

**PROTOKOLL
FRA
FORHANDLINGENE OM REVISJON AV HOVEDAVTALEN NJ-NHO/MBL**

Den 24. januar 2022 har det vært ført forhandlinger mellom Norsk Journalistlag (NJ) og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og Mediebedriftenes Landsforening (MBL) om revisjon av Hovedavtalen.

Til stede fra partene:

Fra NJ:	Fra NHO:
Elin Nykaas	Gro Øien
Hege Fagerheim	Therese Korsmo Mjaaland
Lars Anders Døvre Larssen	Theo Jordahl
Marita Elena Valvik	Margrete Haugen Skrøvje

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:

GD EN

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.

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.

Ved behandling av personopplysninger om ansatte og ved utforming, innføring og endring av kontrolltiltak, skal partene drøfte ivaretagelsen av kildevernet.

Tilleggsavtaler

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.

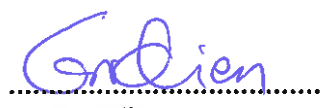
GG EN

Nummerering av tilleggsavtalene endres i henhold til dette.

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

NHO og NJ er enige om å erstatte gjeldende bilag – med mål om å fremme likestilling og hindre diskriminering, se vedlegg. Dette skal erstatte gjeldende bilag til alle overenskomster der bilaget inngår i dag.


.....
Elin Nykaas


.....
Gro Øien

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

I. Innledning

NJ 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. NJ 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.

NJ 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

62 EN

- 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

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