

PROTOKOLL

År 2022, den 17. august ble det gjennomført forhandlinger mellom Hovedorganisasjonen Virke og NITO om ny Hovedavtale

Til stede:

Fra Hovedorganisasjonen Virke:

*Torgeir Kroken
Torstein K. Goyer
Daniel Fundingsrud*

Fra NITO:

*Tom Helmer Christoffersen
Øyvind Kyrkjebø
Glen Falch Starr*

--ooOoo--

I ENDRINGER I HOVEDAVTALEN

§ 1-3 Varighet

Denne avtale, som trer i kraft 1. januar 2018~~22~~, gjelder til 31. desember 2021~~25~~ og videre 2 år av gangen hvis ikke en av partene sier den opp med ~~6~~seks 3 – tre – måneders varsel.

§ 1-4 Bedrifter som i løpet av perioden melder seg inn i Virke

Bestemmelsen styrkes.

(Ny) § 3-4 Utveksling av opplysninger

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.

TAK *TKS*

§§ 5-2, 5-4, 5-5 og 5-12

§ 5-2 Valgregler (Nytt siste avsnitt):

Arbeidstakere i oppsigelsestid kan ikke velges. Dette gjelder ikke gjenvalg.

Redaksjonell endring:

Ny underoverskrift. Før § 5-5 settes inn ny overskrift: «C. Partenes representanter».

§ 5-12 Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte (Endring i 2. avsnitt):

Ved individuell oppsigelse av tillitsvalgt skal det gis 3 måneders **frist** hvis ikke arbeidsmiljølov eller arbeidsavtale gir rett til lengre frist. Denne spesielle frist gjelder ikke hvis oppsigelsen skyldes tillitsvalgtes eget forhold.

§ 8-1 Målsetting

Ny andre setning i første avsnitt:

Partene er enige om at det er viktig å bidra til kunnskap om den norske arbeidslivsmodellen, både lokalt og sentralt.

§ 8-3 Drøftinger (Endringer i nr 1. bokstav d første avsnitt):

Endringer i bedriftens eierforhold, eierstruktur eller selskapsform.

Ved eierskifte i aksjeselskap skal ledelsen straks den får **sikker** kunnskap om det, informere de tillitsvalgte såfremt erververen:

- overtar mer enn 1/10 av aksjekapitalen eller aksjer som representerer med enn 1/10 av stemmene i selskapet, eller
- blir eier av mer enn 1/3 av aksjekapitalen eller aksjer som representerer mer enn 1/3 av stemmene.

Kapittel XI – Humankapital og kompetanseutvikling

Tekst endres slik:

Virke og NITO erkjenner den store betydning ~~øket utdannelse~~ **økt utdanning** har for den enkelte, bedriften og samfunnet. Dette gjelder både allmenn**utdannelse**, yrkes**utdannelse**, voksenopplæring, etterutdanning og omskolering. **Kompetanseutvikling er en nødvendighet for bedriftene og må sees på som en reell investering for lønnsomhet og konkurranseevne.**

Partene vil derfor understreke det verdifulle i at arbeidstakerne stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, samt at bedriftene legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte med eksterne eller interne tilbud. **Tillitsvalgte og bedriften skal årlig drøfte nærmere hvordan bedriftens kompetanseutvikling best kan ivaretas.**

Den enkelte bedrift må ha et ansvar for å kartlegge og analysere bedriftens kompetansebehov med bakgrunn i bedriftens forretningsidé og strategi. Gjennomføringen av dette arbeidet skal i størst mulig utstrekning skje i samarbeid mellom partene.

På bakgrunn av kartleggingen planlegges og gjennomføres det kompetansegivende tiltak. Dette kan for eksempel skje gjennom det daglige arbeidet, gjennom bruk av interne og eksterne kurs, selvstudier og konferanser. Bedriften og den enkelte har således hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Ut fra kartlagte behov vil bedriften dekke kostnader forbundet med iverksettelsen av slike opplæringstiltak (lønn, permisjon etc.).

Hvor partene er enige lokalt kan det i bedriften defineres nærmere omfang av opplæring, under henvisning til den enkelte bedrifts forhold.

Hvis det i forbindelse med ~~utdannelse~~ **utdanning** som er av verdi både for vedkommende og bedriften er nødvendig med hel eller delvis permisjon, bør dette innvilges, med mindre særlige grunner er til hinder for det.

I forbindelse med annen ~~utdannelse~~ **utdanning** som er av betydning for vedkommendes videreutvikling, bør bedriften vise imøtekommenhet ~~om det skulle bli aktuelt å søke~~ **ved søknader om** helt eller delvis permisjon, hvis det kan skje uten nevneverdig ulempe for bedriften.

~~Partene er enige om at intensjonene i denne erklæring blir kontinuerlig og raskt aktualisert gjennom det tempo den tekniske utvikling har og vil få i årene fremover. Denne form for etterutdannelse kan være en nødvendighet for bedrifter, og må sees på som en reell investering.~~

I den utstrekning det etter bedriftens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivå samt styrke kompetanse for å utføre pålagte arbeidsoppgaver/arbeidsfunksjoner, skal kostnader i forbindelse med dette dekkes av arbeidsgiver.

VIRKE og NITO ser verdien av å utvikle dokumentasjonsordninger i arbeidslivet, og at slikt arbeid gjøres i samarbeid med partene i arbeidslivet, også NITO.

II TIL PROTOKOLLEN

1.

§ 1-4 strykes ettersom forholdet er regulert av Overenskomst VIRKE-NITO.

2.

Partene har ved hovedavtaleforhandlingene diskutert forholdet mellom hovedavtalen kapittel 1 og overenskomsten VIRKE-NITO kap 1. Partene er enige om at Virke kan ta opp spørsmålet om representativitet ved overenskomstforhandlingene 2022.

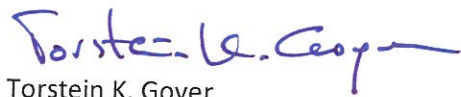
3.

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.

Partene tar sikte på å etablere et sentralt samarbeid innenfor området bærekraft, med formål om å kunne veilede bedriftene i deres arbeid med klima- og miljøtiltak.

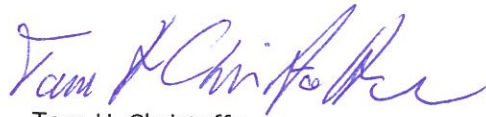
Oslo, 17. august 2022

For Hovedorganisasjonen Virke



Torstein K. Goyer

For NITO



Tom H. Christoffersen