

Den 6. februar 2023 ble det avholdt forhandlingsmøte mellom Arkitektenes Fagforbund (AFAG) og Abelia om revisjon av overenskomst nr. 518.

Til stede:

Fra Abelia: Thomas Urdal Johnsen, Hanne Jahr Pedersen

Fra AFAG: Robert Kjøsnes

Endringer er satt i kursiv med rød skrift. Bestemmelser som skal tas ut, er strøket over.

Partene er enige om følgende endringer i overenskomsten:

Innholdsfortegnelsen skal heretter lyde:

Innholdsfortegnelse:

§ 1 Organisasjonsretten, tvistebehandling, fredsplikt

§ 2 Overenskomstens omfang

§ 3 Avtaleopprettelse

~~§ 3 Ansettelseskontrakt~~

§ 4 Bedriftsgrupper og tillitsvalgtmannsarbeid

§ 5 Generelle arbeids- og ansettelsesvilkår

§ 6 Samarbeid og bedriftsutvikling

§ 7 Informasjon, samarbeid og medbestemmelse

§ 8 Konsernbestemmelser

~~§ 9 Sluttvederlag~~

§ 9 Behandling av generelle lønsspørsmål

§ 10 Lønnsvurdering/lønnsregulering

§ 11 Særavtaler

§ 12 Kompetanseutvikling

§ 13 Lokale/organisasjonsmessige møter

§ 14 Forhold som ikke er regulert i overenskomsten

§ 15 Særskilte bestemmelser

§ 16 Varighet, kollektive oppsigelser

Protokolltilførsler

Bilag 1 - Avtale om opplysnings- og utviklingsfond

Bilag 2 - Mangfold – Likeverd – Likestilling

§ 1 skal heretter lyde:

§ 1 ORGANISASJONSRETT, TVISTEBEHANDLING, FREDSPLIKT

b) Tvistebehandling

Uenighet om forståelsen av denne Overenskomst skal søkes ordnet gjennom forhandlinger mellom partene lokalt. 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.

Ny § 3 er siste halvdel av nåværende § 2 som dermed skilles ut som en egen paragraf slik det er gjort i Tekna-avtalen. Nummeringen av de etterfølgende paragrafene endres tilsvarende, nåværende § 4 blir § 5 osv. Ny § 3 skal heretter lyde:

§ 3 AVTALEOPPRETTELSE

I bedrifter som inntreer 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* Abelia i tariffperioden skal Abelia/NHO/*vedkommende landsforening* varsle AFAG om uttredelse og tidspunkt for den, så snart som mulig. En bedrift som trer ut av NHO/*vedkommende landsforening* Abelia i tariffperioden er bundet av de tariffavtaler som gjaldt ved uttredelsen (jfr. arbeidstvstlovens § 7).

Nåværende § 3 blir ny § 4, og kun overskriften endres som følger:

§ 4 BEDRIFTSGRUPPE OG TILLITSVALGTMANN SARBEID

Nåværende § 6 blir ny § 7, og skal heretter lyde:

§ 7 INFORMASJON, SAMARBEID OG MEDBESTEMMELSE

Målsetting

AFAG og NHO/Abelia er enige om nødvendigheten av et godt og tillitsfullt forhold mellom arbeidstakerne, deres tillitsvalgte og ledelsen, både i enkeltsekskap 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, *og 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 regnskaper skal forelegges de tillitsvalgte på forespørsel. Årsoppgjøret skal fremlegges for de tillitsvalgte straks det foreligger.
4. Ved innføring av lønnsystemer 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.

