

PROTOKOLL

Den 11. januar 2022 ble det ført forhandlinger mellom Hovedorganisasjonen Virke og nedenstående arbeidstakerorganisasjoner om revisjon av Hovedavtalen/Parallellavtalen.

Til stede fra partene:

Fra Hovedorganisasjonen Virke:

Torgeir Kroken
Daniel Fundingsrud
Torstein Kambestad Goyer
Trond Teisberg
Marianne Pedersen
Stine Karlsen

Fra arbeidstakerorganisasjonene:

Akademikerforbundet:

Kari Tangen (e.f.)
Martin Ølander (digitalt)

Arkitektenes fagforbund:

Wencke Sartori Eide (e.f.)

Bibliotekarforbundet:

Kari Tangen (e.f.)

Den norske jordmorforening:

Wencke Sartori Eide (e.f.)

Den norske kirkes presteforening:

Andreas Christensen (e.f.)

Den Norske Legeforening:

Frode Solberg
Karoline Ramdal

Den Norske Veterinærforening:

Wencke Sartori Eide (e.f.)

Det Norske Diakonforbund:

Kari Tangen (e.f.)

Det norske maskinistforbund:

Kari Tangen (e.f.)

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "TK", "KJ", and "B".

Econa:	Wencke Sartori Eide (e.f.)
Folkehøgskoleforbundet:	Bjørn Sævareid (e.f.)
Forskerforbundet:	Andreas Christensen
Kirkelig Undervisningsforbund:	Andreas Christensen (e.f.)
Lederne:	Lars Wiggen
Naturviterne:	Wencke Sartori Eide (e.f.)
NITO:	Brynhild Asperud Ole Jacob Støle
Noregs Kristelige folkehøgskolelag:	Bjørn Sævareid (e.f.)
Norges Farmaceutiske Forening:	Wencke Sartori Eide (e.f.)
Norges Juristforbund:	Wencke Sartori Eide (e.f.)
Norsk Ergoterapeutforbund:	Kari Tangen (e.f.) Berit Førli (digitalt)
Norsk Filmforbund:	Lars Wiggen (e.f.)
Norsk Fysioterapeutforbund:	Kari Tangen (e.f.) Stine Malerød (digitalt)
Norsk Lektorlag:	Wencke Sartori Eide (e.f.)
Norsk Psykologforening:	Wencke Sartori Eide
Norsk Radiografforbund:	Kari Tangen (e.f.) Ole Andre Gjerde (digitalt)
Norsk Sykepleierforbund:	Kari Tangen Eirik Rikardsen Magnus Buflod Kjell Magne Mørk (digitalt)

TK
BW
AT

Samfunnsviterne:

Wencke Sartori Eide (e.f.)

Samfunnsøkonomene:

Wencke Sartori Eide (e.f.)

Tekna:

Wencke Sartori Eide (e.f.)

Unio:

Andrea Mandt (digitalt)

Klemet Rønning-Aaby (digitalt)

Utdanningsforbundet:

Bjørn Sævareid

Andreas Melberg (digitalt)

Partene er etter forhandlinger enige om følgende endringer i Hovedavtalen Parallellavtalen med tillegg:

Kapittel I

§ 1-3 Varighet

Ny tekst:

Denne avtalen, 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 II

Ny bestemmelse:

§ 2-8 Oversikt over tariffbundne virksomheter

Forbundet og Virke skal i revisjonsåret utveksle oversiktslister pr. 01.02. over tariffbundne virksomheter.

Virksomheter som er oppført på oversiktslisten pr. 01.02. omfattes av samme års tariffrevisjon, med mindre det fremgår av listene at medlemskapet i Virke opphører før utløpet av tariffperioden.

For virksomheter som omfattes av tariffavtale med utløp i annet halvår, vil tilsvarende dato være 2 mnd. før tariffavtalens utløpsdato.

Merknad: Gjennomføring av listeutvekslingen foretas første gang før hovedoppgjøret i 2024.

Kapittel IV

§ 4-1 Kollektive oppsigelser

Nytt femte ledd:

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.

Rammeavtaler

Rammeavtale 4 Avtale om kontrolltiltak i bedriften

Någjeldende tekst går ut og erstattes med:

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.

Virksomheten skal holde de ansatte gjennom deres tillitsvalgte orientert om planer og arbeid innenfor området, slik at disse så tidlig som mulig, og før virksomhetens 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 virksomheten. 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 virksomhetsledelsen 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 i den enkelte virksomhet ønsker det, skal det søkes opprettet lokal avtale om utforming og gjennomføring av virksomhetens kontrolltiltak, samt bruksområdet for disse. Oppnås det ikke enighet, kan hver av partene bringe saken inn for partene i hovedavtalen.

