

Overenskomst for funksjonærer i Vy Buss AS

HK - Vy Buss AS

2024-2026

INNHALDSFORTEGNELSE

DEL A	PROTOKOLL FRA DE INNLEDENDE FORHANDLINGENE OM OVERENSKOMSTREVISJON 2024	3
DEL B	3
1.	<i>Virkeområde</i>	3
2.	<i>Ansettelse – oppsigelse</i>	3
3.	<i>Ansiennitet.....</i>	4
4.	<i>Generelle lønnsbestemmelser</i>	5
5.	<i>Arbeidstidsbestemmelser.....</i>	6
6.	<i>Tillegg for ubekvem arbeidstid</i>	8
7.	<i>Overtidsarbeid/merarbeid.....</i>	8
8.	<i>Ferie</i>	9
9.	<i>Pensjon og forsikring.....</i>	9
10.	<i>Forskuttering av sykepenger</i>	9
11.	<i>Frikortbestemmelser.....</i>	10
12.	<i>Endringer av administrative bestemmelser</i>	11
	<i>Bilag 1 Nedsettelse av arbeidstiden.....</i>	12
	<i>Bilag 2 Avtale om gruppelivsforsikring.....</i>	13
	<i>Bilag 3 Avtale om opplysning og utviklingsordning</i>	14
	<i>Bilag 4 Bestemmelser om tjenestepensjon.....</i>	16
	<i>Bilag 5 Avtale om korte velferdspermisjoner av 1972.....</i>	17
	<i>med endringer i 1976, 1982, 1990, 1992, 2010 og 2012</i>	17
OVERENSKOMSTENS A-DEL MELLOM SPEKTER OG LO STAT 2024 - 2026		19
I	OVERENSKOMSTENS OMFANG.....	19
II	GJENNOMFØRING AV DE LOKALE FORHANDLINGENE	19
1.	<i>Generelt.....</i>	19
2.	<i>De lokale forhandlingene</i>	19
3.	<i>Andre forhold.....</i>	20
III	LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR.....	20
1.	<i>Lærlingelønn</i>	20
2.	<i>Lønn ved sykdom, svangerskap, fødsel mv.....</i>	21
3.	<i>Gruppelivsforsikring.....</i>	22
4.	<i>Prøvetid og oppsigelse.....</i>	22

IV	BESTEMMELSER SOM SKAL GJELDE FOR ALLE OVERENSKOMSTER.....	23
1.	<i>Avtalefestet pensjon (AFP) og Sliterordningen i Spekter.....</i>	23
2.	<i>Avtalefestet ferie.....</i>	23
3.	<i>Fjernarbeid/hjemmekontor</i>	24
4.	<i>Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.</i>	24
5.	<i>Fagopplæring og etter- og videreutdanning</i>	27
6.	<i>Likestilling, mangfold og livsfasebehov.....</i>	28
7.	<i>Tjenestepensjon</i>	29
8.	<i>Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår</i>	30
9.	<i>Overenskomstenes ikrafttreden og varighet</i>	30

DEL A PROTOKOLL FRA DE INNLEDENDE FORHANDLINGENE OM OVERENSKOMSTREVISJON 2024

Vises til protokollen i sin helhet bak i overenskomsten

DEL B

1. VIRKEOMRÅDE

Overenskomsten er inngått mellom Vy buss og HK Norge, og gjelder arbeidstakere i Vy buss, med unntak av ansatte som omfattes av bussbransjeavtalen.

Overenskomsten gjelder ikke for selskapsledelsen, samt ledere som rapporterer til disse.

Overenskomstens bestemmelser i del III 3.3 tredje og fjerde ledd, 3.6 andre ledd, 4.2, 4.5, 4.6, 5.1 – 5.6, 6, 7 og bilag 1 gjelder ikke for arbeidstakere som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

2. ANSETTELSE – OPPSIGELSE

2.1. PRØVETID – OPPSIGELSE

Prøvetiden settes til 6 måneder. Oppsigelsesfrist i prøvetiden er 1 måned. Etter prøvetiden er oppsigelsesfristen normalt 3 måneder, med mindre annet er avtalt. For øvrig gjelder reglene i arbeidsmiljøloven § 15-3.

2.2. GENERELT

Det skilles mellom faste og midlertidige ansatte. Ansettelse skal skje skriftlig.

2.3. FASTE ANSATTE

Fast ansatte omfatter ansatte i full stilling og ansatte i deltidsstilling. Som hovedprinsipp skal bedriftens personalpolitikk bygge på faste og hele stillinger. Det skal likevel kunne anvendes deltidsansatte dersom praktiske og økonomiske forhold tilsier dette.

Stillinger med redusert tid, deltidsstillinger, skal kunne tilbys arbeidstakere som etter arbeidsmiljølovens bestemmelser, jf. § 10-2, nr. 4 og etter Hovedavtalens bestemmelser, har krav på redusert stilling.

Det skal av arbeidsavtalen fremgå stillingens prosentvise størrelse. Ved avlønning skal det beregnes fast månedslønn i henhold til stillingens prosentvise størrelse.

Med deltidsstillinger menes stillinger hvor den ansatte har redusert arbeidstid hver dag, uke, måned eller år, eller en kombinasjon av dette.

Bevegelig hellig- og høytidsdager som medfører bortfall av arbeid i en beregnet deltidsstilling, skal regnes inn med den enkeltes vanlige arbeidstid ved fastsettelse av stillingsprosent. Antall bevegelige helligdager og høytidsdager er i denne sammenheng avtalt til å være 9 per år.

2.4. **MIDLERTIDIGE ANSATTE**

Midlertidige ansatte omfatter vikarer eller ekstrahjelp som tilkalles ved behov.

Med vikarer menes midlertidig ansatte som ansettes for å avhjelpe oppståtte behov i forbindelse med ferie, sykdom, permisjoner med videre.

Med ekstrahjelp menes personer som på kort varsel aksepterer kortvarig arbeidsforhold som oppstår i bedriften på grunn av sesongtopper, ekstraordinære arbeidsbelastninger med videre, eller som ansettes til å utføre arbeid av forbigående art.

2.5. **LEDENDE OG SÆRLIG UAVHENGIG STILLING**

Partene skal jevnlig drøfte bruken av ledende og særlig uavhengige stillinger i virksomheten.

Før en stilling endres til ledende eller særlig uavhengig skal spørsmålet drøftes mellom tillitsvalgte og bedriften. De tillitsvalgte skal på forespørsel få oversikt over hvilke stillinger som er ledende og hvilke stillinger som er særlig uavhengig.

3. **ANSIENNITET**

3.1. **BEDRIFTSANSIENNITET – DEFINISJON**

Med bedriftsansiennitet forstås den tid vedkommende har vært sammenhengende ansatt i bedriften. Ansatte beholder sin ansiennitet ved virksomhetsoverdragelse/ anbudsovertakelse etter kapittel 16 i arbeidsmiljøloven.

