

HOVEDAVTALE

2018-2020

mellom

**NHO/NORSK
INDUSTRI**
Norsk
Industri

og

FARMACEUTENE
Norges Farmaceutiske
Forening

HOVEDAVTALE

mellom

NHO/NORSK INDUSTRI

og

–NORGES FARMACEUTISKE FORENING

på den annen side

1. juli 2018 - 30. juni 2020

INNHOLDSFORTEGNELSE:

§ 1	ORGANISASJONSRETT, TVISTEBEHANDLING, FREDSPLIKT.....	4
§ 2	HOVEDAVTALENS OMFANG	4
§ 3	AVTALEOPPRETTELSE	5
§ 4	BEDRIFTSGRUPPER OG TILLITSVALGTARBEID	5
§ 5	GENERELLE ARBEIDS- OG ANSETTELSESVILKÅR	6
§ 6	SAMARBEID OG BEDRIFTSUTVIKLING.....	7
§ 7	INFORMASJON, SAMARBEID OG MEDBESTEMMELSE.....	7
§ 8	KONSERNBESTEMMELSER	8
§ 9	BEHANDLING AV GENERELLE LØNNSSPØRSMÅL	9
§ 10	LØNNSVURDERING/LØNNREGULERING	11
§ 11	SÆRAVTALER.....	11
§ 12	KOMPETANSEUTVIKLING	12
§ 13	LOKALE/ORGANISASJONSMESSIGE MØTER	12
§ 14	FORHOLD SOM IKKE ER REGULERT I HOVEDAVTALEN.....	13
§ 15	VARIGHET, KOLLEKTIVE OPPSIGELSER	13
	PROTOKOLLTILFØRSLER:	14
1.	Omfattet av avtalen	14
2.	Trekk av fagforeningskontingent.....	14
3.	Fjernarbeid	14
4.	Mangfold – likeverd – likestilling.....	14
5.	Drøftelser om pensjon m.v.....	14
6.	Omsorgspermisjon	15
7.	Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte.....	15
	Partenes felles kommentarer til Hovedavtalen Farmaceutene - Norsk industri.....	16
	BILAG 1: MANGFOLD - LIKEVERD - LIKESTILLING	17

§ 1 ORGANISASJONSRETT, TVISTEBEHANDLING, FREDSPLIKT

a) Organisasjonsretten

Hovedavtalens parter anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og arbeidstakernes frie organisasjonsrett.

b) Tvistebehandling

Uenighet om forståelsen av denne Hovedavtalen skal søkes ordnet gjennom forhandlinger mellom partene. Slike forhandlinger finner sted etter krav fra en av partene. Oppnås ikke enighet kan hver av partene innbringe saken for Arbeidsretten.

c) Fredsplikten

I avtaleperioden må arbeidsstans eller annen arbeidskamp ikke finne sted.

§ 2 HOVEDAVTALENS OMFANG

Denne avtalen gjøres etter krav fra Farmaceutene eller Norsk industri gjeldende for medlemmer av Farmaceutene som er farmasøyter med norsk autorisasjon og ansatt i funksjonærstillinger i bedrifter tilsluttet Norsk industri og for vedkommende bedrift. På anmodning skal de tillitsvalgte for Farmaceutene hvert kvartal få utlevert en liste over nyansatte innen Hovedavtaleområdet på bedriften.

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

Kravet om avtaleopprettelse fremsettes overfor vedkommende organisasjon (Norsk industri/ Farmaceutene). Hvis kravet kommer fra Farmaceutene, skal det opplyses hvorvidt det er dannet bedriftsgruppe (jf. § 4), hvem som er valgt som talsmann for gruppen, og vedlegges navneliste over de medlemmer av Farmaceutene som foreningen vil ha henført under avtalen.

Hvis det ved den enkelte bedrift oppstår tvil om et medlem av Farmaceutene skal unntas, kan spørsmålet forelegges Norsk industri og Farmaceutene 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 avtalen 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 Farmaceutene 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 inntreer i Norsk industri i løpet av en tariffperiode og som har avtaleforhold med Farmaceutene, løper den eksisterende tariffavtalen til utløpstidspunktet. Hovedavtalen Norsk industri/Farmaceutene gjøres deretter gjeldende fra samme tidspunkt. Partene kan avtale at Hovedavtalen Norsk industri/Farmaceutene gjøres gjeldende fra et tidligere tidspunkt.

Krav om avtaleoppsettelse for bedrifter som ikke er bundet av tariffavtale med Farmaceutene, skal gjelde fra det tidspunkt kravet er mottatt. Bekreftelse på gjennomføring av tariffavtalen på vegne av Norsk industri eller Farmaceutene, skal gis motparten snarest mulig, og innen 1 måned fra kravet er mottatt.

