

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

Den 18.- 19. november 2021 har det vært ført forhandlinger mellom Landsorganisasjonen i Norge og Næringslivets Hovedorganisasjon om revisjon av Hovedavtalen.

Til stede fra partene en eller flere dager:

Fra LO:	Fra NHO:
Peggy Hessen Følsvik	Ole Erik Almlid
Roger Heimli	Nina Melsom
Julie Lødrup	Margrethe Meder
Terje Olav Olsson	Jon F. Claudi
Trude Tinnlund	Carla A.M Botten-Verboven
Are Tomasgard	Birgit Abrahamsen
Kristin Sæther	Ståle Borgersen
Jørn-Henning Eggum	Elisabeth Brattebø Fenne
Knut Øygard	Sigbjørn S. Mygland
Jan Olav Andersen	Magne Kristensen
Christopher Beckham	Cathrine Aspestrand
Anita Johansen	Rune Dyrvik
Mette Nord	Silje Stadheim Almestrand
Anne Berit Aker Hansen	Aleksander Rød
Kjersti Barsok	Kurt Weltzien
Aud Marit Sollid	Johannes Straume
Yngve Carlsen	Therese Mjaaland
Frode Alfheim	Hans-Martin Møllhausen
Jane Brekkhus Sæthre	Thor Chr. Hansteen
Rolf Ringdal	Siri Bergh
Hans Sande	Jørgen Wille
Mimmi Kvisvik	Ann Helen Nikolaisen Vollset
Egil Andre Aas	Hans Tore Hagland
Tone Faugli	Rolf Andreas Negård
Geir Høibråten	Gro Øien
Knut Bodding	Hilde-Marie Martinsen
Atle Sønsteli Johansen	Marit Heimdal
Håkon Angell	Maria Sørli Ervland
Elisabeth Grannes	
Anne-Lise Rolland	
Fredrik Wildhagen	
Nina Kroken	
Trond Gram	
Oda Louise Toven	
Silje Toseth	
Anita Ursin	

Etter forhandlinger ble partene enige om følgende:

Del A

Kapittel I

§ 1-3 Varighet

Denne avtale, som trer i kraft *1. januar 2022, gjelder til 31. desember 2025* og videre 2 år av gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 3 - tre - måneders varsel.

Kapittel III

Ny § 3-1 nr.6

Partene er enige om at det i forbindelse med utøvelse av rettigheter til å varsle og gjennomføre arbeidskamp i noen tilfeller kan være nødvendig å utveksle navnelister, herunder opplysninger om fagforeningsmedlemskap.

Kapittel V

§ 5-2 nr. 1 nytt annet ledd

Valget gjennomføres innen rimelig tid.

§ 5-6 nr. 2

Utstyr til de tillitsvalgte, mv.

Nytt tredje ledd:

I virksomheter der det brukes annet arbeidsspråk enn norsk, er partene enige om betydningen av at de tillitsvalgte har språklige kvalifikasjoner for å håndtere tillitsvervet. De lokale parter oppfordres til å se på hvordan de kan tilrettelegge for å imøtekomme eventuelle behov for nødvendig forbedring av språkferdigheter.

Kapittel VII

Merknad til § 7-2

Når det gjelder forståelsen og praktiseringen av todagersfristen, vises det til enighetsprotokoll av 28. mai 2021 mellom LO og NHO.

Kapittel IX

§ 9-11 – ny tekst erstatter gjeldende § 9-11

§ 9-11 Personvern (behandling av ansattes personopplysninger) og bestemmelser om kontrolltiltak

1. Innledende bestemmelser

Partene skal lokalt drøfte hvilke personopplysninger bedriften kan behandle om ansatte og hvordan de skal oppbevares, brukes og slettes. All behandling av personopplysninger må være i samsvar med personvernlovgivningen. All behandling av personopplysninger må ha et saklig formål.

Med personopplysninger menes opplysninger og vurderinger som kan knyttes til en enkelt person, jf. personvernforordningen artikkel 4 nr. 1. Med behandling menes innsamling, registrering, sammenstilling, lagring og utlevering av personopplysninger.

Bedriften skal i samarbeid med de tillitsvalgte kartlegge hvilke personopplysninger om ansatte som kan behandles, og utarbeide retningslinjer for bruken av disse. Oppnås det ikke enighet, kan saken bringes inn for hovedorganisasjonene.

Det skal sørges for tilstrekkelig sikkerhet ved behandling av personopplysninger om ansatte.

2. Personvern og informasjonssikkerhet

Dersom de tillitsvalgte er behandlingsansvarlige etter GDPR art. 4 nr. 7 er de også ansvarlig for at opplysningene behandles i samsvar med personvernlovgivningen. Dersom de tillitsvalgte behandler personopplysninger på vegne av arbeidsgiver må det inngås databehandleravtaler.

