



LOV DATA

AFAG-overenskomsten 2024–2026



Publisert TARO-518

Arbeidsgiversiden Næringslivets Hovedorganisasjon og Abelia

Arbeidstakersiden Arkitektenes fagforbund (AFAG)

Gjelder f.o.m. 2024-07-01

Gjelder t.o.m. 2026-06-30

Kapitteloversikt:

Hoveddel

Protokolltilførsler

Bilag 1. Avtale om opplysnings- og utviklingsfond mellom AFAG og NHO/Abelia

Bilag 2. Mangfold – likeverd – likestilling

§ 1. Organisasjonsrett, tvistebehandling og fredsplikt

a. Organisasjonsretten

Overenskomstens parter anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og arbeidstakernes frie organisasjonsrett.

b. Tvistebehandling

Uenighet om forståelsen av denne Overenskomst skal søkes ordnet gjennom forhandlinger mellom partene. Slike forhandlinger finner sted etter krav fra en av partene jf. § 13. Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll. Partenes syn skal fremgå av protokollen, som skal undertegnes av begge parter så snart som mulig.

Oppnås ikke enighet mellom partene lokalt, kan AFAG og den aktuelle landsforening i NHO bli enige om å fortsette forhandlingene. Dersom enighet ikke oppnås, kan saken tas opp mellom AFAG og NHO.

Det er ikke adgang for organisasjonene eller deres underorganisasjoner til å tre i direkte forbindelse med den annen organisasjons medlemmer uten i forståelse med denne.

Oppnås ikke enighet kan hver av partene innbringe saken for Arbeidsretten.

c. **Fredsplikten**

I avtaleperioden må arbeidsstans eller annen arbeidskamp ikke finne sted.

§ 2. Overenskomstens omfang

Denne overenskomst gjøres etter krav fra AFAG eller NHO/vedkommende landsforening gjeldende for medlemmer av AFAG som er ansatt i funksjonærstillinger i bedrifter tilsluttet NHO og for vedkommende bedrift. På anmodning skal de tillitsvalgte i AFAG hvert kvartal få utlevert en liste over nyansatte innen overenskomstområdet i bedriften.

Fra overenskomsten unntas bedriftens øverste ledelse og ledere som deltar ved fastleggelse av generelle lønns- og arbeidsvilkår.

Kravet om avtaleopprettelse fremsettes overfor vedkommende organisasjon (NHO/aktuell landsforening/AFAG). Hvis kravet kommer fra AFAG, skal det opplyses hvorvidt det er dannet bedriftsgruppe (jfr. § 4), hvem som er valgt som talsperson for gruppen, og vedlegges navneliste over de arbeidstakere AFAG vil ha henført under avtalen.

Hvis det ved den enkelte bedrift oppstår tvil om et medlem av AFAG skal unntas, kan spørsmålet forelegges NHO/vedkommende landsforening og AFAG til avgjørelse, hvis en av de stedlige parter anser dette formålstjenlig.

Har bedriften innsigelser mot at avtalen gjøres gjeldende for enkelte av de personer som er omfattet av avtalekravet, må innsigelsene fremkomme innen 1 måned fra mottakelsen av kravet.

I bedrifter hvor overenskomsten er gjort gjeldende, og det er dannet bedriftsgruppe, plikter tillitsvalgte for gruppen, på oppfordring, å gi bedriften skriftlig meddelelse om endringer i gruppens sammensetning.

I bedrifter hvor det ikke er dannet bedriftsgruppe, gir AFAG melding til bedriften om nye medlemmer som avtalen skal omfatte. Innsigelser fra bedriften må også i slike tilfeller fremkomme innen 1 måned.

§ 3. Avtaleopprettelse

I bedrifter som inntre i NHO i løpet av en tariffperiode og som har avtaleforhold med AFAG, løper den eksisterende tariffavtale til utløpstidspunktet. Overenskomsten NHO/Abelia – AFAG gjøres deretter gjeldende fra samme tidspunkt. Partene kan avtale at overenskomsten NHO/Abelia – AFAG gjøres gjeldende fra et tidligere tidspunkt.

Krav om avtaleopprettelse for bedrifter som ikke er bundet av tariffavtale med AFAG, skal gjelde fra det tidspunkt kravet er mottatt.

Dersom en tariffbundet bedrift trer ut av NHO/vedkommende landsforening i tariffperioden skal NHO/vedkommende landsforening varsle AFAG om uttredelse og tidspunkt for den, så snart som mulig. En bedrift som trer ut av NHO/vedkommende landsforening i tariffperioden er bundet av de tariffavtaler som gjaldt ved uttredelsen (jfr. arbeidstvistlovens § 7).