Dersom en tariffbundet bedrift trer ut av Norsk industri i tariffperioden, skal Norsk industri varsle Farmaceutene om uttredelse og tidspunktet for den, så snart som mulig. En bedrift som trer ut av Norsk industri i tariffperioden, er bundet av de tariffavtaler som gjaldt ved uttredelsen (jfr. Arbeidstvistloven § 7).

§ 4 BEDRIFTSGRUPPER OG TILLITSVALGTARBEID

a) Dannelselse av bedriftsgrupper

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

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 de organiserte medlemmene.

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

De sentrale tillitsvalgte i Farmaceutene er viktige for at samarbeide og avtalesystem mellom Norsk industri og Farmaceutene skal fungere. Manglende tilrettelegging og rekruttering til disse verv kan føre til mindre hensiktsmessige samarbeidsformer.

c) **Medlemsmøter**

Medlemsmøter for valg av tillitsvalgte og avstemning over tarifforslag kan holdes i arbeidstiden uten trekk i lønn, såfremt 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 Farmaceutene har bedriftsgruppe søkes løst mellom bedriften og tillitsvalgte.

For øvrig kan det lokalt etableres avtaler mellom bedriften og bedriftsgruppen om spørsmål av generell karakter for de medlemmer av Farmaceutene som er omfattet av denne avtalen.

Det enkelte medlem av Farmaceutene 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 Farmaceutenes medlemmer.

Dersom det ikke gis redegjørelse eller de tillitsvalgte mener det er uoverensstemmelse mellom redegjørelsen og praktiseringen i bedriften, kan Farmaceutene ta dette opp med Norsk industri. Tillitsvalgte skal informere arbeidsgiver senest samtidig som dette tas opp med Farmaceutene.

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 Farmaceutene 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 konkurranseevne.

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 medlemmene av Farmaceutene.

§ 7 INFORMASJON, SAMARBEID OG MEDBESTEMMELSE

Farmaceutene og Norsk industri er enige om nødvendigheten av et godt og tillitsfullt forhold mellom arbeidstakerne, deres tillitsvalgte og ledelsen, både i enkeltsselskap og konsern.

1. Bedriften skal på et tidligst mulig tidspunkt drøfte med Farmaceutenes 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 Farmaceutenes medlemmer og deres arbeidsforhold, herunder viktige endringer i produksjonsopplegg og produksjonsmetoder.
 - c) Sysselsetting, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger.
 - 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 Farmaceutene hevder at dette vil være tariffstridig, kan Farmaceutene uten ugrunnet opphold ta opp spørsmålet med Norsk industri 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.

§ 8 KONSERNBESTEMMELSER

Partene er enige om at det foreligger behov for på konsernbasis å drøfte saker som er nevnt i HA § 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 Farmaceutenes tillitsvalgte 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 konserntillitsvalgtes arbeid skal ikke gripe inn i eller erstatte partenes rettigheter og plikter på bedriftsnivå.

Planer om utvidelser, innskrenkinger 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 Farmaceutenes 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 Norsk industri-området avholdes møte vedrørende spørsmål som gjelder konsernets økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling, kan det kreves avholdt tilsvarende møte med Farmaceutene.

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

§ 9 BEHANDLING AV GENERELLE LØNNSPØRSMÅL

1. Hvor det er bedriftsgruppe:

- a) Det skal gjennomføres reelle forhandlinger mellom bedriften og bedriftsgruppens tillitsvalgte om den gjennomsnittlige lønnsregulering før bedriften fastsetter den årlige regulering.
- 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) Det skal settes opp protokoll fra møtene. Ved uenighet bør begge parter i protokollen gi uttrykk for et sammendrag av sine synspunkter.
- d) En representant for de tillitsvalgte orienteres om det gjennomsnittlige resultat for gruppen før resultatet av lønnsvurderingene meddeles den enkelte.
- e) Hvis bedriftsgruppens medlemmer ikke er enige i den gjennomsnittlige reguleringen, kan saken tas opp med Farmaceutene, som kan kreve forhandlingsmøte med Norsk industri/vedkommende landsforening.

Twistesakene sendes bedriftens landsforening med kopi til Norsk industri innen 1.

september. Tvistebehandlingen mellom organisasjonene skal være avsluttet innen 15. oktober. I særlige tilfeller kan Norsk industri/Farmaceutene i fellesskap forlenge denne fristen.

2. Hvor det ikke er bedriftsgruppe:

Hvor det ikke er bedriftsgruppe har en representant for Farmaceutenes medlemmer i bedriften rett til å fremlegge medlemmenes synspunkter før den årlige lønnsvurdering/-regulering foretas i bedriften. Hvis Farmaceutene ønsker å henvende seg til bedriften om lønnsreguleringen, skal slik henvendelse skje via Norsk industri eller vedkommende landsforening.

