

Den 15. november 2022 ble det gjennomført tarifforhandlinger mellom Forskerforbundet og NHO/Abelia om overenskomst nr. 515

**TIL STEDE:**

For Forskerforbundet: Lene Ståhl  
Jorunn Solgaard

For Abelia: Lillann Norseng  
Hanne Jahr Pedersen

Etter forhandlingene er partene enige om følgende endringer i overenskomsten, hvor ny tekst er inntatt i rødt og tekst som tas ut er overstrøket:

§ 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 Forskerforbundet og den aktuelle landsforening i NHO bli enige om å fortsette forhandlingene. Dersom enighet ikke oppnås, kan saken tas opp mellom Forskerforbundet 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.

§ 7 skal heretter lyde:

**§ 7 INFORMASJON, SAMARBEID OG MEDBESTEMMELSE**

***Målsetting***

 1 

Forskerforbundet 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 Forskerforbundets 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 Forskerforbundets 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 Forskerforbundet hevder at dette vil være tariffstridig, kan Forskerforbundet uten ugrunnet opphold ta opp med NHO/Abelia spørsmålet 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 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.

§ 9 strykes fra avtalen. Påfølgende nummering endres.

### ~~§ 9 — 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 lokallag), eller en representant for Forskerforbundets medlemmer (hvor lokallag ikke er opprettet), skal til enhver tid holde bedriften underrettet om hvem som omfattes av Sluttvederlagsordningen. Bedriften er uten ansvar dersom manglende innmeldelse skyldes manglende underretning fra Forskerforbundets representanters side.~~

Nåværende § 10 blir ny § 9, og skal heretter lyde:

### **§ 9 BEHANDLING AV GENERELLE LØNNSPØRSMÅL**

- I. Hvor det er lokallag:
  - a) Det skal gjennomføres reelle forhandlinger mellom bedriften og lokallagets 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 lokallagets medlemmer ikke er enige i den gjennomsnittlige reguleringen, kan saken tas opp med Forskerforbundet, som kan kreve forhandlingsmøte med NHO/Abelia.

Twistesakene sendes bedriftens landsforening innen 1. september. Twistebehandlingen mellom organisasjonene skal være avsluttet innen 15. oktober. I særlige tilfeller kan Abelia/Forskerforbundet i fellesskap forlenge denne fristen.

#### **Merknad:**

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 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.*

- II. Hvor det ikke er lokallag:

Hvor det ikke er lokallag, har en representant for Forskerforbundets medlemmer i bedriften rett til å fremlegge medlemmenes synspunkter før den årlige lønnsvurdering/regulering foretas av bedriften. Hvis Forskerforbundet ønsker å henvende seg til bedriften om lønnsreguleringen, skal slik henvendelse skje via NHO/Abelia.

Nåværende § 17 blir ny § 16, og 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.

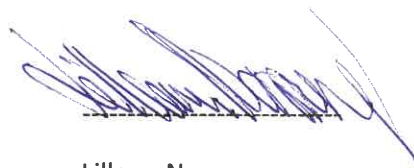
\* \* \*

**For Forskerforbundet**



Lene Ståhl

**For Abelia**



Lillann Norseng