§ 4. Bedriftsgruppe og tillitsvalgtarbeid

a. Dannelse av bedriftsgruppe

Partene er enige om at AFAG kan representeres av en bedriftsgruppe i bedrifter hvor det er minst 3 medlemmer av AFAG.

Bedriftsgruppen velger 1 til 3 tillitsvalgte hvis intet annet er avtalt.

Bedriften skal snarest og senest 8 dager etter valget ha skriftlig melding om hvem som er valgt, og hvem som er leder.

Bedriftsgruppens tillitsvalgte godkjennes som representanter for medlemmene av AFAG.

b. Tillitsvalgtarbeid

Partene legger til grunn at tillitsvalgtarbeid er av stor viktighet og er enige om at forholdene skal legges best mulig til rette for at tillitsvalgte skal kunne fungere i sine verv og tilegne seg de nødvendige kunnskaper.

De tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å utføre sine oppgaver som tillitsvalgt i bedriften innenfor ordinær arbeidstid. Det forutsettes at det ytes vanlig lønn i denne tiden.

Tillitsvalgte skal velges blant medlemmene av AFAG med erfaring og innsikt i bedriftens forhold. De skal så vidt mulig velges blant medlemmer som har arbeidet i bedriften de to siste år.

Arbeidsgiver skal daglig ha en ansvarlig representant til stede som de tillitsvalgte kan henvende seg til. Arbeidsgiver skal gi skriftlig melding til bedriftsgruppen om navnet på representanten og dennes stedfortreder.

Kan representantene ikke ta stilling umiddelbart, men vil foreta nærmere undersøkelser, skal det gis svar uten ugrunnet opphold.

Når de tillitsvalgte har noe å fremføre, skal de henvende seg direkte til arbeidsgiver eller dennes representant på arbeidsstedet.

De tillitsvalgte har, i likhet med arbeidsgiveren og den som overfor medlemmene opptrer på bedriftens vegne, plikt til å gjøre sitt beste for å vedlikeholde et godt samarbeid.

Tillitsvalgte i bedriften og medlemmer med tillitsverv i AFAG, skal ikke nektes tjenestefrihet uten tvingende grunn når de blir innkalt til møter og forhandlinger av sin organisasjon, eller skal delta i fagkurs eller annen faglig opplysningsvirksomhet, herunder også faglige delegasjoner.

Medlemmer av AFAG som utdannes til tillitsverv innen AFAG, som nevnt foran, skal også i rimelig utstrekning gis tjenestefrihet når de skal delta i fagkurs eller annen faglig opplysningsvirksomhet.

De sentrale tillitsvalgte i AFAG er viktige for at samarbeidet og avtalesystemet mellom NHO/vedkommende landsforening og AFAG skal fungere. Manglende tilrettelegging og rekruttering til disse verv kan føre til mindre hensiktsmessige samarbeidsformer.

c. Medlemsmøter

Medlemsmøter for valg av tillitsvalgte og avstemming over tarifforslag kan holdes i arbeidstiden uten trekk i lønn, så framtidig dette ikke medfører vesentlige driftsmessige ulemper.

Når de tillitsvalgte i forståelse med bedriftsledelsen er av den oppfatning at avgjørelse i saker må fattes omgående eller at saker av særlig viktighet skal behandles, kan det holdes medlemsmøter i arbeidstiden uten trekk i lønn.

§ 5. Generelle arbeids- og ansettelsesvilkår

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

Det kan lokalt for øvrig etableres avtaler mellom bedriften og bedriftsgruppen om spørsmål av generell karakter for de arbeidstakere som er omfattet av denne avtale.

Det enkelte medlem av AFAG kan selv, eventuelt med bistand av en tillitsvalgt, ta opp med bedriften spørsmålet om å endre avtalt arbeidsordning.

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 uoppfordret.

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

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/vedkommende landsforening. Tillitsvalgte skal informere arbeidsgiver senest samtidig som dette tas opp med AFAG.

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

§ 6. Samarbeid og bedriftsutvikling

Partene anbefaler et nært samarbeid lokalt om bedriftsinterne forhold, situasjonen for medlemmer av AFAG og deres medvirkning til bedriftens videre utvikling. Partene lokalt drøfter nærmere hvordan det bedriftsinterne samarbeidet skal organiseres.