3.2. **BEREGNING AV ANSIENNITET**

Fast ansatte opparbeider bedriftsansiennitet fra ansettelsesdato. Deltidsansatte opparbeider bedriftsansiennitet i henhold til faktisk arbeidet tid. Midlertidige ansatte opparbeider ikke bedriftsansiennitet.

3.3. **KONSERNANSIENNITET**

Med konsern menes i denne forbindelse: Sammenslutning av juridiske og/eller administrativt selvstendige norske enheter (for eksempel aksjeselskaper og/eller divisjoner) som finansielt, og delvis også administrativt og kommersielt danner en enhet.

Med konsernansiennitet forstås den tid som vedkommende sammenhengende har vært ansatt i norske selskap i konsernet.

Konsernansiennitet opparbeides på samme måte som bedriftsansiennitet og kan anvendes ved søknad på ledige stillinger i egen bedrift, men ikke andre bedrifter i konsernet.

Konsernansiennitet kan påberopes ved søknad på ledig stilling i andre bedrifter innen konsernet som er utlyst eksternt.

Etter ansettelse i ny bedrift innen konsernet gjelder medbrakt konsernansiennitet som bedriftsansiennitet ved søknad på ledige stillinger og ved nedbemanning i bedriften.

3.4. TJENESTEFRI SOM IKKE GÅR TIL FRADRAG I BEDRIFTSANSIENNITET

Korte velferdspermisjoner går ikke til fradrag i bedriftsansiennitet/konsernansiennitet. Det gjøres ikke fradrag for pliktig militærtjeneste.

3.5. FASTE ANSATTE SOM SLUTTER OG IGJEN BEGYNNER I BEDRIFTEN

Blir en ansatt som omfattes av denne overenskomsten og selv har sagt opp sin stilling, på ny ansatt i bedriften, skal vedkommende opparbeide seg bedriftsansiennitet på nytt.

Ansatte som er sagt opp på grunn av innskrenkninger og i henhold til arbeidsmiljøloven § 14.2 gjeninntas innen 1 år, beholder ved gjeninntakelsen sin ansiennitet.

Faste ansatte som slutter i bedriften og innen 3 år på ny blir ansatt i samme bedrift i samme stilling, har krav på fast ansettelse fra tiltredelsen uten å gjennomgå prøvetid.

3.6. INTERN REKRUTTERING TIL LEDIGE STILLINGER I SELSKAP/KONSERN

Ved ledige stillinger i selskapet/konsern, skal disse kunngjøres internt. Partene kan inngå avtale om regler for intern rekruttering.

Konsernansienniteten kommer til anvendelse ved søknad på ledige stillinger som utlyses eksternt. Ved tildeling tas det hensyn til kvalifikasjoner. Under ellers like vilkår legges vedkommendes konsernansiennitet til grunn.

4. GENERELLE LØNNSBESTEMMELSER

4.1. LØNNSDEFINISJONER

Månedslønn er årslønn dividert med 12. Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr. time beregnes ut fra årslønn og arbeidstiden for tilsvarende heltidsstilling. Timelønnen er årslønn dividert på 1950 (37,5 timers uke) /1850 (35,5 timers uke).

Denne beregningen nyttes også ved overtid.

4.2. LØNNSSYSTEM

Lønn fastsettes etter en vurdering av arbeids- og ansvarsområde, kompetanse og hensynet til å kunne rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft.

Følgende minste årslønnssatser pr 01.04.2024:

Trafikkleder	kr 496 210,-
Bemanningsleder	kr 496 210,-
Øvrig administrativt personale	kr 441 210,-

For annen drift utenfor kjernevirksomheten fastsettes lønn etter forhandlinger mellom de lokale partene på avdelingsnivå.

Minstelønnssatsene for arbeidstakere med relevant fagbrev er kr. 14,- per time over disse minstelønnssatsene.

4.3. LØNNSUTBETALING

Lønnen skal være disponibel på den enkeltes bankkonto den 20. i hver måned. Hvis denne dagen faller på lørdag, søndag eller høytidsdag skal lønnen være disponibel foregående virkedag. De variable tilleggene i de enkelte månedene utbetales normalt i forbindelse med den ordinære lønnsutbetaling i måneden etter.

4.4. LØNNSJUSTERING VED ENDRING AV ANSVAR OG KOMPETANSE

For ansatte som i perioden får endring av kompetanse og ansvarsområde, skal det foretas fortløpende vurdering av lønn for den/de det gjelder i henhold til følgende kriterier:

- utdanning/kurs
- realkompetanse
- utvidet ansvarsområde
- mer komplekse arbeidsoppgaver
- faglig dyktighet i henhold til kvalitetskrav og spiss- og breddekompetanse

4.5. LÆRLINGER OG PRAKSISKANDATER

I de tilfeller lærlingen stryker til første gangs fag-/svenneprøve, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens eget forhold, anmodes bedriften om å tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fag-/svenneprøve. Ved forlengelse skjer avlønning etter siste halvårssats. Det vises for øvrig til opplæringslova.

For praksiskandidater betaler bedriften ordinær lønn for tiden som går med til prøveavleggelsen, samt én lesedag før førstegangs prøveavleggelse.

5. ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

5.1. GJENNOMSNITTSBEREGNING

Det kan gjennomføres gjennomsnittsberegning av arbeidstiden på 37,5 timer og 35,5 timer pr uke (for arbeid etter arbeidsmiljøloven § 10.4 nr. 1).

Bedriften kan utligne arbeidstiden inntil 8 uker, dog således at den daglige arbeidstiden ikke overstiger 9 timer og ukentlig arbeidstid ikke overstiger 48 timer. Etter avtale mellom bedriften og den tillitsvalgte, kan utligningstiden utvides, jf. arbeidsmiljøloven § 10-5 nr. 2.

5.2. ALMINNELIG ARBEIDSTID

Den ordinære ukentlige arbeidstid er som fastsatt i bilag 1 om nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987.

5.3. **SÆRLIGE ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER**

5.3.1. **JULAFTEN OG NYTTÅRSAFTEN**

Arbeid på julaften og nyttårsaften etter kl. 18.00 besettes fortrinnsvis med frivillig mannskap. Hvis det ikke er tilstrekkelig frivillige til dette arbeid, gjennomføres drøfting med de tillitsvalgte.

Arbeidet skal godtgjøres med 100 % ubekvemstillegg og 100 % overtidstillegg.

5.3.2. **DELTE DAGSVERK**

Antall oppmøter per dag begrenses til 2, dersom partene lokalt ikke avtaler annet til fordel for arbeidstaker.

Delte dagsverk avsluttes senest kl. 19.00. Det gis ikke anledning til å lage delte dagsverk som faller på søn- og helligdager samt de offentlige høytidsdagene 1. og 17. mai. Det trekkes ikke for spisepauser på delt dagsverk.

