

# PROTOKOLL

Den 30. november og 1. desember 2021 ble det ført forhandlinger mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Hovedorganisasjonen Virke om revisjon av Hovedavtalen mellom LO og Virke.

Til stede én eller begge dager:

Fra Hovedorganisasjonen Virke:

Mille Haslund Mellbye  
Torgeir Kroken  
Astrid Flesland  
Ane Nore Nyhus  
Daniel Fundingsrud  
Stine Karlsen  
Torstein Kambestad Goyer  
Trond Teisberg  
Stian Sigurdson  
Per Engeland  
Magnus Kræmer  
Lars Hogne Kaldestad  
Cecilie Omsted

Fra LO:

Roger Heimli  
Tone Faugli  
Christopher R. Beckham  
Lena Reitan  
Hanne Skjønsberg  
Samra Akhtar  
Knut Øygard  
Bjørn Anders Jonassen  
Terje Samuelsen  
Trine Wiig  
Ståle Johannesen  
Anne Green Nilsen  
Torbjørn Sundal  
Hanne Glemmestad  
Dag Agledal  
Chris Gøran Holstad  
Geir Høibråten

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

## **Kapittel I**

### **§ 1-2 Varighet**

Ny tekst:

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

## **Kapittel IV**

### **§ 4-2.1 Valg av tillitsvalgte**

Nytt annet ledd:

*Valget gjennomføres innen rimelig tid.*

### **§ 4-4.3 Utstyr**

Overskriften endres til:

§ 4-4.3 Utstyr mv.

*Nytt annet 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.*

### **§ 4-5.6 Brudd på reglene om informasjon og drøftelser**

Endringer i annet ledd, første setning:

*Grovt brudd på reglene om informasjon og drøftelser i Hovedavtalen-kap-IV § 4-5 skal behandles etter reglene i denne paragraf.*

### **§ 4-9.1 Personopplysninger**

Ny tekst erstatter gjeldende 4-9.1

#### **4-9.1 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 innfor 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 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 innfor hovedorganisasjonene.

## **Kapittel VI**

### **§ 6-1 Kollektive oppsigelser**

Nytt åttende 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.*

## **Kapittel VII**

### **§ 7-3 Varsel om permittering**

Merknad til annet ledd:

Når det gjelder forståelsen og praktiseringen av todagersfristen, vises det til enighetsprotokoll av 21. juni 2021 mellom LO og Virke.

## **Tilleggsavtaler**

### **Tilleggsavtale III Rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer**

#### **I Generelle bestemmelser**

Fjerde ledd andre setning utgår og erstattes med «, jf. hovedavtalen § 4-9.1».

### **Tilleggsavtale V - Rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet**

Erstattes med følgende nye tilleggsavtale:

#### **Tilleggsavtale V - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet**

##### **I. Innledning**

LO og Virke 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 Virke 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 informasjonsmaterieil, 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 Virke 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.

\*\*\*

LO og Virke 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.

## **AKTIVITETSPROGRAM MELLOM LO OG VIRKE MED MÅL OM Å FREMME LIKESTILLING OG HINDRE DISKRIMINERING**

### **INNLEDNING**

Hovedavtalen mellom LO og Virke, tilleggsavtale V «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 Virke (partene) 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 Virke for tilleggsavtale V - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

### **Tilleggsavtale VII Avtale om kontrolltiltak i bedriften**

Tilleggsavtalen utgår.

Nummerering av tilleggsavtalene endres i henhold til dette

### **HUK-tillegget**

HUK-tillegget kap. 2 Styrerepresentasjon

I samsvar med forslag fra det partssammensatte utvalget nedsatt etter hovedavtaleforhandlingene i 2019 kreves følgende endringer:

#### **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.

#### 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.

## II

### Utvalg

#### 1. Utvalg om styrking av det organiserte arbeidsliv.

Det settes ned et utvalg om styrking av det organiserte arbeidsliv. Utvalget skal særlig se på de utfordringer som finnes i handels- og tjenestenæringen.

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.

LO og Virke representerer brede interesser i samfunnet og er derfor opptatt av å representere et samfunnsmessig helhetssyn og understreker frontfagets betydning. Det er av den grunn ønskelig at LO og Virke har bred oppslutning jf. Hovedavtalen § 3-1 som understreker at det er "et sentralt prinsipp i nasjonal og internasjonal rett på arbeidsrettens område er retten for arbeidstakere og arbeidsgivere til å organisere seg og gjennom kollektive avtaler ivareta sine interesser". Partene vil også understreke betydningen av prinsippet om at tariffavtaler ikke skal bidra til «tariffhopping».

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 arbeider aktivt – sammen og hver for seg – 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 Virke og LO.

Utvalget skal drøfte mulige tiltak som bidrar til partenes felles målsetting om å øke organisasjonsgradene i arbeidslivet, herunder synliggjøre fordeler for arbeidsgivere og arbeidstakere ved å være organisert.

Utvalget bør ha en bred tilnærming til problemstillingen, men vi vet at organisasjonsgrad og tariffavtaledekning blant annet henger sammen med:

- Bransjetilhørighet – bransjer innenfor handels- og tjenestenæringen har tradisjonelt lavere organisering enn f.eks. industri og offentlig sektor
- Virksomhetsstørrelse – små virksomheter er i mindre grad organisert enn større virksomheter

Utvalget skal se på mulige tiltak blant annet basert på disse kjennetegnene.

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. Det settes ned et utvalg som skal gjennomgå tilleggsavtalene for å vurdere om de kan fjernes eller endres.

Hovedavtalen har følgende tilleggsavtaler:

- Tilleggsavtale I - Avtale om utvikling av bedriftens arbeidsorganisasjon
- Tilleggsavtale II – Retningslinjer for bruk av arbeidsstudier
- Tilleggsavtale III - Rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer
- Tilleggsavtale IV – Avtale om opplæring i arbeidsmiljø i virksomhetene for verneombud og medlemmer i arbeidsmiljøutvalg (AMU)
- Tilleggsavtale V - Rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet
- Tilleggsavtale VI - Kompetanseheving, økt utdanning og permisjon i denne forbindelse
- Tilleggsavtale VII – Avregning av lønn, utlønning over bank, trekk av fagforeningskontingent
- Tilleggsavtale VIII – Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond opprettet av LO og Virke
- Tilleggsavtale IX – Avtale mellom LO og Virke om europeiske samarbeidsutvalg eller tilsvarende samarbeidsformer

Tilleggsavtalene har vært tatt inn i Hovedavtalen over en lang tidsperiode. For at avtalen skal være tidsriktig nedsettes et utvalg med inntil 4 personer fra hver av partene. Utvalget skal gjennomgå tekstene i alle tilleggsavtalene og vurdere deres relevans i forhold til dagens arbeidsliv. Utvalget skal avslutte sitt arbeid innen 31.12.2022.

### III

#### Til protokollen

LO informerer Virke om det arbeidet som gjøres med NHO om Utvalg om uriktige tariffbindinger.

### IV


#### Godkjenning



Det er enighet om at gjensidig frist for godkjenning er 23. februar 2022.

--ooOoo--

Holmen Fjordhotell, 1. desember 2021

  
\_\_\_\_\_  
LO

  
\_\_\_\_\_  
Hovedorganisasjonen Virke