Det er i de ansattes, bedriftenes og samfunnets interesse at bedriftene forbedrer sin evne til å innhente, ta i bruk og utvikle teknologi for å fremme bedriftens konkurransevne. Partene er enige om at utviklingen av bedriftens teknologiske miljø må skje gjennom et samarbeid mellom de ansatte og bedriften. Sentrale emner i denne forbindelse er:

- teknologisk utvikling
- kompetanseutvikling
- organisasjonsutvikling

For å identifisere problemer og finne frem til hensiktsmessige arbeidsformer og metoder for utviklingsarbeidet, bør det gjennomføres møter mellom bedriftsledelsen og representanter for de ansatte i ulike avdelinger og funksjonsområder i bedriften. Når eventuelle problemområder er kartlagt, kan det være hensiktsmessig å organisere det videre arbeid i utvalg, prosjekt- eller arbeidsgrupper for å få problemene analysert og få fremlagt forslag til handlingsplaner eller konkrete tiltak som kan gjennomføres.

Utviklingstiltakene vil variere fra bedrift til bedrift, tilpasset den enkelte bedrifts situasjon og behov. Bedriftsledelsen og de ansatte i den enkelte bedrift må i fellesskap finne frem til de områder som bør prioriteres. Partene i denne avtalen vil kunne gi råd og veiledning i dette arbeidet.

Med bakgrunn i de krav til omstilling som vil bli stilt til de ansatte som følge av ny teknologi, anbefales det at partene på det lokale plan finner frem til hensiktsmessige samarbeidsformer med spesiell vekt på spørsmål knyttet til opplæring og utviklingsmuligheter for medlemmer av AFAG.

§ 7. Informasjon, samarbeid og medbestemmelse

Målsetting

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

De ansatte og deres tillitsvalgte skal ha reell medinnflytelse og gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse bidra til økt verdiskaping og produktivitet og derved til de økonomiske forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling og trygge og gode arbeidsplasser.

Ledelsen, de ansatte og deres tillitsvalgte plikter å ta initiativ til og aktivt medvirke til samarbeid. De tillitsvalgte skal gis informasjon så tidlig som mulig slik at de kan gi sine synspunkter før beslutning treffes.

Målsettingen er bindende når det gjelder samarbeid på bedriften og skal også være veiledende for partene på den enkelte bedrift ved organiseringen av samarbeidet.

Informasjon og drøftelser

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 endringer i produksjonsopplegg og produksjonsmetoder.
 - c. Sysselsetting, herunder planer om utvidelser, innskrenkninger og permitteringer.
 - d. Endringer i bedriftens eierforhold, eierstruktur eller selskapsform. I slike saker skal de tillitsvalgte informeres om årsaken til disposisjonen og de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvenser disposisjonen antas å innebære for de ansatte.
2. Før bedriften tar avgjørelser i saker som får betydning for sysselsetting og arbeidsforhold skal de tillitsvalgte ha anledning til å fremlegge sine synspunkter.

Dersom bedriften ønsker å gjennomføre endringer i bestående arbeidsforhold og de tillitsvalgte og AFAG hevder at dette vil være tariffstridig, kan AFAG uten ugrunnet opphold ta opp spørsmålet med NHO/vedkommende landsforening om å utsette iverksettelsen inntil forhandlingsmøte mellom organisasjonene er avholdt. Slikt møte skal i tilfelle avholdes innen 1 uke etter at det er fremsatt skriftlig krav om det.

Dersom bedriften ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal den begrunne sitt syn. Fra drøftingsmøtene skal det settes opp protokoll.

3. Bedriftens regnskap skal forelegges de tillitsvalgte på forespørsel. Årsoppgjøret skal fremlegges for de tillitsvalgte straks det foreligger.
4. Ved innføring av lønssystemer i bedriften som forutsetter kunnskap om økonomiske forhold av betydning for systemet, skal de tillitsvalgte ha rett til innsyn som muliggjør dette.
5. Ved drøftelser mellom bedriften og tillitsvalgte, kan tillitsvalgte ved behov la seg bistå av andre medlemmer i bedriften. Dette skal i så fall varsles bedriften på forhånd samt kunne avpasses med driftsmessige forhold.

§ 8. Konsernbestemmelser

Partene er enige om at det foreligger behov for på konsernbasis å drøfte saker som er nevnt i § 7 punkt 1-3. Det forutsettes at de stedlige parter finner frem til hensiktsmessige samarbeidsformer.

Samarbeid på konsernnivå kan foregå ved:

- a. at man fortsatt bygger på etablerte samarbeidsformer der partene er enige om at samarbeidet fungerer tilfredsstillende, eller
- b. at konsernledelsen og tillitsvalgte i AFAG avholder et eller flere fellesmøter per år hvor hovedoppgaven er å drøfte saker av vesentlig betydning for partene. Møtet kan omfatte andre grupper med tilsvarende interesser eller
- c. at det etableres andre samarbeidsformer, for eksempel ordning med konserntillitsvalgt.