Ved bruk av delte skift skal det avtales en kompensasjon.

5.4. **ARBEIDSPLANER**

For ansatte som arbeider til forskjellige tider i døgnet, skal det utarbeides arbeidsplaner i samarbeid med de ansatte ved deres tillitsvalgte.

Arbeidsplaner skal vise den ansattes daglige og ukentlige arbeidstid, hvile- og

5.4.1. **JUSTERING AV ARBEIDSPLANEN**

Mindre justeringer på allerede iverksatte arbeidsplaner, kan gjennomføres med kortere varsel etter forutgående drøftelser med de tillitsvalgte.

5.4.2. **ENDRING AV ARBEIDSPLANEN**

Behovet for nye eller endringer i bestående arbeidsplaner, skal om mulig meddeles de tillitsvalgte senest 4 uker før endringene inntreffer hvoretter endringene skal drøftes med de tillitsvalgte. Det skal skrives protokoll fra drøftingene.

5.4.3. **ENDRINGER I FORBINDELSE MED HELLIGDAGER**

Ved utarbeidelse av ny arbeidsplan gis ikke anledning til å endre skiftplanene forut for helligdager med den hensikt at de ansatte må innarbeide bevegelige helligdager.

Varsling om endringer.

Den ferdige arbeidsplanen skal foreligge i så god tid at bedriftens tillitsvalgte får minst 16 dagers varsel. Dette kan unntaksvis fravikes i samråd med de tillitsvalgte.

5.4.4. **KOMBINERT ARBEID**

Der det utføres arbeid som også innebærer sjåførtjeneste skal det avtales i det enkelte selskap hvordan dette skal avlønnes i forhold til hvilken tariffavtale; BBA eller denne overenskomsten, eller en kombinasjon av disse.

5.5. SPESIELL TILSIGELSE

Ansatte som etter spesiell tilsigelse møter frem til arbeid og blir avsagt før 2 timer er gått, betales med 2 timer.

5.6. ARBEIDSSTED

Arbeidstiden begynner og slutter ved arbeidsstedet. Arbeidsstedet skal for den enkelte påføres arbeidsavtalen.

Ved reise og oppmøte på andre avdelinger i bedriften inngår reisetiden i den ordinære arbeidstiden og reiseutgifter dekkes av bedriften etter regning. Ved utbetaling av bilgodtgjørelse skal dette skje i henhold til Statens reiseregulativ.

5.7. TILGJENGELIGHETSTEKNOLOGI

Partene er enige om at tilgjengelighetsteknologi kan påvirke forholdet mellom arbeidstid og fritid. Partene skal derfor drøfte retningslinjer for anvendelse av teknologi og rammene for å kunne jobbe fra annet sted enn hovedarbeidsplassen. Drøftelsene må minst inneholde arbeidsgivers forventninger.

6. TILLEGG FOR UBEKVEM ARBEIDSTID

6.1. HELLIGDAGSGODTGJØRELSE

For arbeid på nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag, samt etter kl. 15 på jule-, påske-, pinse- og nyttårsaften, betales 100 % tillegg.

6.2. UBEKVEM ARBEIDSTID

For tjeneste i tidsrommet kl. 19.00 – 06.00 på hverdager betales et tillegg på 25 % av den ordinære timelønnen. Fra lørdag kl. 06:00 til søndag kl. 24.00 betales et tillegg på 40 %. Tillegget utbetales ikke for arbeid som etter 6.1 godtgjøres med 100 % tillegg og for arbeid som er utført som overtid.

For skift som er påbegynt før søndag kl. 24.00 opprettholdes tillegget på 40 % fram til skiftets slutt, likevel ikke lenger enn til mandag kl. 06.00.

7. OVERTID SARBEID/MERARBEID

7.1. OVERTIDSGODTGJØRELSE

Som overtid sarbeid regnes for full stilling, det arbeidet som utføres ut over den ansattes fastsatte arbeidstid.

For arbeidstakere som er deltidsansatt eller midlertidig ansatt på redusert arbeidstid, regnes den arbeidstid som går ut over den avtalte, men innenfor alminnelig arbeidstid som merarbeid, og utover dette som overtid sarbeid.

Beregningsgrunnlaget for overtid sarbeid skal være den enkeltes faktiske fortjeneste, jf. arbeidsmiljøloven § 10-6, nr. 11.

Overtidsbetaling betales med 50 % tillegg. Overtidsarbeid mellom kl. 21.00 og kl. 06.00, samt overtidsarbeid på lørdager og dager før helligdager kl. 13.00 og på søn- og helligdager samt de offentlige høytidsdager 1. og 17. mai, utbetales 100 % tillegg.

Påbegynt halvtime skal lønnes som halv time.

7.2. **DIETT VED OVERTIDSARBEID**

Arbeidere som har arbeidet ordinær dagtid, og som samme dag blir tilsagt til overtidsarbeid i tilslutning til den ordinære arbeidstids slutt, betales – hvis bedriften ikke skaffer mat - kr 107,- i diett, dersom overtidsarbeidet varer minst 2 timer. Ved overtidsarbeid som vil vare ut over 5 timer, forutsettes at bedriften sørger for ytterligere forpleining, eventuelt at det avtales et beløp til dekning av middagsutgifter.

8. **FERIE**

Ferie gis i henhold til ferieloven og bestemmelsene i Del A i overenskomsten. Feriepengene utbetales i juni måned.

For de som begynner hovedferie før 20. juni, men tidligst 10. juni, kan få utbetalt feriepengene senest siste virkedag før feriestart. De som ønsker en tidligere utbetaling, må gi beskjed om dette.

For arbeidstakere som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven, er jul- og nyttårsaften som hovedregel fri uten trekk i ferie.

9. **PENSJON OG FORSIKRING**

De ansatte er medlem av konsernets tjenstepensjonsordning, kollektive gruppelivs-forsikring og yrkesskadeforsikring. Det skal være en styringsgruppe for pensjon i henhold til lov om foretakspensjon.

10. **FORSKUTTERING AV SYKEPENGER**

Arbeidsgiver skal forskuttere sykepenge i inntil 52 uker. Arbeidsgivers plikt til å forskuttere er begrenset til det som refunderes av NAV med hensyn til lønn og feriepenge.

Arbeidsgivers plikt forutsetter at arbeidstaker har levert sykemeldinger i henhold til bedriftens rutiner. Plikten til forskuttering bortfaller om arbeidstaker ikke har krav på sykepenge fra NAV, eller arbeidsgiver ikke får refundert forskuddet.

11. FRIKORTBESTEMMELSER

Her følges frikortbestemmelsene i Bussbransjeavtalen, det vil si at følgende bestemmelser gjelder:

11.1. GENERELT

11.1.1. EGENANDEL

For utstedelse av frikort betales en egenandel per år per utstedt frikort på:

Kr 500,- for sjåfør

Kr 1000,- for ektefelle/samboer

Kr 500,- for barn

Tilsvarende oppdragsgivers pris, men maksimum 1500,- for pensjonister.