Merknad:

LO og NHO er enige om at de i fellesskap følger opp henvendelsen til departementet knyttet til en lovpresisering hvor det fremgår at tariffavtaler er behandlingsgrunnlag for behandling av personopplysninger.

Denne merknaden utgår når slik avklaring foreligger.

Dersom bedriften gir de tillitsvalgte tilgang til bedriftens datasystem i arbeidet som tillitsvalgt, må det sørges for et system som gir tilstrekkelig sikkerhet mot innsyn i de tillitsvalgtes data. Partene skal drøfte tiltak som ivaretar dette. Denne bestemmelsen innebærer ingen begrensninger i arbeidsgivers rett til vedlikehold og drift av datasystemet.

3. Kontrolltiltak

Partene viser til arbeidsmiljølovens kapittel 9 om kontrolltiltak i virksomheten.

Spørsmål om behov, utforming og innføring og vesentlig endring av kontrolltiltak skal drøftes med de tillitsvalgte.

Bedriften skal holde de ansatte gjennom deres tillitsvalgte orientert om planer og arbeid innenfor området, slik at disse så tidlig som mulig, og før bedriftens beslutning kan gjøre sine synspunkter gjeldende.

Kontrolltiltak kan ha sitt grunnlag i teknologiske, økonomiske, sikkerhets- og helsemessige omstendigheter, samt andre sosiale og organisatoriske forhold i bedriften. Kontrolltiltak som innføres skal ikke gå ut over det omfang som er nødvendig, og må være saklig begrunnet i den enkelte bedrifts virksomhet og behov. Ansatte eller grupper av ansatte skal stilles likt ved gjennomføring av kontrolltiltak.

Før tiltak iverksettes skal bedriftsledelsen og de tillitsvalgte hver for seg og i fellesskap bidra til at de ansatte får informasjon om tiltakenes formål, praktiske konsekvenser, herunder hvordan det blir gjennomført, samt antatt varighet av tiltaket.

I den utstrekning man ved kontrolltiltak behandler personopplysninger skal spørsmål knyttet til oppbevaringstid, lagring, sletting etc. drøftes med de tillitsvalgte og klarlegges i samsvar med personopplysningsloven med tilhørende forskrifter.

Med jevne mellomrom skal partene evaluere iverksatte kontrolltiltak.

Dersom en av partene på den enkelte bedrift ønsker det, skal det søkes opprettet lokal avtale om utforming og gjennomføring av bedriftens kontrolltiltak, samt bruksområdet for disse. Oppnås det ikke enighet, kan hver av partene bringe saken inn for hovedorganisasjonene.

Tilleggsavtaler

Gjeldende tilleggsavtale V utgår.

I gjeldende tilleggsavtale IV – Rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer gjøres følgende endringer:

I. Generelle bestemmelser

Tredje avsnitt andre setning utgår og erstattes med, *jf. Hovedavtalen § 9-11.*

VI. Behandling av personopplysninger

Utgår. Innholdet er inkorporert i § 9-11

VII. Informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT)

Utgår. Innholdet er inkorporert i § 9-11

Før øvrig blir avtalen stående som den er i dag.

Nummerering av tilleggsavtalene endres i henhold til dette.

Tilleggsavtale II Rammeavtale om likestilling erstattes med ny tilleggsavtale vedlagt denne protokoll.

Hovedorganisasjonene er enige om nytt Aktivitetsprogram mellom LO og NHO – med mål om å fremme likestilling og hindre diskriminering, se vedlegg. Dette skal erstatte gjeldene bilag til alle overenskomster der bilaget inngår i dag.

Arbeid i hovedavtaleperioden:

1. Partssammensatt utvalg som skal se på styrking av organisert arbeidsliv

Partene er enige om viktigheten av å opprettholde og å øke organisasjonsgraden både for arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, og å bidra til, og tilpasse seg, utviklingen i samfunns- og arbeidslivet, slik at organisasjonene er attraktive og relevante.

I kraft av å representere brede interesser ivaretar LO og NHO et samfunnsmessig helhetssyn. Den norske modellen er preget av samarbeid og tillit, og sterke hovedorganisasjoner og høy organisasjonsgrad gjør at vi står bedre rustet til å håndtere utfordringer og endringer. Partene er opptatt av at samarbeidet videreutvikles, og det er viktig å arbeide aktivt for å opprettholde og øke organisasjonsgraden. Partene understreker organisasjonsgradens betydning for å bevare og videreutvikle den norske modellen og frontfaget.

Partene nedsetter et utvalg som består av inntil 4 personer fra henholdsvis LO og NHO. Utvalget skal drøfte mulige tiltak, som bidrar til partenes felles målsetting om å øke organisasjonsgradene i arbeidslivet.