Den konserntillitsvalgte skal ivareta de ansattes interesser overfor konsernledelsen i saker som behandles på konsernnivå og som kan ha betydning for de ansatte i konsernet som helhet. Den konserntillitsvalgte arbeid skal ikke gripe inn i eller erstatte partenes rettigheter og plikter på bedriftsnivå.

Planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegginger som kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere bedrifter innen samme konsern, skal drøftes så tidlig som mulig i fellesmøter mellom konsernledelsen og AFAGs tillitsvalgte og andre grupper ansatte med tilsvarende interesser fra de berørte bedrifter, på tilsvarende måte som det gjøres med andre arbeidstakergrupper i bedriften.

Dersom det i medhold av annen hovedavtale innen NHO-området avholdes møte vedrørende spørsmål som gjelder konsernets økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling, kan det kreves avholdt tilsvarende møte med AFAG.

Partene forutsettes å finne fram til hensiktsmessige representasjonsordninger til slikt møte. Møtet kan omfatte andre grupper med tilsvarende interesser.

§ 9. Behandling av generelle lønsspørsmål

1. Hvor det er bedriftsgruppe:

- a. Det skal gjennomføres reelle forhandlinger mellom bedriften og bedriftsgruppens tillitsvalgte om den gjennomsnittlige lønnsregulering for bedriften fastsetter den årlige regulering. Tidspunkt for forhandlingene bør avklares lokalt i bedriften.
- b. Forhandlingene skal føres på grunnlag av bedriftens økonomi, produktivitet, konkurranseevne og fremtidsutsikter. Under forhandlingene må begge parter være innstilt på å fremlegge sine synspunkter og å få disse synspunkter prøvet av motparten. Ut over kriteriene som er nevnt ovenfor vil forhold som knytter seg til medlemmenes situasjon generelt og gruppens eventuelle spesielle forhold være emner som kan tas opp.
- c. Før de lokale lønnsforhandlingene skal tillitsvalgte på forespørsel få utlevert liste over gruppens medlemmer hvor de individuelle lønningene fremkommer.
- d. Det skal settes opp protokoll fra møtene. Ved uenighet bør begge parter i protokollen gi uttrykk for et sammendrag av sine synspunkter.
- e. En representant for de tillitsvalgte orienteres om det gjennomsnittlige resultatet for gruppen før resultatet av lønsvurderingene meddeles den enkelte. De tillitsvalgte skal på oppfordring gis nødvendig informasjon for å kunne kontrollere resultatet av forhandlingene.
- f. Hvis bedriftsgruppens medlemmer ikke er enige i den gjennomsnittlige reguleringen, kan saken tas opp med AFAG, som kan kreve forhandlingsmøte med NHO/vedkommende landsforening. Tvistebehandlingen skal gjennomføres så snart som mulig. Tvistesakene sendes bedriftens landsforening innen 1. september. Tvistebehandlingen mellom organisasjonene skal være avsluttet innen 15. oktober. I særlige tilfelle kan NHO/vedkommende landsforening og AFAG i fellesskap forlenge denne fristen.

Partenes felles kommentar

Bestemmelsene innebærer at bedriften før den fastlegger den årlige lønnsregulering, skal avholde reelle forhandlingsmøte(r) med de tillitsvalgte. I slike møter må begge parter være innstilt på å fremlegge sine synspunkter og å få disse synspunkter «prøvet» av motparten. Blant de synspunkter som vil kunne tas opp i slike møter, vil bl.a. være forhold som knytter seg til medlemmenes situasjon generelt og bedriftsgruppens eventuelle spesielle forhold. De lokale parter anbefales i fellesskap å evaluere gjennomføringen av de årlige lønnsforhandlingene.

Et annet lønnsfastsettelsessystem kan avtales lokalt ved den enkelte virksomhet.

2. Hvor det ikke er bedriftsgruppe:

Hvor det ikke er bedriftsgruppe, har en representant for AFAGs medlemmer i bedriften rett til å fremlegge medlemmenes synspunkter før den årlige lønsvurdering/regulering foretas av bedriften. Hvis AFAG ønsker å henvende seg til bedriften om lønnsreguleringen, skal slik henvendelse skje via NHO eller vedkommende landsforening.

§ 10. Lønnsvurdering/lønnsregulering

Den enkelte bedrift bør ha en lønnspolitikk tilpasset de bedriftsinterne forhold.

Bedriften skal vurdere de individuelle lønningene for alle medlemmer av AFAG en gang pr. år, herunder de som er fraværende grunnet foreldrepermisjon. Den reguleringen som måtte bli en følge av vurderingen, skal hvert år gjøres gjeldende fra en på forhånd fastlagt dato.