11.1.2. OPPDRAGSGIVER

Med oppdragsgiver menes fylkeskommune eller det administrasjonsselskap som administrerer fylkeskommunens innkjøp av kollektivtransporttjenester.

11.1.3. FRIKORTOMRÅDE

Frikortet skal gjelde selskapets rutepakker i oppdragsgivers område hvor sjåføren har tjeneste, forutsatt at disse rutene kommer inn under bussbransjeavtalene.

Dersom oppdragsgiver definerer frikortområdet videre enn rutepakkene, gjelder rettigheten iht. til denne definisjonen.

Ved oppstart av kontrakter utenfor Oslo og Akershus som lyses ut etter 1.juli 2016, skal frikortet gjelde hele oppdragsgivers ruteområde.

Rutebusselskaper med oppdrag for Ruter i Oslo og Akershus har frikortområde på alle lokalruter og på de ruter som vedkommende er bosatt.

11.1.4. FRIREISER

Arbeidere i uniform kjører fritt til og fra sitt arbeid på de ruter som omfattes av bussbransjeavtalene.

11.1.5. FRIKORTBESTEMMELSE

Bedriftens fast ansatte, ektefelle og barn under 18, reiser fritt innenfor frikortområdet, jf. 11.1.3.

Samme regler gjelder også for samboende, og dennes barn i samme husstand, som gjennom oppgave fra Folkeregisteret kan dokumentere at vedkommende har hatt felles bolig med ansatte i 2 år.

11.2. PENSJONISTER

Ansatte som mottar alders- eller uførepensjon, beholder samme frikortrettigheter som fast ansatte, forutsatt at man har konsernansiennitet/bedriftsansiennitet på minst 15 år. Ansienniteten avbrytes ikke ved anbudsoverdragelser/virksomhetsoverdragelse.

Samme regler gjelder den ansattes ektefelle eller samboer etter reglene i 11.1.5.

Ansatte som i bedriftens tjeneste utsettes for ulykke som medfører full uførhet eller uførepensjon, beholder frikortrettighetene uansett alder eller ansettelsestid.

Etter anbudsoverdragelse kan alders- og uførepensjonistene gjøre gjeldende krav om frikort i det frikortområdet der han avsluttet sitt virke. Retten gjøres gjeldende overfor den operatør som til enhver tid drifter rutepakken pensjonisten sist arbeidet i.

11.3. REISER DEKKET AV OFFENTLIGE MYNDIGHETER

Rett til fri reise gjelder ikke reiser til/fra skole der vedkommende har krav på fri skyss fra det offentlige og heller ikke for reiser som dekkes av trygdekontoret.

Har skolemyndighetene fastsatt egenandel ved skoleskyss, skal bedriften etablere ordninger som gjør at de ansattes barn slippe å betale egenandel og kan benytte frikortet.

11.4. KOMMERSIELL EKSPRESSBUSS- OG RUTEKJØRING

Bedriftens fast ansatte reiser fritt med bedriftens kommersielle ekspressbuss- og rutekjøring, gitt at det er plass. Ektefelle/samboer og barn under 18 år kan etter søknad innvilges frireiser.

I de tilfelle flere bedrifter har samkjørende ekspressruter, gjelder frireisen også på de samkjørende bedrifters busser for de fast ansatte.

Frikortbestemmelsene gjelder på tvers av bussbransjeavtalene.

12. ENDRINGER AV ADMINISTRATIVE BESTEMMELSER

Etablering og endring av Vy buss sine administrative bestemmelser som berører arbeidstakernes økonomi og tilgjengelige fritid skal være gjenstand for drøftinger mellom partene.

Oslo, 11.04 2024

Overenskomsten er elektronisk godkjent av

HK Norge
Christopher Beckham /s/

Vy Buss AS
Elise H. Hannestad /s/

BILAG 1

NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN

Fra 1. januar 1987 ble følgende arbeidstidsnedsettelse gjennomført:

1. Til 37,5 timer per uke: Dagstidsarbeid.
2. Til 36,5 timer per uke: Vanlig 2-skiftsarbeid som verken går lørdag kveld eller i helligdagsdøgnet.
3. Til 35,5 timer per uke:
 - a) Arbeid som drives "hovedsakelig" om natten.
 - b) Døgnkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
 - c) 2-skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid som "regelmessig" drives på søn- og/eller bevegelige helligdager.
 - d) Arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelige helligdager.
4. Til 33,6 timer per uke:
 - a) Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
 - b) Arbeid under dagen i gruver
 - c) Arbeid med tunneldrift og utsprenning av bergrom under dagen.
5. For dem som har forlenget arbeidstid på grunn av beredskapstjeneste, eller passiv tjeneste i henhold til arbeidsmiljøloven § 10-4 (2) og (3), skal forlengelse skje på basis av overenskomstens timetall.

BILAG 2

AVTALE OM GRUPPELIVSFORSIKRING

Medlemmer i overenskomsten skal være gruppelivsforsikret med følgende vilkår:

- 15 G fram til fylte 50 år.
- deretter 10 G med nedtrapping med 0,5 G pr. år til 5 G ved pensjon eller fratreden.

BILAG 3

AVTALE OM OPPLYSNING OG UTVIKLINGSORDNING

Medlemmer i bransjeavtalen er tilsluttet den til enhver tid gjeldende avtale om Opplysnings- og Utviklingsordningen i Spekter.

§ 1 **Partsforhold - omfang**

Denne avtalen gjelder mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og dens medlemmer, og Landsorganisasjonen i Norge, representert ved LO-Stat, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund representert ved YS-Spekter, Unio, og SAN og deres medlemmer.

§ 2 **Formål**

Ordningen har som formål gjennomføring eller støtte til opplæringstiltak mv. for organisasjonenes tillitsvalgte i Spekter-området.

Opplysnings- og utdanningstiltakene, herunder kurs og skolevirksomhet, skal bl.a. ta sikte på

1. en moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på produktivitet, miljø, omstilling, effektivisering, økonomi og samarbeidsspørsmål,
2. forberedelse, tilrettelegging av opplæringstiltak,
3. gjennom ulike tiltak bidra til økt verdiskapning,
4. fremme av et godt samarbeid innenfor den enkelte virksomhet.

§ 3 **Finansiering**

Ordningen finansieres ved at arbeidsgiver betaler en avgift som sammen med arbeidstakernes andel etter annet ledd skal utgjøre:

Kr 174,- pr. år for arbeidstakere som arbeider mellom 4 og 20 timer pr. uke

Kr 282,- pr. år for arbeidstakere som arbeider mellom 20 og 30 timer pr. uke

Kr 414,- pr. år for arbeidstakere som arbeider 30 timer og derover pr. uke.

