Overenskomst for ansatte i Ferde AS

HK – Ferde AS

2026-2028

INNHOLDSFORTEGNELSE

DEL A PROTOKOLL FRA DE INNLEDENDE FORHANDLINGENE OM OVERENSKOMSTREVISJON 2026 3

DEL B 3

1. Virkeområde/omfang ... 3

2. Prøvetid og oppsigelse ... 3

3. Ordinær arbeidstid ... 3

4. Andre arbeidstidsordninger ... 3

5. Arbeid i forbindelse med helligdager/høytidsdager (helgedagsarbeid) ... 4

6. Lønn ... 4

7. Innplassering av stillinger i lønnssystemet ... 5

8. Betaling for vikariat i høyere stilling ... 5

9. Godtgjøring for overtid, ulempe- og tilkallingstillegg ... 5
a) Overtidsmat 5
b) Transportgodtgjøring 5
c) Ulempetillegg 5
d) Tilkallingstillegg 6

10. Overtid og avspasering ... 6

11. Kompetanseheving ... 6

12. Gruppelivs- og yrkesskadeforsikring ... 6

13. Pensjon ... 6

14. Spesielle fordeler ... 6

15. Korte velferdspermisjoner ... 6
a) Dødsfall / begravelse / urnenedsettelse 6
b) Konsultasjon / behandling av lege, tannlege etc. (arbeidstakers fravær) 7
c) Permisjoner relatert til barn 7
d) Flytting 8
e) Permisjon ved eksamen 8
f) Generelt 8

OVERENSKOMSTENS A-DEL MELLOM SPEKTER OG LO 2026 - 2028 9

I OVERENSKOMSTENS OMFANG 9

II GJENNOMFØRING AV DE LOKALE FORHANDLINGENE 9

1. Generelt ... 9

2. De lokale forhandlingene ... 9

3. Andre forhold ... 10

III LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR 10

1. Lærlingelønn ... 10

2. Lønn ved sykdom, svangerskap, fødsel mv. ... 11
a) Lønn ved sykdom mv. 11
b) Lønn ved omsorgspermisjon 11
c) Lønn ved fri til amming 11
d) Lønn ved repetisjonsøvelse 12
e) Velferdspermisjoner 12

3. Gruppelivsforsikring ... 12

4. Prøvetid og oppsigelse ... 12

IV BESTEMMELSER SOM SKAL GJELDE FOR ALLE OVERENSKOMSTER 12

1. Avtalefestet pensjon (AFP) og Sliterordningen i Spekter ... 12

2. Avtalefestet ferie ... 12

3. Fjernarbeid/hjemmekontor ... 13

4. Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m. ... 13

5. Fagopplæring og etter- og videreutdanning ... 16

6. Likestilling, mangfold og livsfasebehov ... 17

7. Tjenestepensjon ... 18

8. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår ... 19

9. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet ... 19

DEL A PROTOKOLL FRA DE INNLEDENDE FORHANDLINGENE OM OVERENSKOMSTREVISJON 2026

Vises til protokollen i sin helhet bak i overenskomsten

DEL B

1. VIRKEOMRÅDE/OMFANG

Overenskomsten gjelder alle medlemmer av Handel og Kontor som er ansatt i Ferde AS.

Overenskomsten gjelder arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid/evt. gjennomsnittlig arbeidstid per uke.

Daglig leder, daglig leders ledergruppe, avdelingsledere og ansatte i ledende og særlig uavhengig stilling i virksomheten er unntatt overenskomsten.

2. 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 normalt være minst 3 måneder.

3. ORDINÆR ARBEIDSTID

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer per uke, eksklusiv spisepause.

Den daglige arbeidstiden for ansatte skal legges mellom kl. 07.00 – 17.00 mandag til fredag.

Daglig arbeidstid er som hovedregel 7 timer og 30 minutter, eksklusiv spisepause.

Ansatte med individuell avtale om fleksitid følger bestemmelsene i sin avtale.

4. ANDRE ARBEIDSTIDSORDNINGER

Ved andre arbeidstidsordninger skal det drøftes med de tillitsvalgte.

Endringer i fleksitidsordningen skal drøftes med tillitsvalgte. Ved behov for skiftarbeid eller forskjøvet arbeidstid skal dette drøftes med tillitsvalgte, og slike ordninger kan bare innføres eller endres ved enighet mellom partene, herunder enighet om vilkårene.

5. ARBEID I FORBINDELSE MED HELLIGDAGER/HØYTIDSDAGER (HELGEDAGSARBEID)

Jul-, og nyttårsaften er fridager.

Onsdag før skjærtorsdag er arbeidsdagen forkortet til fire timer. Medfører ikke trekk i lønn.

6. LØNN

Lønnstabellen omfatter de ulike lønnsgruppene. Gruppe 1-3 har månedslønn (normallønn) som beskrevet i tabellen under. Gruppe 4 lønnes individuelt.

