PROTOKOLL
FRA
FORHANDLINGENE OM REVISJON AV HOVEDAVTALEN YS-NHO

Den 23. november 2021 har det vært ført forhandlinger mellom Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) om revisjon av Hovedavtalen.

Til stede fra partene:

Fra YS:	Fra NHO:
Eirik Bornø	Jon F. Claudi
Anneli Nyberg	Caroline W. Heide
Liz Ovesen	Thor Christian Hansteen
Turid Svendsen	Bibbi Moen Drange
Kjell Morten Aune	Martin Thrane
Linda Jæger	Kanwal Suleman
Anne-Lene Gabrielsen	Hege Nordgård
Levard Olsen-Hagen	Nora Køber Garvoll
Sveinung Berger	Anita Torbergsen
Tor André Sunde	
Christopher Navelsaker	

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 4. juni 2021 mellom YS 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.

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 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

For 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 YS 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.

Annet

Organisert arbeidsliv
I kraft av å representere brede interesser ivaretar YS 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.

NHO og LO har satt ned et partssammensatt utvalg som skal se på styrking av organisert arbeidsliv. YS og NHO 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.

YS og NHO er enige om at det er viktig at YS holdes informert om arbeidet, og gis anledning til å komme med innspill. Det skal derfor avholdes arbeidsmøter mellom YS og NHO hvor NHO orienterer om utvalgsarbeidet og YS gis mulighet til å påvirke arbeidet.

Samarbeid konsern/gruppenivå og uriktige tariffbindinger
Det vises til protokollen mellom NHO og LO av 19. november 2021 hvor også de øvrige utvalg som er nedsatt mellom NHO og LO om samarbeid i konsern/gruppenivå og uriktige tariffbindinger fremgår. NHO skal holde YS orientert om det arbeid som skjer i disse utvalgene og YS skal gis anledning til å komme med innspill.

VEDTAKELSE

Forhandlingsresultatet vedtas med forbehold om endelig godkjennelse i YS Privat styre og NHOs representantskap.

Oslo 23. november 2021

Jon F. Claudi

Eirik Bornø

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

I. Innledning

YS 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. YS 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

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

YS 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 YS OG NHO – MED MÅL OM Å FREMME LIKESTILLING OG HINDRE DISKRIMINERING

INNLEDNING

Hovedavtalen mellom YS 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.

YS 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 YS 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 YS og NHOs hjemmesider; www.ys.no og www.nho.no