Bedriften skal fastsette det enkelte medlems lønn individuelt etter en saklig vurdering av kompetanse, dyktighet, arbeidsinnsats, erfaring og stillingens ansvars- og arbeidsområde, samt den enkeltes utvikling siden forrige vurdering. Arbeid som tillitsvalgt kan gi kvalifikasjoner som inngår i denne vurderingen.

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

I bedriftens vurdering skal det tas hensyn til at yngre arkitekter normalt har en rask kompetansevekst.

I virksomheter hvor arbeidsgiver innfører bonusordninger (enten i form av resultatdeling, eller for oppnådde resultater på individ- eller gruppenivå), skal kriteriene for ordningen gjøres kjent for de berørte arbeidstakere.

I virksomheter hvor det innføres resultatbasert lønnsystem skal de lokale parter drøfte hvordan lønnsystemet innrettes i forhold til den tid som brukes på tillitsvalgtarbeid.

I den utstrekning bedriften i det enkelte år finner det nødvendig for å rette opp oppståtte skjevheter, skal den kunne foreta en tilleggsregulering til et annet tidspunkt enn ovenfor bestemt.

Partenes felles kommentar

Ved innføring av et resultatbasert lønnsystem mener partene det er viktig å sørge for at tillitsvalgte ikke kommer dårligere ut lønsmessig enn de ellers ville ha gjort.

§ 11. Særavtale

Partene er enige om at denne overenskomsten er en rammeavtale. Det er partenes intensjon at avtalen utfylles ved bruk av særavtaler.

Krav om inngåelse eller revisjon av særavtaler skal behandles i forhandlingsmøte mellom partene på bedriften. Det settes opp protokoll fra møtene der partene gir uttrykk for sine synspunkter.

Oppsigelse av særavtaler

1. De lokale parter skal føre forhandlinger om særavtaler før oppsigelse finner sted. Oppsigelse kan likevel finne sted hvis forhandlinger er krevd og ikke er kommet i stand innen 8 dager.
2. Særavtaler med bestemt løpetid kan sies opp med minst en måneds varsel før utløpstiden med mindre annet er avtalt. Blir avtalen ikke sagt opp til utløpstiden, gjelder den samme oppsigelsesfristen videre en måned ad gangen.
3. Særavtaler som det er bestemt eller forutsatt skal gjelde inntil videre kan når som helst sies opp med en måneds varsel med mindre annet er avtalt.

§ 12. Kompetanseutvikling

Partene erkjenner den store betydning økt opplæring og utdanning har for den enkelte, bedriften og samfunnet. De vil derfor understreke det verdifulle i at bedriftens ansatte øker sine kunnskaper og styrker sin kompetanse, og at bedriftene derfor legger stor vekt på planmessig opplæring av AFAGs medlemmer.

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.

Med utdanning menes også kvalifiseringsstillinger som for eksempel post doc og stipendiater.

Den enkelte bedrift skal legge fram sine mål for fremtidig utvikling som grunnlag for kartlegging av behov for kompetanse. Det er bedriftens ansvar, i samarbeid med de ansatte, å foreta kartleggingen og initiere eventuelle tiltak. Kartleggingen oppdateres en gang pr. år. Der hvor det er gap mellom bedriftens nåværende kompetanse og fremtidige behov, forutsettes dette dekket med aktuelle opplæringstiltak eller med andre virkemidler.

Kostnader til etter- og videreutdanning i samsvar med bedriftens behov er bedriftens ansvar. Bedriften og de ansatte har alle ansvar for at et eventuelt kompetansegap blir tilfredsstillende dekket.

Tillitsvalgte og bedriften drøfter nærmere hvordan bedriftens kompetanseutvikling best kan ivaretas i hht. overstående.

§ 13. Lokale/organisasjonsmessige møter

Når det skal avholdes møter i forbindelse med denne Overenskomst, kan hver av partene kreve at møtet finner sted innen 14 dager.

§ 14. Forhold som ikke er regulert i overenskomsten

NHO/vedkommende landsforening og AFAG kan i avtaleperioden ta opp spørsmål om inngåelse av avtaler på andre områder enn dem som er regulert ved denne Overenskomst.

§ 15. Særskilte bestemmelser

Overenskomsten kan av AFAG bare bli påberopt hos medlemmer av NHO/aktuell landsforening og hvor AFAG har minst 3 medlemmer som omfattes av Overenskomsten.