Rammeavtale 5 Likestilling endres til Rammeavtale 5 Likestilling og diskriminering i arbeidslivet
Någjeldende tekst går ut og erstattes med:

I. Innledning

Partene i hovedavtalen (heretter partene) 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. Partenes arbeid med å fremme likestilling og hindre diskriminering er forankret i lov- og avtaleverk, samt internasjonale konvensjoner og direktiver.

Partene tar på alvor at diskriminering og hindre for likestilling kan være en utfordring i arbeidslivet, og vil gjennom denne avtalen understreke et felles 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.

Partene vil yte støtte til det lokale arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering i virksomheten. Dette kan for eksempel skje gjennom faglig veiledning, utarbeide informasjonsmaterieell, arrangere kurs/konferanser eller stille foredragsholdere til disposisjon.

II. Det lokale arbeidet

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

Partene er enige om at denne avtalen skal legges til grunn for samarbeid mellom arbeidstakerne, deres tillitsvalgte og ledelsen i virksomhetens 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 virksomhetens art, størrelse, faktiske styringsstruktur mv.

Arbeidsgiver 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. De lokale partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

dw TK
AT BE

De lokale 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 virksomheten kan be om bistand fra Virke og forbundene 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 Hovedavtalen § 3-3.

AKTIVITETSPROGRAM MED MÅL OM Å FREMME LIKESTILLING OG HINDRE DISKRIMINERING

INNLEDNING

Hovedavtalen, rammeavtale 5 «Likestilling og 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.

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

AKTIVITETSPROGRAM

Virke og forbundene 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

- Virke og forbundene vil arbeide for at tiltak mot seksuell trakassering blir en del av det aktive, forebyggende arbeidet med arbeidsmiljø og likestilling i virksomhetene.
- Virke og forbundene 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 virksomheten eller ønsker å igangsette konkrete tiltak som skal fremme likestilling og motvirke diskriminering, kan Virke og forbundene bistå gjennom rådgivning.

Arbeidsliv – familiepolitikk

- Virke og forbundene vil arbeide for en foreldrepermisjonsordning som fremmer likestilling.
- Virke og forbundene 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

- Virke og forbundene 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

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

Likestilling i utdannings- og yrkesvalg

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

HUK-tillegget

HUK-tillegget kap. 2 Styrerepresentasjon

2.2 Lokal avtale

~~Dersom det i lokal avtale avtales at arbeidstakernes representant ikke har stemmerett, skal han/hun alltid ha møteplikt, tale- og forslagsrett.~~

2.3.2.2 Ansattes representant

De ansatte skal være representert i styret med 1 medlem. Det skal også velges 1 varamedlem.

~~Det er virksomheter som er så store at det ikke er naturlig med 1 styrerepresentant. Spørsmålet om 2 styrerepresentanter henvises til lokal avtale.~~

For virksomheter med flere enn 50 ansatte henvises spørsmålet om to styrerepresentanter til lokal avtale. Tariffavtalen innskrenker ikke ansattes rettigheter, fastsatt i lov og forskrift, til å velge ytterligere styremedlemmer av og blant de ansatte.

Den ansattes representant blir medlem av styret med de samme rettigheter og plikter som de øvrige styremedlemmer.

2.4.2.3 Valg av ansattes representant

Arbeidstakerne velger sin representant ved flertallsvalg. Valget skal være hemmelig og skriftlig. Alle ansatte i virksomheten bortsett fra virksomhetens øverste ledelse er valgbare.

2.5.2.4 Valgstyre

Valget ledes av et valgstyre på 3 personer oppnevnt av de lokale fagforeninger etter forholdstallsprinsippet.

I tillegg kan virksomheten kreve å være representert med en person.

2.6 2.5 Funksjonstid

2.7 2.6 Igangsetting av ny virksomhet

II

Utvalg

Virke holder partene i parallellavtalen orientert om utvalgsarbeidet om styrking av det organiserte arbeidsliv som er med LO/YS.

III

Til protokollen

1. Merknad til kap. VI Tillitsvalgte

Vedrørende forståelse av § 6-1 legger partene til grunn at antallet tillitsvalgte til enhver tid skal stå i forhold til antallet organiserte arbeidstakere, slik at når virksomheten omorganiserer eller endrer antall arbeidstakere skal antallet tillitsvalgte også drøftes.

2. Merknad til kap. VII Arbeidsgivers og tillitsvalgtes rettigheter og plikter § 7-7 andre ledd

Rett til permisjon gjelder for ansattrepresentanter inntil en uke pr. valgperiode. Med styrende organer menes styre og bedriftsforsamling.

3. Flere hovedavtaler i samme virksomhet

I virksomheter hvor det er inngått hovedavtale med sammenslutninger, er det enighet om at enkeltorganisasjoner som har inngått hovedavtaler samlet ikke kan ha større tillitsvalgtrepresentasjon i saker hvor den ellers er begrenset.