Stillinger som ikke omfattes av overenskomsten, inngår ikke i avgiftsgrunnlaget.

Arbeidstakerne betaler til ordningen ved at arbeidsgiver trekker kr 3,25 pr. uke, kr 14,08 pr. mnd., eller kr 169 pr. år i deres lønn. Arbeidstakere som ikke arbeider full stilling, betaler en forholdsmessig andel.

Avgift beregnes i henhold til de som er ansatt pr. 1. januar og innbetales innen utgangen av april til Opplysnings- og utviklingsordningen i Spekter.

§ 4 Administrasjon

OU-Ordningene i Spekterområdet ledes av et felles styre med 12 medlemmer, sammensatt av 6 representanter fra Spekter, 2 representanter fra LO-Stat og 1 representant fra hver av YS-Spekter, Unio, Akademikerne-Helse og SAN. Leder utpekes av Spekter. Spekter utfører sekretariatsfunksjon for styret, og fører regnskap over bruk av midlene i ordningen. Revidert regnskap forelegges styret til godkjenning.

Styret kan beslutte at administrative oppgaver som mottaking av innberetninger, innkreving av avgift og føring av regnskap kan utføres av utenforstående virksomhet. Eventuelle utgifter til drift og administrasjon og til styrets virksomhet, dekkes av midlene i ordningen.

Styret skal drøfte prinsipielle saker av felles interesse, samt saker som en av avtalepartene ønsker å forelegge styret.

Styret skal godkjenne rapport fra organisasjonene om bruken av midlene, jf. § 6.

§ 5 Midlenes fordeling

Organisasjonene skal innen 1. april melde inn revisorbekreftet medlemstall i Spektersektoren (ekskl. helse) pr. 1. januar. Medlemstallet skal være bekreftet av registrert eller statsautorisert revisor. Styret fastsetter fordelingsnøkkel på grunnlag av dette. Midlene fordeles mellom organisasjonene i forhold til fordelingsnøkkelen. Midler overføres organisasjonene ved utgangen av hvert kvartal.

Dersom det skjer endringer i Spekters medlemsvirksomheter, og dette fører til vesentlige endringer i fordelingsnøkkelen, kan styret fastsette ny fordelingsnøkkel som skal gjelde fra første etterfølgende kvartalsutbetaling.

§ 6 Oversikt over midlenes anvendelse

Hovedorganisasjonene utarbeider ved hvert regnskapsårs avslutning en rapport hvor man i store trekk redegjør for hvordan midlene er anvendt i det avsluttede regnskapsåret. Rapporten skal bekreftes av registrert/statsautorisert revisor, og sendes styret til godkjenning innen 1. juli året etter regnskapsåret.

§ 7 Regulering

Det kan opptas forhandlinger om regulering av avtalen i forbindelse med revisjon av overenskomsten.

§ 8 Andre organisasjoner

Partene er enige om at Opplysnings- og utviklingsordningen i Spekter også kan omfatte medlemmer av Norske Dansekunstnere og Norsk Skuespillerforbund i virksomheter som er bundet av tariffavtale der Spekter er part.

Finansiering, fordeling av midler og dekning av utgifter i forbindelse med dette skjer i overensstemmelse med §§ 3, 4 annet ledd og 5.

§ 9 Ikrafttredelse og varighet

Denne avtalen trådte i kraft 1.1.1996 og er sist endret fra 1.5.2014. Avtalen har samme varighet og oppsigelsestid som overenskomsten.

BILAG 4

BESTEMMELSER OM TJENESTEPENSJON

Ansatte som omfattes av overenskomsten, og som ikke er innmeldt i andre lukkede ordninger som er avtalt videreført i overenskomstene, skal være tilsluttet pensjonsordningen.

Pensjonsordningen er en innskuddspensjon hvor bedriften betaler 5 % av den delen av pensjonsgrunnlaget som overstiger en gang grunnbeløpet i Folketrygden og 8 % av pensjonsgrunnlaget som overstiger 7,1 ganger grunnbeløpet i Folketrygden, i premie til ordningen.

Beregning av lønn som pensjonsgrunnlag foretas i henhold til bestemmelsene gitt i Lov om foretakspensjon § 5 -4.

Ordinær pensjonsalder er 67 år. Det skal være premiefritak ved uførhet. Det skal i tillegg etableres en ordning med uførepensjon med et pensjonsnivå på 62 %. Pensjonsnivået beregnes som 62 % av pensjonsgrunnlaget med fradrag for antatt folketrygd (ugift pensjonist – ikke samboende).

Medlemmer i ordningen utbetales nettolønn slik at all avtalt lønn som inngår i pensjonsgrunnlaget utbetales med 98 % av avtalt beløp.

BILAG 5

AVTALE OM KORTE VELFERDSPERMISJONER AV 1972

MED ENDRINGER I 1976, 1982, 1990, 1992, 2010 OG 2012

Generelt om velferdspermisjoner

I tilslutning til Riksmeklingsmannens forslag av 1972 vedrørende likestilling mellom arbeidere og funksjonærer når det gjelder korte velferdspermisjoner, skal de på alle bedrifter inngås avtale om slike permisjoner.

Med korte velferdspermisjoner menes permisjoner for nødvendig tid, inntil 1 dags varighet, betalt med ordinær lønn.

Med samboere menes person som har hatt samme bopel som den ansatte i minst 2 år, og har vært registrert i folkeregistret på samme bopel som den ansatte i samme tidsrom.

Partene på den enkelte bedrift treffer nærmere avtale om retningslinjer for ordningens praktisering.

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfeller av velferdspermisjon:

1. Permisjon ved dødsfall og for deltakelse i begravelse når det gjelder nærmeste familie.

Her menes 1 dag på dødsdagen og 1 dag på begravelsesdagen. M.a.o. inntil 2 dager med lønn når kriteriene mht. nærmeste familie oppfylles.

Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle, samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn. Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.

2. Permisjoner for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlegespesialist og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen.

Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden.

I enkelte tilfelle vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. For øvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfelle som oftest være sykmeldt.

3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.

4. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner på skolen.

5. Permisjon når foreldrene blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.
6. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.
7. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.
Det siktes til akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp, f.eks. hjemmehjelp, ikke kan skaffes, og arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstakeren skal kunne få ordnet seg på annen måte.
8. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
9. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.
10. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.
11. Permisjon ved deltagelse i egne barns konfirmasjon.
12. Permisjon for oppmøte på sesjon

OVERENSKOMSTENS A-DEL MELLOM SPEKTER OG LO STAT 2024 - 2026

I OVERENSKOMSTENS OMFANG

Partene lokalt har ansvar for å definere hvem overenskomsten skal gjelde for. Det samme gjelder partene der det forhandles om revisjon av overenskomster som er etablert i medhold av unntaksregelen i hovedavtalens § 4 annet og tredje ledd (A2 i område 10). Overenskomsten bør ikke omfatte ledelsen eller ansatte som har til oppgave å være arbeidsgiveres representant i forhandlinger.