Nåværende § 8 strykes og nummeringen av de etterfølgende paragrafene justeres tilsvarende:

~~§ 8 — SLUTTVEDERLAG~~

~~Partene er enige om at den til enhver tid gjeldende alminnelige ordning vedrørende sluttvederlag til arbeidstakere som blir sagt opp, uten at oppsigelsen skyldes arbeidstakerens eget forhold, eller når arbeidsforholdet opphører som følge av sykdom eller svekket helse og arbeidstakeren har fylt 50 år ved sluttdato, gjelder ved bedrifter som omfattes av denne avtalen.~~

~~Tillitsvalgte (hvor det er bedriftsgruppe), eller en representant for AFAGs medlemmer (hvor bedriftsgruppe ikke er opprettet), skal til enhver tid holde bedriften underrettet om hvem som skal omfattes av Sluttvederlagsordningen. Bedriften er uten ansvar dersom manglende innmeldelse skyldes manglende underretning fra AFAGs representanters side.~~

§ 9 skal heretter lyde:

§ 9 BEHANDLING AV GENERELLE LØNNSPØRSMÅL

1. Hvor det er *bedriftsgruppe* ~~lokallag~~:

- a) Det skal gjennomføres reelle forhandlinger mellom bedriften og bedriftsgruppens tillitsvalgte om den gjennomsnittlige lønnsregulering før bedriften fastsetter den årlige regulering.

Tidspunkt for forhandlingene bør avklares lokalt i bedriften.

- b) Forhandlingene skal føres på grunnlag av bedriftens økonomi, produktivitet, konkurransevne 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 resultat for gruppen før resultatet av lønnsvurderingene 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 Abelia**.

Twistesakene sendes bedriftens landsforening innen 1. september. Tvistebehandlingen mellom organisasjonene skal være avsluttet innen 15. oktober. I særlige tilfeller kan NHO/**vedkommende landsforening Abelia** og AFAG i fellesskap forlenge denne fristen.

Merknad-Partenes felles kommentar:

Bestemmelsene innebærer at bedriften før den fastsetter den årlige lønnsreguleringen, 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 synspunktene "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 **bedriftsgruppen lokallagets** eventuelle spesielle forhold. ~~De tillitsvalgte skal på oppfordring gis nødvendig informasjon for å kunne kontrollere resultatet av forhandlingene.~~ *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 lokallag:**

Hvor det ikke er bedriftsgruppe har en representant for **AGFAG**s medlemmer i bedriften rett til å fremlegge medlemmenes synspunkter før den årlige lønnsvurdering/-regulering foretas i

bedriften. Hvis AFAG ønsker å henvende seg til bedriften om lønnsreguleringen, skal slik henvendelse skje via NHO eller vedkommende landsforening/Abelia.

§ 16 skal heretter lyde:

§ 16 VARIGHET, KOLLEKTIVE OPPSIGELSER

- a) Overenskomsten trer i kraft 1. juli 2022 og gjelder til 30. juni 2024 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.

Til protokollen (tas ikke inn i avtalen):

Partene er enige om at den til enhver tid gjeldende Hovedavtale mellom NHO og Tekna, med unntak av AFP-bilaget og Sliterordningen, skal være mønster for overenskomsten mellom NHO/Landsforening og AFAG. Abelia og AFAG gjennomfører en tekstlig revisjon av overenskomst 518 i etterkant av revisjonen mellom Tekna og NHO og i samsvar med de endringene som der er foretatt.

Dersom NHO og Akademikerne i fremtiden etablerer en felles akademikeravtale skal AFAGs medlemmer omfattes av den. Overenskomst 518 bortfalle i så fall fra samme tidspunkt.

Partene er enige om at Abelia gjennomgår overenskomsten og der det passer endrer fra "Abelia" til "vedkommende landsforening" eller "den aktuelle landsforening i NHO".

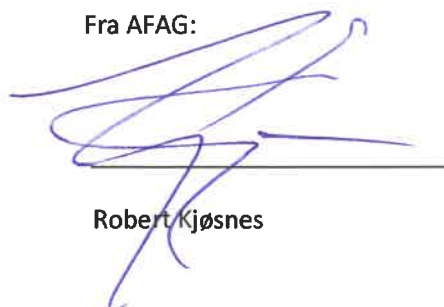
Etter at overenskomsten 2022-2024 er signert vil den bli publisert på Lovdata.

Fra Abelia:



Thomas Urdal Johnsen

Fra AFAG:



Robert Kjøsnæs