligt, og der lokalt kan opnås enighed om det, kan det ugentlige fridøgn omlægges. Der må dog aldrig være mere en 12 døgn mellem 2 fridøgn. Det omlagte fridøgn bør så vidt muligt lægges i sammenhæng med et andet fridøgn og således, at mindst det ene døgn ligger i umiddelbar tilslutning til den daglige hvileperiode, der som hovedregel skal være på mindst 11 timer. Hvis der er mere end 6 døgn mellem 2 fridøgn, skal der gives tilsvarende kompenserende fridøgn i umiddelbar forlængelse heraf.

§4 Fælles for nedsættelse af hvileperiode og omlægning af fridøgn

Nedsættelse af den daglige hvileperiode eller omlægning af det ugentlige fridøgn kan aftales for enkelte arbejdsopgaver eller ved udarbejdelse af fast arbejdstidsplan. Arbejdsgiveren bør tage videst muligt hensyn til medarbejdernes ønsker, når der sker nedsættelse af den daglige hvileperiode eller ved omlægning af det ugentlige fridøgn. Arbejdsgiveren skal drøfte tilrettelæggelsen af arbejdet, omfanget af nedsættelsen af hvileperioder og omlæggelsen af fridøgnet med tillidsrepræsentanten,