§ 16. Varighet, kollektive oppsigelser

- a. Overenskomsten trer i kraft 1. juli 2024 og gjelder til 30. juni 2026 og videre 1 år ad gangen, hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med minst 2 – to – måneders varsel.
- b. Ved bruk av kollektive oppsigelser forplikter partene seg til å gi varsel med minst 14 dagers frist. Varslet skal i form og innhold være i samsvar med Arbeidstvistlovens § 16.
- c. Varsel om plassfratredelse (plassoppsigelsens endelige omfang) skal gis med minst 4 dagers frist, og senest i forbindelse med krav om avslutning av meklingen etter Arbeidstvistlovens § 25.

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.

- d. Varsel om utvidelse av konflikten skal likeledes av hver av partene gis med minst 4 dagers frist.

Protokolltilførsler

1. **Kompetanseutvikling**

Partene er enige om å videreføre drøftingene om spørsmål knyttet til kompetanseutvikling.

2. **Omfattet av overenskomsten**

AFAG vil hvert år innen første kvartals utløp sende NHO/Abelia en oversikt over hvor mange personer avtalen er gjort gjeldende for i den enkelte bedrift.

3. **Trekk av fagforeningskontingent**

I bedrifter med mer enn 25 arbeidstakere skal bedriften sørge for trekk av fagforeningskontingent for AFAGs medlemmer i bedriften og premie til kollektiv forsikring knyttet til medlemskap i fagforeningen AFAG hvis talsmennene fremsetter krav om det. Dersom bedriften benytter utlønning over bank, gjelder dette også i bedrifter med mindre enn 25 arbeidstakere. Selv om slike bedrifter ikke benytter utlønning over bank, er det adgang til å inngå avtale på den enkelte bedrift om at fagforeningskontingenten skal trekkes av bedriften.

Talsmennene for medlemmer av AFAG skal levere bedriften oppgave over de organiserte arbeidstakerne som trekkordningen skal gjelde for. Talsmennene og AFAG er ansvarlig for at oppgaven til enhver tid er korrekt. Trekk kan gjennomføres enten av bedriftens bankforbindelse eller direkte av bedriften.

4. **Opplysnings- og utviklingsfond**

Det er mellom partene inngått en avtale om et opplysnings- og utviklingsfond.

Hvis det gjennomføres endringer i tilsvarende avtaler i arbeidslivet for øvrig, vil partene drøfte spørsmålet om eventuelle endringer i bestemmelsene i Avtalen om opplysnings- og utviklingsfond.

5. **Fjernarbeid**

Partene erkjenner at den teknologiske utvikling, særlig innenfor informasjons- og tele- og datateknologi har gitt nye muligheter til regelmessig løsning av arbeidsoppgaver utenfor det man tradisjonelt har definert som arbeidssted. Dette blir ofte benevnt som fjernarbeid.

I bedrifter hvor fjernarbeid er aktuelt bør de lokale parter drøfte hvordan dette kan tilrettelegges på en god måte. Avtale om fjernarbeid inngås med den enkelte og nedsettes skriftlig.

6. **Mangfold-likeverd-likestilling**

Partene er blitt enige om målsettinger m.v i forbindelse med mangfold, likeverd og likestilling, som inntas som bilag til Overenskomsten.

7. **Samarbeidsutvalg**

Partene er enige om å opprette et felles samarbeidsutvalg som skal tre i virksomhet snarest. Det består av 2 medlemmer fra hver side, oppnevnt av organisasjonenes forhandlingsansvarlige. Utvalgets arbeidsområde er knyttet til samarbeid og kompetanseutvikling og andre relevante tema av interesse for de to organisasjoners medlemmer.

8. **Drøftelser om pensjon m.v.**

Når endringer i pensjons- og forsikringsordninger drøftes, skal økonomiske konsekvenser for de ansatte være tema under drøftingene.

I tilfeller hvor AFAGs medlemmer anmodes om å velge en endring fra ytelsesbasert til innskuddsbasert pensjon, skal arbeidsgiver sørge for at det utarbeides beregninger som synliggjør de økonomiske konsekvenser. Det skal benyttes realistiske forutsetninger vedrørende lønnsutvikling for AFAGs medlemmer som vil kunne påvirke fremtidig pensjonsytelse.

9. **Omsorgspermisjon**

Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med arbeidsmiljølovens § 12-3.

10. **Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte**

Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte kan ikke skje uten saklig grunn. I tillegg skal det legges vekt på den spesielle stilling de tillitsvalgte har i bedriften.

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 den tillitsvalgtes eget forhold.

Bestemmelsen i arbeidsmiljølovens kap. 15 – 17 får tilsvarende anvendelse, dog slik at hvis AFAG gjør gjeldende at oppsigelsen er usaklig, skal fratreden ikke finne sted før Arbeidsrettens dom foreligger. Stevning må i så fall være uttatt senest 8 uker etter at oppsigelsen er mottatt.