§ 10 LØNSSVURDERING/LØNNSREGULERING

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

Bedriften skal vurdere de individuelle lønningene for alle medlemmer av Farmaceutene 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 medlemmer av Farmaceutene 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 lønssystem skal de lokale parter drøfte hvordan lønssystemet 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.

§ 11 SÆRAVTALER

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 krevet og ikke kommet i stand innen 8 dager.

2. Særavtaler med bestemt løpetid kan sies opp med minst 1 måneds varsel før utløpstiden med mindre annet er avtalt. Blir avtalen ikke sagt opp til utløpstiden, gjelder den samme oppsigelsesfristen videre 1 måned ad gangen.
3. Særavtaler som det er bestemt eller forutsatt skal gjelde inntil videre, kan når som helst sies opp med 1 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 medlemmer av Farmaceutene.

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.

Tiltak og virkemidler:

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 i forhold til den enkelte. 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 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 lokale eller organisasjonsmessige møter i forbindelse med denne Hovedavtalen, kan hver av partene kreve at møtet skal finne sted innen 14 dager.

§ 14 FORHOLD SOM IKKE ER REGULERT I HOVEDAVTALEN

Norsk industri og Farmaceutene kan i avtaleperioden ta opp spørsmål om inngåelse av avtaler på andre områder enn dem som er regulert ved denne Hovedavtalen.

§ 15 VARIGHET, KOLLEKTIVE OPPSIGELSER

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

PROTOKOLLTILFØRSLER:

1. Omfattet av avtalen

Farmaceutene vil hvert år innen første kvartals utløp sende Norsk industri en oversikt over hvor mange personer avtalen er gjort gjeldende for i den enkelte bedrift.

2. Trekk av fagforeningskontingent

I bedrifter med mer enn 25 arbeidstakere skal bedriften sørge for trekk av foreningskontingent for Farmaceutenes medlemmer i bedriften hvis de tillitsvalgte 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 foreningskontingenten skal trekkes av bedriften.

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

3. Fjernarbeid

Partene erkjenner at den teknologiske utvikling, særlig innenfor informasjons-, 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.

4. Mangfold - likeverd - likestilling

Partene er ved forhandlingen i år 2000 blitt enige om målsettinger m.v. i forbindelse med mangfold, likeverd og likestilling, som inntas som bilag 1 til Hovedavtalen.

5. 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 Farmaceutenes 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 Farmaceutenes medlemmer som vil kunne påvirke fremtidig pensjonsytelse.

6. Omsorgspermisjon

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

7. 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.

Bestemmelsene i arbeidsmiljølovens kap. 15-17 får tilsvarende anvendelse, dog slik at hvis Farmaceutene gjør gjeldende at oppsigelsen er usaklig, skal fratreden ikke finne sted før Arbeidsrettens dom foreligger. Stevning må i så fall være tatt 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 Norsk industri, og det hevdes at dette skyldes krav om tariffavtale, skal tvisten behandles etter Hovedavtalens regler.

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

Oslo, 31. januar 2019

Partenes felles kommentarer til Hovedavtalen Farmaceutene - Norsk industri

Ad § 2

Grenseoppgangen med hensyn til hva ”øverste ledelse” omfatter, vil kunne avhenge av bedriftsorganisasjonen og i noen tilfeller av bedriftsstørrelsen.

Det er ikke tittel/stillingsbetegnelsen som er avgjørende for om en stilling faller inn under avtalen eller ikke.

Medlemmer av Farmaceutene som er bedriftens representanter i forhandlingsmøter med bedriftsgruppen faller utenfor.

Med ”deltar” menes at vedkommende har bestemmende innflytelse ved fastleggelse av generelle lønns- og arbeidsvilkår.

Hvis det skulle oppstå avgrensingsproblemer, skal disse søkes løst ved lokale drøftelser. Partene er enige om at det bør legges vekt på stillingsinnehaverens oppfatning.

Ad § 4 b) 7. ledd

Dersom vilkårene for øvrig er til stede skal det meget tungtveiende bedriftsmessige eller produksjonsmessige grunner til for å nekte en tillitsvalgt å delta i slike møter og kurs som er nevnt.

Ad § 9

Det skal settes opp protokoll fra møtene. Hensikten med dette er at begge parter i en protokoll skal få adgang til skriftlig å gi uttrykk for et sammendrag av sine synspunkter.

De tillitsvalgte skal på oppfordring gis nødvendig informasjon for å kunne kontrollere resultatet av forhandlingene.

Fristene for tvistebehandling kan med bakgrunn i § 10 annet ledd fravikes.

Ad § 10

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

BILAG 1: 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 Norsk industri og Farmaceutene 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

Norsk industri og Farmaceutene 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.