II GJENNOMFØRING AV DE LOKALE FORHANDLINGENE

1. GENERELT

Under forutsetning av at forbund/forening tilsluttet LO Stat tilfredsstillende vilkårene i hovedavtalens § 5, vil det kunne føres forhandlinger om opprettelse/revisjon av overenskomstens del B.

For forhandlingene i område 10 helseforetak vises til «Avtale om forhandlingssystem i overenskomstområde helseforetak», datert 11.november 2021.

2. DE LOKALE FORHANDLINGENE

Lokale forhandlinger skal føres på grunnlag av det inntektspolitiske grunnlag for forhandlingene. Dessuten skal følgende kriterier legges til grunn:

- Virksomhetens økonomi
- Produktivitet
- Fremtidsutsikter
- Konkurranssevne, herunder lønnsmessig markedstilpassing

Partene er enige om at kriteriene er viktige føringer, og at de lokale partene skal gjennomgå kriteriene i fellesskap og aktivt bruke dem som grunnlag for den lokale lønnsdannelsen.

I helseforetakene vurderes behovet for kriterier senere i forhandlingene.

Partene skal, i god tid før forhandlingene starter, ha tilgang til relevante lønnsdata og informasjon som understøtter forhandlinger basert på de avtalte kriteriene, herunder lønnsdata fordelt på kjønn. Det skal gis oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn. For de virksomheter i Spekterområdet som er omfattet av offentliglova, vises dessuten til denne.

Partene er videre enige om at partene i den enkelte virksomhet skal legge vekt på lavlønn/likestilling/likelønn og hensynet til fagarbeidere og langtidsutdannede i den virksomhetsvise lønnsfastsettelsen. Med lavlønne menes de som tjener 90 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn eller lavere.

Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

De sentrale parter konstaterer at spørsmål knyttet til tjenestepensjon kan bli forhandlingstema i B-dels-forhandlingene.

Dersom de lokale parter ikke blir enige i disse spørsmålene, vil dette bli behandlet i de avsluttende sentrale forhandlingene i henhold til Spekters forhandlingsmodell.

3. ANDRE FORHOLD

En del av Spekters medlemsvirksomheter har offentlig tjenestepensjonsordning med tilknyttet AFP-ordning. Partene legger til grunn at de endringer som eventuelt blir gjort i disse ordningene, vil få virkning for de virksomhetene som når endringen vedtas, har slik ordning.

De lokale parter kan i del B av overenskomsten gjøre tariffavtaler fra andre sektorer gjeldende for spesielle grupper av arbeidstakere i henhold til hovedavtalens § 4. I så fall gjelder ikke de bestemmelser som de sentrale parter avtaler for arbeidstakere i Spekterområdet for vedkommende gruppe arbeidstakere. Dette innebærer imidlertid ikke at hovedavtalen for vedkommende tariffavtale gjøres gjeldende.

III LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR

1. LÆRLINGELØNN

Følgende bestemmelser skal være sikret i overenskomstene:

Hovedmodellen for lærlingelønn tar utgangspunkt i 2 års videregående opplæring i skole og deretter 2 års læretid i virksomhet. Læretiden i virksomheten skal som hovedregel bestå av 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapingstid. Det antas at verdiskapingsdelen er lavest i begynnelsen av læretiden og høyere mot slutten. Lønnen for verdiskapingen blir derfor å fastsette på en prosentvis skala over 2 år innenfor rammen av 50 % av nyutdannet fagarbeiders lønn i virksomheten.

Normalskalaen er:

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8. halvår
	skole		30	40	50	80 %	

Innenfor denne rammen kan det i den enkelte virksomhet avtales en annen skala.

Ved annen fordeling enn 50/50 mellom opplærings- og verdiskapingstid iht. godkjente fagplaner, fastsettes satsene ut fra den aktuelle fordeling.

Ansatte som ønsker å avlegge fagprøve i henhold til lov om grunnskolen og den videregående opplæringa § 3–5 i samsvar med virksomhetens behov, får rettigheter iht. hovedavtalen § 44.

For å sikre tilgang på lærlinger i virksomhetene anbefales det at de lokale parter drøfter tiltak som støtte til læremateriell, til oppholdsutgifter og til reise- og flytteutgifter.

Ved overtidarbeid skal lærlingene minst lønnes som øvrige ufaglærte i bedriften.

For lærlinger som ikke består ordinær fagprøve, kan ny fagprøve avlegges etter lov om grunnskolen og den videregående opplæringa § 3–4. Partene anmoder bedriftene om å inngå slik frivillig avtale mellom lærebedrift og lærling om forlenget læretid slik at ny prøve kan avlegges.

I de tilfeller lærlingen stryker til første gangs fag/svenneprøve, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens eget forhold, anmodes bedriften om å tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fag/svenneprøve. Ved forlengelse skjer avlønning etter siste halvårssats. Det vises for øvrig til opplæringslova.

2. LØNN VED SYKDOM, SVANGERSKAP, FØDSEL MV.

Følgende skal legges til grunn som minstestandard som skal gjelde i overenskomstene:

a) Lønn ved sykdom mv.

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i virksomheten er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, svangerskapsenger og foreldrepenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidsstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen).

Dette gjelder også ved fravær med rett til omsorgspenger dersom en arbeidstaker har kronisk syke eller funksjonshemmede barn og dette fører til en markert høyere risiko for fravær fra arbeidet jf. folketrygdloven § 9-6, annet ledd.

Merknad:

Denne bestemmelsen innebærer ikke endring av praksis når det gjelder opptjening av feriepenger under fravær som nevnt. Den innebærer heller ikke endring av praksis eller avtaler vedrørende opptjening av ansiennitet eller rettigheter under fraværet.

Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse iht. folketrygdloven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende.

b) Lønn ved omsorgspermisjon

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 12–3 nr. (1) skal sikres 2 uker (10 dager) fri med lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.

c) Lønn ved fri til amming

Arbeidstaker som arbeider hel dag og som tar fri i henhold til arbeidsmiljølovens § 12–8 (ammings) skal i barnets første leveår være sikret tjenestefri med lønn i inntil 2 timer pr. dag.

d) Lønn ved repetisjonsøvelse

Arbeidstaker med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i virksomheten, skal være sikret lønn under repetisjonsøvelse. Når repetisjonsøvelsen varer mer enn en uke (7 dager), skal det gjøres fradrag i den sivile lønn for lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige.

e) Velferdspermisjoner

Praktisering av velferdspermisjoner fastsettes i den enkelte virksomhet.

3. GRUPPELIVSFORSIKRING

Arbeidstaker skal være sikret medlemskap i en kollektiv gruppelivsforsikring. Vilkårene skal være kjente og tilgjengelige for arbeidstakerne.

4. PRØVETID OG OPPSIGELSE

Det kan ved ansettelsen avtales en prøvetid på 6 måneder. I prøvetiden gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsestid.