Utvalget bør ha en bred tilnærming til problemstillingen. Utvalget skal blant annet se hen til rapport fra arbeidsgruppen om organisasjonsgradene i Arbeidslivet, nedsatt av Arbeids- og sosialdepartementet og levert i juni 2021.

2. Mandat utvalg samarbeid konsern/gruppenivå

Partene anerkjenner viktigheten av samarbeid mellom ledelsen og de tillitsvalgte. Et sentralt element i dette, er at de tillitsvalgte har anledning til å møte ledelsen på det nivå der beslutningene reelt sett blir truffet. Vi ser at stadig flere næringer, som ikke er industri eller håndverksbedrifter, organiseres som konserner. Partene ser det derfor som ønskelig å finne hensiktsmessige regler/rammer for samarbeid på konsern/gruppenivå også innen disse næringene. Partene er enige om å nedsette et partssammensatt utvalg for å utarbeide konkrete forslag til bestemmelser om konsernutvalg og konserntillitsvalgt som kan dekke alle bransjer.

Dagens regler i Hovedavtalen kap 16 er et naturlig utgangspunkt for utvalgets arbeid. Dette arbeidet omfatter også å vurdere hensiktsmessige valgprosedyrer og representasjon for konsernutvalg.

Utvalget kan også se på den redaksjonelle utformingen av bestemmelsene.

Tidsfrist for arbeidet vil bli fastsatt av partene på et senere tidspunkt.

3. Mandat – rette opp i uriktige tariffbindinger

Partene viser til Hovedavtalen § 3-7 flg om at samme tariffavtale skal gjøres gjeldende for bedrifter av samme art.

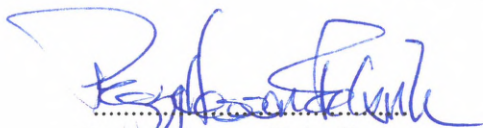
Partene er på denne bakgrunn enige om å nedsette et utvalg bestående av representanter fra LO og NHO som i perioden skal se på mekanismer som skal rette opp i situasjoner hvor det er uriktig tariffavtale som er opprettet.

VEDTAKELSE

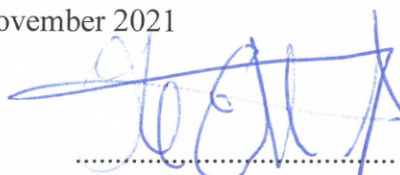
Forhandlingsresultatet vedtas med forbehold om endelig godkjenning i LOs Representantskap og NHOs Representantskap.

Partene er enige om at Funksjonærhovedavtalen endres tilsvarende.

Leangkollen, 19. november 2021



.....
Peggy Hessen Følsvik



.....
Ole Erik Almlid

Tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet

I. Innledning

LO og NHO deler et felles mål om et likestilt arbeidsliv, og har en felles forpliktelse til å arbeide for å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet. Hovedorganisasjonenes arbeid med å fremme likestilling og hindre diskriminering er forankret i lov- og avtaleverk, samt internasjonale konvensjoner og direktiver.

Hovedorganisasjonene tar på alvor at diskriminering og hindre for likestilling kan være en utfordring i arbeidslivet. LO og NHO vil gjennom denne avtalen understreke hovedorganisasjonenes ansvar for å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

Partene konstaterer at

- Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering gjelder holdninger og normer.
- Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering krever samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte.
- Likestilling krever at en ser sammenhengen mellom arbeidsliv, familieliv og samfunnsliv.
- Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering skal nedfelles i strategi- og plandokumenter.

Hovedorganisasjonene og deres tilsluttede organisasjoner vil yte støtte til det lokale arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering i bedriften. Dette kan for eksempel skje gjennom faglig veiledning, utarbeide informasjonsmateriell, arrangere kurs/konferanser eller stille foredragsholdere til disposisjon.

II. Det lokale arbeidet

Ansvar for arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering ligger til virksomhetens ledelse og styre.

LO og NHO er enige om at denne avtalen skal legges til grunn for samarbeid mellom arbeidstakerne, deres tillitsvalgte og ledelsen i bedriftenes lovpålagte arbeid med å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Arbeidsgiver og tillitsvalgte har et felles ansvar for å fremme likestilling og å hindre diskriminering.

De ansatte og deres tillitsvalgte skal ha reell medinnflytelse i arbeidet. Samarbeid og medvirkning må tilpasses bedriftens art, størrelse, faktiske styringsstruktur mv.

