

Den 19. mars 2019 ble det gjennomført tarifforhandlinger mellom AFAG og Abelia om revisjon av avtale nr. 518.

Til stede:

Fra Abelia: Thomas Urdal Johnsen og Kai Sølve Urke

Fra AFAG: Robert Kjøsnes

Partene er blitt enige om følgende endringer i avtalen:

§ 3 ANSETTELSESKONTRAKT

Bestemmelsen utgår i sin helhet.

Nummerering av de etterfølgende bestemmelsene justeres tilsvarende.

§ 5 GENERELLE ARBEIDS- OG ANSETTELSESVILKÅR

Første ledd endres slik (endring i kursiv):

Spørsmål vedrørende generell arbeids- og ansettelsesvilkår som ikke er regulert i ansettelseskontrakten skal i en bedrift hvor AFAG har lokallag søkes løst mellom bedriften og *de tillitsvalgte*.

Fjerde ledd endres slik (endring i kursiv):

Dersom arbeidstaker unntas fra arbeidsmiljølovens kapittel 10 med referanse til § 10-12 pkt. 1 eller pkt. 2 skal det på forespørsel *fra det enkelte medlem* gis en skriftlig begrunnelse. *Ved ansettelse av nyutdannede bør begrunnelsen gis uopfordret.*

Femte ledd endres slik (siste setning er flyttet opp som siste setning til fjerde ledd):

De tillitsvalgte kan anmode bedriften om en redegjørelse for hvordan arbeidsmiljøloven § 10-12 praktiseres over for AFAGs medlemmer.

Nytt sjette og syvende ledd:

Dersom det ikke gis redegjørelse eller de tillitsvalgte mener det er uoverensstemmelse mellom redegjørelsen og praktisering i bedriften, kan AFAG ta dette opp med NHO/Abelia. Tillitsvalgte skal informere arbeidsgiver senest samtidig som dette tas opp med AFAG.

h t

TVJ

Innholdet i redegjørelsen og den lokale praktiseringen er ikke gjenstand for tvistebehandling.

§ 7 INFORMASJON, SAMARBEID OG MEDBESTEMMELSE

Nytt første ledd og endringer i punkt 1 bokstav a) og b) (endring i kursiv):

AFAG og NHO/Abelia er enige om nødvendigheten av et godt og tillitsfullt forhold mellom arbeidstakerne, deres tillitsvalgte og ledelsen, både i enkeltselskap og konsern.

1. Bedriften skal på et tidligst mulig tidspunkt drøfte med AFAGs tillitsvalgte:
 - a. *Spørsmål som vedrører bedriftens ordinære drift, herunder den økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling, forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og daglig drift, og de alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved bedriften. Drøftinger skal avholdes minst en gang i måneden, med mindre det er enighet om annet, og for øvrig når de tillitsvalgte ber om det.*
 - b. *Fremtidsutsikter og planer om omlegginger som kan få betydning for AFAGs medlemmer og deres arbeidsforhold, herunder viktige nedringer i produksjonsopplegg og produksjonsmetoder.*

§ 9 SLUTTVEDERLAG

Beholdes uendret

Til protokollen (tas ikke inn i avtalen):

"I det samordnede oppgjøret i 2018 ble det enighet mellom LO og NHO om å benytte Sluttvederlagsfondet til å finansiere en Sliterordning. Sluttvederlagsordningen vil ved etableringen av Sliterordningen opphøre. Det vises til vedlegg 4 til meklingsprotokollen mellom NHO og LO/YS av 8. april 2018: www.riksmekleren.no/riksaker/2018-003

AFAG er kjent med at Sluttvederlagsordningen bortfaller og at denne vil bli erstattet av en Sliterordning. AFAG er videre kjent med at det er LO og YS som administrerer ordningen og at NHO ikke er ansvarlig for hvilke rettigheter AFAGs medlemmer får i ordningen."

§ 10 BEHANDLING AV GENERELLE LØNNSPØRSMÅL

Bestemmelsens nr. 1, bokstav d) endres slik (endring i kursiv):

- d) En representant for de tillitsvalgte orienteres om det gjennomsnittlige resultatet for gruppen før resultatet av lønnsvurderingene meddeles den enkelte.

26

TUJ

§ 11 LØNNSVURDERING/LØNNSREGULERING

Nytt fjerde ledd:

Individuell lønnsfastsettelse forutsetter dialog, for eksempel lønnsamtale, mellom leder og medarbeider. *Det enkelte medlem kan be bedriften om en begrunnelse for lønnsfastsettelsen.*

Protokolltilførsel til § 11 (tas ikke inn i avtalen):

Partene er enige om at begrunnelse etter §11 fjerde ledd kan gis muntlig.

§ 13 KOMPETANSEUTVIKLING

Andre til fjerde ledd endres slik (endring i kursiv):

De sentrale parter vil understreke viktigheten av en helhetlig personalpolitikk som blant annet legger til rette for å vedlikeholde og utvikle seniormedarbeidernes ressurser og kompetanse. Det er et mål at flest mulig skal kunne delta aktivt og være ettertraktet arbeidskraft *gjennom hele karrieren.*

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

Også i forbindelse med annen utdanning som er av betydning for *den ansattes* videreutvikling, bør bedriften vise imøtekommenhet om det skulle bli aktuelt å søke hel eller delvis permisjon, hvis det kan skje uten nevneverdig ulempe for bedriften.

§ 17 VARIGHET, KOLLEKTIVE OPPSIGELSER

Første ledd endres til (endring i kursiv):

- a. Overenskomsten trer i kraft 1. juli 2018 og gjelder til 30. juni 2020 og videre 1 år ad gangen, hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med minst 2 -to- måneders varsel.

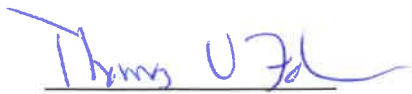
Til protokollen (tas ikke inn i avtalen):

Partene er enige om at den til enhver tid gjeldende Hovedavtale mellom NHO med tilsluttede landsforeninger og Tekna, med unntak for AFP-bilaget, skal være mønster for overenskomsten mellom NHO/Abelia og AFAG. Abelia og AFAG gjennomfører en tekstlig revisjon av overenskomsten i etterkant av revisjonen mellom Tekna og NHO i samsvar med de endringene som der er foretatt.

nk

TUJ

Fra Abelia:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Thomas Urdal", written over a horizontal line.

Thomas Urdal Johnsen

Fra AFAG:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Robert Kjosnes", written over a horizontal line.

Robert Kjosnes