For fast ansatte arbeidstakere skal den gjensidige oppsigelsesfristen være normalt minst 3 måneder.

IV BESTEMMELSER SOM SKAL GJELDE FOR ALLE OVERENSKOMSTER

(uavhengig av innholdet i virksomhetenes B-deler)

1. AVTALEFESTET PENSJON (AFP) OG SLITERORDNINGEN I SPEKTER

Arbeidstakere som har fylt 62 år kan gå av med avtalefestet pensjon.

For AFP i Spekter-området gjelder de vilkår som gjelder for Fellesordningen for AFP i privat sektor.

Virksomhetene skal være tilsluttet denne ordningen med mindre de er eller blir tilsluttet en annen ordning som gir tilsvarende eller bedre vilkår.

Sliterordningen i Spekter, som ble avtalt i Hovedoppgjøret 2018, videreføres.

2. AVTALEFESTET FERIE

Partene har forskuttert den femte ferieuken, jf. ferieloven § 15, slik at ferie etter ferieloven og avtalefestet ferie til sammen utgjør 30 virkedager. Av dette utgjør den avtalefestede ferien 5 virkedager.

Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jf. ferieloven § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve 5 virkedager fri hvert kalenderår, jf. Ferieloven § 5 nr. 1. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å innføre den femte ferieuken i ferieloven, skal den avtalefestede ferien reduseres tilsvarende. Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10. Den alminnelige prosentsats for feriepenger skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.

Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenger.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjeningen av feriepenger.

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Dette innebærer at en feriedag etter ferieloven gis sammen med den avtalefestede ferien, slik at restferie etter ferieloven, jf. § 7 nr. 2, og avtalefestet ferie utgjør 2 perioder på 6 virkedager hver. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivarettatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

3. FJERNARBEID/HJEMMEKONTOR

Fjernarbeid/hjemmekontor skal være frivillig og avtales skriftlig. Partene forutsetter at forsikringsordninger rundt fjernarbeid/hjemmekontor avklares.

Det vises til hovedavtalens bestemmelser om at virksomhetens ledelse skal drøfte de alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved virksomheten med de tillitsvalgte.

4. INNLEIE AV ARBEIDSTAKERE OG UTSETTING AV ARBEID M.M.

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et seriøst og velfungerende arbeidsliv, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre «sosial dumping» og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

Merknad:

Med "sosial dumping" er det i denne sammenheng ikke tenkt på arbeidsforhold hvor lønns- og arbeidsvilkår er regulert gjennom norske tariffavtaler.

4.1. Innleie av arbeidstakere

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se §§ 14–12 og 14–13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jf. hovedavtalen §§ 30 og 31.

4.1.2. Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

Organisasjonene anbefaler at bedriftene avtaler retningslinjer om arbeidsleie bedriftene imellom for å møte produksjonsmessige svingninger og motvirke oppsigelser og permitteringer. Det forutsettes at arbeidsleien er i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14–13 samt øvrige lover og avtaler. Slike avtaler opprettes i forståelse med tillitsvalgte.

Ved slik innleie skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos virksomheten når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

4.1.3. Innleie av arbeidstakere fra vikarbyråer (bemanningsvirksomheter)

4.1.3.1. Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12.

4.1.3.2. Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med AML §14-12 a, (forslag i Prop 74L).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

4.1.3.3. Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt. 4.1.3.2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

4.1.3.4. Hovedavtalen kap. X gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av hovedavtaler med LO som part, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av slik hovedavtale, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt 4.1.3.2 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgsarbeid, jf. hovedavtalen § 45.

Merknad:

Endringene i punktene 4.1.3.2, 4.1.3.3 og 4.1.3.4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jf. prop. 74 L (2011–2012).

4.2. Utsetting av arbeid og entrepriseligende ordninger

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandør om utsetting av arbeid skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, jf. hovedavtalen §§ 30 og 31.

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandør bedriften inngår avtale med har arbeidsavtale med sine ansatte i henhold til forskrift om utsendte arbeidstakere (2005–12–16–1566 § 2). Dersom underleverandør som bedriften har inngått avtale med, benytter seg av underleverandør må denne/disse underleverandører påta seg tilsvarende forpliktelse overfor sine ansatte.

Bedriften skal på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos underleverandør når underleverandørs ansatte arbeider innen overenskomstens virkeområde.

Ved bedrifter som jevnlig benytter underleverandører oppfordres de lokale parter til å utarbeide egne rutiner til bruk i slike sammenhenger.

4.3. Personvern og taushetsplikt

Det er en forutsetning at de lønns- og arbeidsvilkår som bedriften blir bedt om å dokumentere er tilstrekkelig anonymisert og ikke strider mot lov. Virksomhetens behov, eksempelvis konkurransemessige forhold, kan tilsi at informasjon ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

4.4. Bo- og oppholdsforhold for arbeidstakere ansatt hos underleverandører som utfører oppdrag i Norge

Bedriften skal på anmodning fra tillitsvalgte informere de tillitsvalgte om hvordan det er tilrettelagt for at arbeidstakere ansatt hos underleverandører som midlertidig utfører arbeid i bedriften har bo- og oppholdsforhold i samsvar med den standard som normalt brukes på oppdragsstedet.

4.5. Bruk av vikarer

Vikarer, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 1 b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom.

4.6. Andre forhold

I bedrifter som har, eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer vises det i denne sammenheng spesielt til regler om permittering og oppsigelse i hovedavtalens kap. V, hovedavtalens § 36 og arbeidsmiljøloven kapittel 15.

4.7. Ansatte i vikarbyråer

Spekters overenskomster kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under overenskomstens virkeområde. I slike tilfeller gjelder følgende:

Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.

Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/ hun fratrukket etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.

Ved utleie til bedrift som er bundet av overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften.

Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.

Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og hovedavtalen.

5. FAGOPPLÆRING OG ETTER- OG VIDEREUTDANNING

5.1. Kompetanseoverføring

For å sikre virksomhetens generelle kompetanse, er det viktig å stimulere til utveksling og overføring av kompetanse mellom ansatte.

5.2. Kompetanseutvikling og opplæring

Fag – og yrkesopplæringen er et viktig satsingsområde for myndighetene og partene i arbeidslivet.

Partene er enige om:

- at fag- og yrkesopplæringen bør utvikles slik at den er mest mulig i samsvar med virksomhetenes behov, blant annet ved at de aktuelle offentlige faglige rådene bidrar til at tilbudet innenfor fag- og yrkesopplæringen gjenspeiler endringer i arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi m.v.
- å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i opplæringsloven (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i framtiden
- at virksomhet og tillitsvalgte hvert år drøfter om det er et kompetansegap i henhold til virksomhetens behov for kompetanse og hvordan det i så fall eventuelt kan legges til rette for at arbeidstakere får anledning til fag-, etter- og videreutdanning. Drøftingene skal ta utgangspunkt i virksomhetens behov for fagarbeidere og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle virksomheter som oppfyller kravene for å være en opplæringsbedrift

- at partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur

5.3. Etter – og videreutdanning

Som angitt i hovedavtalens § 44 erkjenner partene den store betydning økt utdanning har for den enkelte, virksomhetens utvikling og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, videreutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning og omskolering. § 44 angir videre at utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på virksomhetens nåværende og fremtidige behov.