Bedriften og de tillitsvalgte skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse bidra til å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av disse grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Partene skal spesielt legge vekt på tiltak for

- å fremme likelønn og hindre kjønnsbaserte lønnsforskjeller
- Muligheter til å fremme heltidskultur
- organisering av arbeidstid som fremmer likestilling og muligheten for å kombinere arbeid med familieliv

- at ansatte tildeles oppgaver de er kvalifisert for på lik linje, uavhengig av kjønn eller annet diskrimineringsgrunnlag.
- at ansatte gis like muligheter for forfremmelse og utvikling i virksomheten uavhengig av kjønn eller annet diskrimineringsgrunnlag
- å fremme mer mangfold på alle nivå i virksomheten
- tilrettelegging av arbeidsplassen for å fremme likestilling og hindre diskriminering.
- å forebygge og hindre trakassering og seksuell trakassering

Partene regulerer ikke innholdet nærmere, idet dette vil ligge i den til enhver tid gjeldende lovgivning.

Arbeidsgiver og de tillitsvalgte kan inngå lokal avtale om måten samarbeidet organiseres på. Partene i bedriften kan be om bistand fra organisasjonene ved utforming av lokale avtaler.

III. Forhandlingsrett og forhandlingsplikt

Tvister om forståelse av denne rammeavtale og de lokale avtaler om likestilling- og hindring av diskriminering, behandles etter Hovedavtalens § 2-3.

AKTIVITETSPROGRAM MELLOM LO OG NHO – MED MÅL OM Å FREMME LIKESTILLING OG HINDRE DISKRIMINERING

INNLEDNING

Hovedavtalen mellom LO og NHO, tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet, fastsetter at partene deler felles mål om et likestilt arbeidsliv og har en felles forpliktelse til å arbeide for likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

LO og NHO er enige om et felles aktivitetsprogram med tiltak på flere områder for å følge opp målsettingene:

AKTIVITETSPROGRAM

Hovedorganisasjonene vil gjennom aktiv handling ta ansvar for å få til endringer, både strukturelt og kulturelt, gjennom følgende aktiviteter/tiltak:

Et arbeidsliv med likestilling og mangfold – uten diskriminering

- Partene vil arbeide aktivt for likestilling og mangfold i arbeidslivet, og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av disse grunnlagene.
- Partene vil arbeide for at tillitsvalgte og arbeidsgivere har kunnskap om lov- og avtaleverk som gjelder vern mot diskriminering, trakassering og seksuell trakassering.
- Partene vil arbeide for at tillitsvalgte og arbeidsgivere har kunnskap om lov- og avtaleverk som gjelder tilrettelegging for ansatte som har krav på det.

Sammen mot seksuell trakassering

- Hovedorganisasjonene vil arbeide for at tiltak mot seksuell trakassering blir en del av det aktive, forebyggende arbeidet med arbeidsmiljø og likestilling i virksomhetene.
- Hovedorganisasjonene vil støtte opp om lokale eller bransjevise initiativer for å forebygge og hindre seksuell trakassering.

Lokale avtaler og prosjekter om likestilling og ikke-diskriminering

- Hvis de lokale parter ønsker å utarbeide en avtale om arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering i bedriften eller ønsker å igangsette konkrete tiltak som skal fremme likestilling og motvirke diskriminering, kan hovedorganisasjonene bistå gjennom rådgivning.

Arbeidsliv –familiepolitikk

- Hovedorganisasjonene vil arbeide for en foreldrepermisjonsordning som fremmer likestilling.
- Hovedorganisasjonene vil arbeide for en familiepolitikk som balanserer hensynet til familie- og arbeidsliv, og som har som mål å sikre likestilt tilknytning til arbeidslivet for begge foreldre.

Likelønn

- Hovedorganisasjonene vil jobbe for å motvirke lønnsforskjeller knyttet til kjønn, følge opp eventuelle tiltak initiert i tariffoppgjørene, og yte informasjon og veiledning til medlemmer og tillitsvalgte om lønnskartlegging.

Heltid/deltid

- Partene vil arbeide for heltidskultur, tilpasset partenes ønsker og behov lokalt.
- Partene vil jobbe for å øke bevissthet og holdninger om betydningen heltid har for produktivitet, kompetanseutvikling, og inntekt gjennom livsløpet.

Likestilling i utdannings- og yrkesvalg

- Partene vil arbeide for å motvirke kjønnsforskjeller i utdannings- og yrkesvalg.
- Partene vil støtte opp under lokale eller bransjevise initiativer/ prosjekter som vil fremme rekruttering og likestilling av det underrepresenterte kjønn.

Hovedorganisasjonene tar sikte på årlige samarbeidsmøter som drøfter status for samarbeidet og vurderer felles konkrete aktiviteter i det kommende året.

Partene viser til Hovedavtalen mellom LO og NHO for tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet, foruten informasjon om arbeid for likestilling og for å hindre diskriminering på LO og NHOs hjemmesider; www.lo.no og www.nho.no