Hvis virksomheten nedlegges er det viktig at berørte arbeidstakere beholder en tillitsvalgt så lenge som mulig. Det samme gjelder når en konkursrammet bedrift drives videre av bostyret med sikte på avvikling.

Før oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt foretas skal spørsmålet drøftes med styret i bedriftsgruppen hvis ikke vedkommende motsetter seg det, eller dette vil virke krenkende overfor andre.

Er tillitsvalgte eller andre arbeidstakere sagt opp eller avskjediget de siste 3 måneder før innmeldelse i NHO, og det hevdes at dette skyldes krav om tariffavtale, skal tvisten behandles etter Overenskomstens regler.

Ovennevnte bestemmelser gjelder tilsvarende for verneombud, medlemmer av arbeidsmiljøutvalg, styre- og bedriftsforsamling.

11. **Felles kommentarer**

AFAG og NHO/Abelia er enige om at de felles kommentarer som er laget til Hovedavtalen NHO-Tekna kommer til anvendelse for overenskomsten mellom NHO/Abelia og AFAG.

Med bedriftsgruppe forstås medlemmer av AFAG som kun omfatter denne organisasjonens medlemmer ved en enkelt bedrift/virksomhet

Partene anbefaler at organisasjoner som har landsomfattende overenskomster med NHO/Abelia skal forhandle først ved de årlige bedriftsvise forhandlingene/drøftingene.

Protokolltilførsel fra AFAG:

AFAG oppfordrer NHO/Abelia til å arbeide for like partsforhold i avtaleverket for alle organisasjoner i den enkelte Abelia-virksomhet.

Oslo, 5. februar 2025

For NHO

Jon F. Claudi

For Abelia

Thomas Urdal Johnsen

For AFAG

Robert Kjøsnæs

Bilag 1. Avtale om opplysnings- og utviklingsfond mellom AFAG og NHO/Abelia

§ 1. Formål

Fondet har til formål å gjennomføre eller støtte tiltak til fremme av opplysning og utdanning i norsk arbeidsliv.

§ 2. Virkemidler

Opplysnings- og utdannelses tiltakene, herunder kurs- og skolevirksomhet, skal bl.a. ta sikte på:

1. En moderne tillitsmannsskolering med særlig vekt på rasjonalisering, vernearbeid, produktivitet, økonomi og samarbeidsspørsmål.
2. Utdannelse av bedriftsledere og andre ansatte innenfor samme emner som nevnt i pkt. 1.
3. Forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak.
4. Fremme av sunn og riktig rasjonalisering med sikte på økt produktivitet.
5. Fremme av et godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift.

§ 3. Finansiering

Fondets midler bringes til veie ved at arbeidsgiverne ved utløpet av januar måned hvert år innbetaler kr. 828.- (med virkning fra 1. januar 2013) for hvert av AFAGs medlemmer som er ansatt i bedriften og omfattes av Overenskomsten (jfr. Overenskomstens § 2). Kr. 169,- trekkes i den enkeltes lønn for januar måned.

I forbindelse med avtalerevisjonen 1985 om bidraget til Opplysnings- og utviklingsfondet ble følgende tatt inn i avtalen:

«N.A.F.s forhandlere fant å kunne akseptere at medlemmer av AFAG, som er unntatt fra Overenskomstens bestemmelser, jfr. § 2, annet ledd, skal trekkes for premie til Opplysnings- og utviklingsfondet. Dog kan den enkelte arbeidstaker skriftlig meddele AFAG at slikt trekk ikke skal foretas.

Bedriftenes topleder(e) vil imidlertid ikke bli medtatt i de lister AFAG sender bedriftene med anmodning om innbetaling av premie.

Hvor trekk foretas i arbeidstakerens lønn, betaler også bedriften sin andel til fondet.

AFAG vil gi sine medlemmer underretning om innholdet av foranstående.»

§ 4. Innkreving av premie

Den premie som er nevnt i § 3 innbetaler arbeidsgiveren under ett til fondets styre.

De bedrifter som er bundet av Overenskomsten med AFAG vil fra fondets styre få tilsendt krav om innbetaling. Dette krav ledsages av en fortegnelse over de personer som i AFAG i desember måned er registrert som omfattet av Overenskomsten.

Kravet skal tilsendes bedriftene innen utløpet av desember måned.

