

PROTOKOLL

År 2022 den 1. og 2. mars og 25. april, ble det gjennomført Hovedavtalerevisjon NITO Norges ingeniør- og teknologorganisasjon og Næringslivets Hovedorganisasjon NHO for avtale nr. 385 Hovedavtalen NITO-NHO.

Fra NITO:

Tom Helmer Christoffersen
Magnhild Øvsthus Hanssen
Sigve Sandvik Lærdal
Harry Solsem
Yngve Sjølset
Wenche Haaverstein
Arnfinn Stensø
Øyvind Kyrkjebø
Frøydís Amundsen
Glen Falch Starr

Fra NHO:

Hilde-Marie Martinsen
Hege Nordgård
Elisabeth Fenne
Magnus Dybendal Foldvik

Etter forhandlinger ble partene enige om følgende:

Kapittel I - Partsforhold, virkeområde og varighet

§ 1-3 Varighet

Årstallene endres til 2022 og 2025.

Kapittel II - Organisasjonsretten, fredsplikt, forhandlingsrett og søksmål

§ 2-1

Nytt andre avsnitt:

Partene er enige om at det er viktig å verne om den norske modellen, både lokalt og sentralt.

Kapittel III - Konflikter

§ 3-1 Kollektive oppsigelser

Nytt pkt. 4:

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.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.

Redaksjonell endring:

Stryke pkt. 3 i § 3-2 (i Lovdataversjonen pga. dobbeltføring). Bestemmelsen står i § 3-1.

§ 3-2. Arbeid i forbindelse med konflikt

~~3. Senest samtidig med at plassoppsigelse gis, skal partene sette opp en protokoll fra forhandlingene. Av protokollen skal det fremgå at partene ikke har kommet til enighet, og det skal gis en kort beskrivelse av krav som har vært fremmet og hvilke temaer det faktisk har vært forhandlet om.~~

Kapittel V – Bestemmelser om tillitsvalgte og bedriftens representanter**§ 5-1. Representasjon****Konserngrupper****Redaksjonell endring:**

Fjerde avsnitt endres til:

Der NITO har to eller flere bedriftsgrupper som er omfattet av denne Overenskomst kan behovet for å bedre samarbeidsforholdene / informasjonsmetodikken gjennomføres ved at det for eksempel dannes konserngruppe.

Redaksjonell endring:

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

Det er bare § 5-4 som gjelder «B. Bedrifter uten bedriftsgruppe»

Merknad til § 5-9 flyttes til § 5-9 nytt 6 ledd, og endres til:

Partene fremhever viktigheten av at det ved fastsettelse av resultatkrav mv i tillitsvalgtes ordinære stilling, må ses hen til den arbeidsbelastning tillitsvervet innebærer.

Kapittel VII - Permittering**Redaksjonell endring:**

I § 7-2 er det feil henvisning; skal vises til § 7-3, ikke § 8-3 som nå.

Redaksjonell endring:

I § 7-4, pkt. 1 er det feil henvisning; skal vises til § 7-5, ikke § 8-5 som nå

Kapittel VIII – Informasjon, samarbeid og medbestemmelse**Redaksjonell endring:**

I § 8-3, 1. ledd er det skrivefeil.

Ledelsen skal drøfte med de tillitsvalgte:

- spørsmål som vedrører bedriftens økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling.

Kapittel XI – Humankapital og kompetanseutvikling

Kapittelet endres til:

NHO og NITO erkjenner den store betydning øket utdanning har for den enkelte, bedriften og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning og omskolering. Kompetanseutvikling er en nødvendighet for bedriftene og må sees på som en reell investering for lønnsomhet og konkurranseevne.

Handwritten initials: "H-M" and "THC" in blue ink.

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 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. Kartleggingen oppdateres en gang pr år.

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 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 utdanning som er av betydning for vedkommendes videreutvikling, bør bedriften vise imøtekommenhet ved søknader om helt eller delvis permisjon, hvis det kan skje uten nevneverdig ulempe for bedriften.

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.

Til protokoll:

Arbeid i hovedavtaleperioden:


1. Partene er enige om at samarbeidsutvalget NHO-NITO i perioden skal diskutere viktigheten av den norske modellen jf. nytt pkt. 2-1 andre avsnitt.
2. Samarbeidsutvalget NHO-NITO vil i perioden diskutere bærekraft og miljø i et overordnet perspektiv.

Oslo, 25. april 2022



Hilde-Marie Martinsen

Næringslivets Hovedorganisasjon NHO



Tom H. Christoffersen

NITO – Norges ingeniør- og teknologorganisasjon