4. Lokale avtaler om prosedyre for ansettelse (HUK-området)

Enkelte virksomheter har med hjemmel i tidligere hovedavtaler på HUK-området inngått lokalavtale om prosedyre for ansettelse av medarbeidere. Disse bestemmelser er ikke videreført i denne Hovedavtalen. Partene lokalt kan bli enig om å videreføre slike avtaler og på samme måte opprette ny avtale som betinger lokal enighet.

5. Tillitsvalgtopplæring/organisasjonsfaglige kurs (HUK-området)

Partene konstaterer at det er viktig for et godt og tillitsfullt samarbeid å ha skolerte tillitsvalgte og skolerte ledere. Det er viktig at arbeidsgiver tidligst mulig blir informert om organisasjonens planer for avvikling av tillitsvalgtopplæring/organisasjonsfaglige kurs slik at virksomheten så vidt mulig kan ta nødvendige hensyn når planer utarbeides.

Rammene for permisjon med lønn for tillitsvalgt-opplæring/organisasjonsfaglige kurs fremgår av pkt. 3.2 i særbestemmelsene for HUK-området. Partene konstaterer at det kan være behov for å gå utover disse rammene. Dersom avviklingen ikke skaper unødige ulemper for den ordinære drift, er partene innforstått

TK
13E

med at det kan tilstås ytterligere permisjon med lønn.

6. Bærekraft

Partene understreker viktigheten av at det i partssamarbeidet fremmes forståelse for og innsikt i virksomhetens påvirkning på ytre miljø og klima. Partene er enige om at klima- og miljøtiltak som fremmer bærekraftsmålene inngår som en del av partssamarbeidet etter hovedavtalen.

7. Aktivitetsplan

Virke vil invitere organisasjoner med partsforhold på HUK-området til et felles møte før tariffrevisjonen 2022 for å diskutere arbeidet for å fremme likestilling og hindre diskriminering på HUK-området. Forbundene er positive til et slik initiativ.

Partene er enige om et nytt aktivitetsprogram for likestilling. Partene er enige om at aktivitetsprogrammet skal erstatte eksisterende bilag i de overenskomstene som har et slikt/tilsvarende bilag i dag.

8. Tillitsvalgtes arbeidsvilkår:

Virke og forbundene konstaterer at tillitsvalgte i turnus kan bli innkalt til tillitsvalgtsopplæring på sin lovbestemte ukefridag. For å gi like muligheter til å utøve vervet som tillitsvalgt og hindre uheldige belastninger på den enkelte, bør arbeidsgiver vurdere erstatning av fridagen på et senere tidspunkt.

IV

Godkjenning

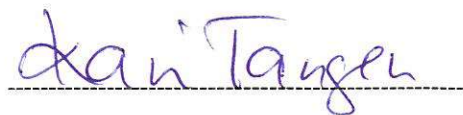
Det er enighet om at frist for godkjenning er 10. februar 2022.

--ooOoo--

Oslo, 11. januar 2022



Hovedorganisasjonen Virke



Akademikerforbundet



Menke Sævi Gide

Arkitektenes fagforbund

Kari Tangen

Bibliotekarforbundet

Menke Sævi Gide

Den norske jordmorforening:

A. Chitr

Den norske kirkes presteforening

Dr. H. U.

Den norske legeforening

Menke Sævi Gide

Den Norske Veterinærforening

Kari Tangen

Det Norske Diakonforbund

Kari Tangen

Det norske maskinistforbund

Menke Sævi Gide

Econa

Bjørn Gammal

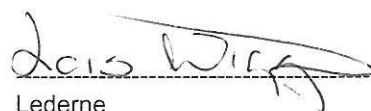
Folkehøgskoleforbundet

A. Chitr

Forskerforbundet

A. Chitr

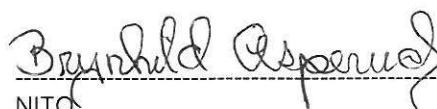
Kirkelig Undervisningsforbund



Lederne



Naturviterne



NITO



Noregs Kristelige folkehøgskolelag



Norges Farmaceutiske Forening




Norges Juristforbund



Norsk Ergoterapeutforbund



Norsk Filmforbund



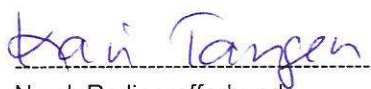
Norsk Fysioterapeutforbund



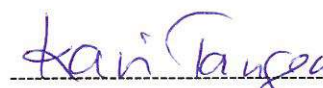
Norsk Lektorlag



Norsk psykologforening



Norsk Radiografforbund



Norsk Sykepleierforbund

Mende Satori Gide
Samfunnsviterne

Mende Satori Gide
Samfunnsøkonomene

Mende Satori Gide
Tekna

Bjørn Gammal
Utdanningsforbundet