§ 5. Administrasjon

Foreningen ledes av et styre på fire medlemmer. Partene oppnevner to personer hver; fra administrasjonen og/eller fra bedrift som er omfattet av Hovedavtalen. Oppnevningen følger avtaleperioden. Gjenoppnevning kan finne sted. Medlemmer som slutter i sine stillinger/verv eller som går av med pensjon trer ut av styret på det tidspunktet stillingen/vervet fratres. Vedkommende part oppnevner nytt medlem. Vervet som styrets leder går på omgang mellom Abelia og AFAG for to år ad gangen.

§ 6. Midlenes anvendelse og fordeling

Fondsstyret fastsetter for hvert år de beløp som forskuddsvis skal avsettes til fellesformål og administrasjonsutgifter. Fondets øvrige midler disponeres – med en halvpart til hver – av spesialutvalg oppnevnt av hver av partene.

NHO/Abelia og AFAG holder hverandre gjensidig underrettet om de planer spesial- utvalgene har for midlenes anvendelse og om hvilke tiltak som har vært gjennomført.

§ 7. Regnskap og årsberetning

Fondets regnskapsår er kalenderåret. Ved hvert regnskapsårs avslutning utarbeides et årsregnskap som skal revideres av en statsautorisert revisor ansatt av fondets styre. Regnskapet sendes sammen med årsberetning til NHO/Abelia og AFAG.

§ 8. Oppløsning

Ved fondets eventuelle oppløsning tilfaller de innestående midler NHO/Abelia og AFAG, slik at hver organisasjon mottar det beløp som de i henhold til avtalens § 6 var berettiget til å disponere.

Midlene anvendes i overensstemmelse med avtalens § 2.

Bilag 2. Mangfold – likeverd – likestilling

Mangfoldsbegrepet er nytt i Norge. Norsk likestillingspolitikk gjenspeiler en tid da det norske samfunn var betydelig mer homogent enn i dag og hvor likestilling bare var knyttet til kvinner. Situasjonen er nå betydelig endret. På denne bakgrunn er det nødvendig å utvide begrepet likestilling til å gjelde for alle grupper, uavhengig av kjønn, alder, etnisk opprinnelse, seksuell legning, ulik familiesituasjon, osv.

Mangfold – likeverd og likestilling har med kultur og tradisjon å gjøre. Å få til endringer krever et møysommelig utviklingsarbeid hvor fokus må rettes mot kulturendring gjennom aktiv handling. Arbeidet må drives på alle plan og innenfor alle områder. Det må satses på å få frem helheten i problemstillingene.

Lederforankring

Arbeidet med mangfold- likeverd og likestilling må være forankret i bedriftens toppledelse og følges opp av den øvrige ledelse. Ledere må også måles på oppnådde resultater på dette området.

Integrering

Arbeidet med mangfold – likeverd og likestilling må integreres både i bedriftens daglige arbeid og utviklingsarbeid, og må komme til uttrykk i bedriftens strategi og handlingsplaner. Dette må ivaretas ved ansettelse, forfremmelser, opplæring, kompetanseutvikling og ved innplassering i stillings- og lønssystemer.

Mangfold i arbeidsmarkedet

Tilgangen på kvalifisert arbeidskraft er avgjørende for bedriftenes konkurransekraft. Det er derfor en utfordring for næringslivet også å få tilgang til den arbeidskraftressurs kvinner og minoritetsgrupper representerer. Det kan blant annet gjøres ved at bedriftene fremstår som interessante arbeidsplasser for disse gruppene. Mangfold i arbeidsstyrke og lederteam, gir bedre beslutninger og bedre resultater.

Arbeidsliv – Familieliv

Det er viktig å opprettholde en god balanse mellom arbeidsliv og familieliv i alle livets faser. Bruk av fleksible arbeidstidsordninger er ett virkemiddel i denne forbindelse. Ulike arbeidstidsordninger bør derfor drøftes lokalt.

Kompetanse – Seniormedarbeidere

I et arbeidsliv i stadig raskere forandring er kontinuerlig kompetanseutvikling avgjørende. I dagens arbeidsliv ser vi en tendens til at særlig eldre arbeidstakere utsettes for utstøting fra arbeidslivet. I denne forbindelse vil NHO og AFAG understreke behovet for en helhetlig personalpolitikk som legger til rette for å vedlikeholde og utvikle eldre arbeidstakeres ressurser og kompetanse. Det må bli et mål at flest mulig kan delta aktivt og være ettertraktet arbeidskraft helt frem til normal pensjonsalder.

Aktiv handling – Prosjektrettede tiltak

NHO og AFAG er enige om å samarbeide om aktiviteter i form av prosjektrettede tiltak som kan bidra til et arbeidsliv hvor mangfold- likeverd – likestilling er sentrale verdier.