Med de endringsbehov som arbeidslivet i dag preges av, ser partene det som viktig at arbeidstakerne stimuleres til å ta ansvar for egen utvikling gjennom å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, og at virksomheten legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte for at disse skal kunne møte virksomhetens fremtidige behov.

De sentrale parter ser derfor viktigheten av at partene i virksomhetene fokuserer på hva virksomhetens fremtidige behov representerer av kompetansebehov for de forskjellige ansatte grupper.

5.4. Realkompetanse

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få sin realkompetanse vurdert og verdsatt som grunnlag for etter- og videreutdanning. Kartlegging av kompetansebehov, ref. hovedavtalens § 44, bør ses i sammenheng med behovene framover. Virksomhetene bør i samarbeid med de tillitsvalgte legge til rette for at dokumentasjon av realkompetanse gjøres på en mest mulig hensiktsmessig måte.

6. LIKESTILLING, MANGFOLD OG LIVSFASEBEHOV

Partene er enige om at det er viktig at virksomhetene arbeider med å tilrettelegge for likestilling, mangfold, integrering og livsfasebehov. Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller en kombinasjon av grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

6.1. Likestilling og ikke-diskriminering

De lokale parter identifiserer eventuelle barrierer mot likestilling i virksomheten, og undersøker om det finnes risiko for diskriminering. Dette gjelder i forbindelse med bl.a. rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 1, og i forbindelse med aktivitets- og redegjørelsesplikten, jf. Likestillings- og diskrimineringsloven § 26. Det skal planlegges og iverksettes tiltak for å fremme likestilling i virksomheten. Partene viser også i denne sammenheng til hovedavtalens § 30, sjette kulepunkt.

Felleserklæring om likestilling mellom kjønnene

Partene understreker at det i Norge er lik lønn for arbeid av lik verdi i samme virksomhet, slik likestillings- og diskrimineringsloven krever. Dette fremgår også av Likelønnskommisjonens utredning. Partene forutsetter at eventuelle avvik fra dette blir håndtert i den enkelte virksomhet. Prioritering av lønnsutvikling for kvinnedominerte yrkesgrupper er god likestillingspolitikk, men må gjennomføres innenfor rammen av lønnsoppgjøret.

Partene konstaterer at kvinner gjennomsnittlig har lavere inntekt enn menn i arbeidslivet som helhet. Ifølge Likelønnskommisjonen skyldes denne inntektsskjevheten det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, hvor kvinner velger andre yrker enn menn og hvor kvinner i mindre grad innehar lederstillinger. Kvinner arbeider dessuten i større grad deltid, noe som gir en svakere tilknytning til arbeidsmarkedet enn det menn har. Dette er uheldig ut ifra et likestillingssynspunkt og i forhold til tilgang på arbeidskraft i arbeidsmarkedet.

Partene ønsker å bidra til en utvikling som gir en stabil og varig utjevning av inntektsforskjeller mellom kjønnene, men innser samtidig at lønnsoppgjørene alene ikke kan fjerne det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Partene er derfor enige om at det må arbeides med tiltak på flere plan for å oppnå langsiktige, strukturelle endringer som vil gi en varig utjevning av inntektsforskjellene mellom kjønnene.

Som ledd i drøftelser om virksomhetens ordinære drift, jf. hovedavtalen § 30, skal partene i virksomheten drøfte tiltak for å sikre at arbeidsplassen er godt tilrettelagt for begge kjønn. Videre skal virksomheten i rekrutteringsarbeidet ha fokus på kjønnsbalansen i arbeidstakergruppene.

Likelønnskommisjonen slo fast at inntektsforskjellene vokser i småbarnsfasen. For å bidra til en likere fordeling av omsorgsoppgavene, ser partene behov for å gi arbeidstakerne mulighet til å tilpasse arbeidssituasjon og familieliv på en bedre måte. Dette kan blant annet gjøres ved tilpassing av arbeidstidsordninger og bedre tilrettelegging for foreldre i småbarnsfasen.

Likelønnskommisjonen fastslo videre at langt flere menn enn kvinner innehar ledende stillinger, og at dette har konsekvenser for lønnsforskjellene mellom kjønnene. Det er også et faktum at mange kvinnedominerte grupper ofte ledes av menn. Partene er enige om at det er viktig å legge til rette for at kvinner i større grad enn i dag stimuleres til å ta lederstillinger.

Partene vil derfor legge vekt på etter- og videreutdanningsprogrammer som kvalifiserer og motiverer kvinner for lederstillinger.

6.2. Seniorpolitikk

Med bakgrunn i stigende andel av eldre arbeidstakere og med bakgrunn i IA-avtalens vektlegging av å legge forholdene til rette for at eldre arbeidstakere kan stå lengre i arbeid, er det viktig at partene lokalt drøfter aktuelle virkemidler som vil bidra i denne forbindelse.

7. TJENESTEPENSJON

Spekters medlemsvirksomheter skal ha tjenestepensjonsordning.

8. REGULERINGSBESTEMMELSE FOR ANNET AVTALEÅR

Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Spekter og LO Stat om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Forhandlingene skal føres på grunnlag av kriteriene i pkt II, og den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår.

Forhandlingene føres på grunnlag av reglene i hovedavtalen § 7. Hvis de sentrale avtaleparter ikke blir enige ved forhandlingene, kan LO Stat innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet si opp overenskomstene med 14 dagers varsel.

LO Stats vedtaksføre organer og styret i Spekter skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller et meglingsforslag.

Merknad:

For overenskomstområde 5 Vy-buss gjøres den reguleringsbestemmelse gjeldende som fremgår av resultatet fra de forhandlinger som er ført iht. protokoll datert 12. februar 2024.

9. OVERENSKOMSTENES IKRAFTTREDEN OG VARIGHET

Overenskomstene gjelder fra 1. april 2024 til og med 31. mars 2026, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av hovedorganisasjonene sier dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

I de tilfeller hvor det gjennomføres forhandlinger om revisjon av overenskomster som er etablert i medhold av hovedavtalens § 4 annet eller tredje ledd, kan det også forhandles om overenskomstens ikrafttreden og varighet. De sentrale parter vil på grunnlag av resultatet av disse forhandlingene fastsette ikrafttreden og varighet i de avsluttende forhandlingene.

Arbeidsgiverforeningen Spekter

Anne-Kari Bratten /s/

LO Stat

Lise Olsen /s/