Lønns-gruppe	***Stilling i Ferde***	**Stillingens innhold og krav til kompetanse**	**Ansiennitet: 0 år**	**Ansiennitet: 1 år**	**Ansiennitet: 4 år**
1	*Puncher*	Arbeidsoppgavene er rutinepreget og styrt av klare regler.	Under 18 år: 38 365 Over 18 år: 45 864		
2	*Kundebehandler*	Arbeidsoppgavene er stort sett gitt gjennom opptrukne rammer, egne vurderinger forekommer. *Kunnskapskrav:* *- Inntil treårig videregående skole*	47 872	49 549	53 653
2-1	*Kundebehandler med fagbrev/ bachelorgrad*	Arbeidsoppgaver og kompetansekrav som gruppe 2, og der medarbeideren har relevant fagbrev for stillingen.	49 933	51 611	55 815
3	*Saksbehandler*	Arbeidsoppgavene er i noen grad gitt gjennom fastlagte retningslinjer/etablert praksis, selvstendige vurderinger er nødvendige. *Kunnskapskrav:* *- Yrkesrelevant fagbrev* *- Inntil to års spesial-/høyskole-/universitetsutdanning*	51 232	52 955	57 271
3-1	*Saksbehandler med fagbrev/ bachelorgrad*	Arbeidsoppgaver og kompetansekrav som gruppe 3, og der medarbeideren har relevant fagbrev for stillingen.	53 185	54 975	58 823
4		Arbeidsoppgavene har utgangspunkt i gitte mål og resultater, selvstendige vurderinger og problemløsninger er nødvendige. *Kunnskapskrav:* *- Inntil tre års høyskole-/universitetsutdanning*	Ind.	Ind.	Ind.

For alle gruppene kan kunnskapene også være tilegnet gjennom opplæring/praksis.

7. INNPLASSERING AV STILLINGER I LØNNSSYSTEMET

Ved innplassering av nye stillinger og/eller nyvurderinger i lønnssystemet skal dette drøftes med de tillitsvalgte.

Ved uenighet kan partene kreve organisasjonsmessig behandling etter forhandlinger.

8. BETALING FOR VIKARIAT I HØYERE STILLING

Ved vikariat i stilling med mer kvalifisert og ansvarsfullt arbeid og som varer utover 3 uker i sammenheng (ikke ferievikariat), skal bedriften gi vedkommende en godtgjøring basert på de krav som stilles til stillingen/arbeidet.

Godtgjøringen betales fra første dag.

9. GODTGJØRING FOR OVERTID, ULEMPE- OG TILKALLINGSTILLEGG

Pålagt arbeid utover ordinær arbeidstid er overtidsarbeid.

Overtidstillegg betales med:

- Overtid frem til kl. 21.00 betales med 50 % tillegg. Etter kl. 21.00 betales overtid med 100 % tillegg.
- På lørdager betales overtid med 50 % tillegg frem til kl. 12.00, og deretter 100 %.
- På søndager betales overtid med 100 % tillegg.

Overtid kan anvendes i tråd med enhver tids gjeldende lovgivning.

a) Overtidsmat

Ansatte som har arbeidet ordinær arbeidstid, og som samme dag arbeider overtid i tilknytning til den ordinære arbeidstidens slutt, har rett til overtidsmat. Dette under forutsetning at overtiden varer minst 2 timer, og at bedriften ikke skaffer mat. Hver ansatt kan da få refundert kr 200,- for utlegg til overtidsmat.

b) Transportgodtgjøring

Ved beordret overtidsarbeid utenom de tider de kollektive transportmidler er i gang, forutsettes det at det på den enkelte bedrift fastsettes generelle retningslinjer vedrørende transport til og/eller fra arbeidsplassen, eventuelt transportgodtgjøring eller at det treffes avtale for det enkelte tilfelle.

c) Ulempetillegg

Saksbehandlere som møter fysisk i Forliksrådet mottar et «ulempetillegg» per møte. Dersom Ferde stiller med to saksbehandlere i Forliksrådet, skal begge representantene motta tillegget. Ulempetillegget er en ordning som ble avtalefestet i april 2022. Tillegget skal KPI-justeres årlig.

d) Tilkallingstillegg

Saksbehandlere som, utenom ordinær arbeidstid, får som oppdrag å behandle innsynskrav fra politiet, mottar overtidsbetaling jf. standard overtidsregler.

10. OVERTID OG AVSPASERING

Pålagt overtid kan etter avtale mellom den enkelte arbeidstaker og nærmeste leder spares i tidsbanken og avspaseres senere. Avspasering foretas time for time. Overtidstillegg utbetales uansett. Den ansatte må avtale tidspunktet for avspasering med nærmeste leder.

11. KOMPETANSEHEVING

Praksiskandidater. For de arbeidstakere som ønsker å avlegge fagprøve etter Opplæringslovens § 3-5, skal bedriften dekke utgifter til læremateriell og prøveavleggelse.

12. GRUPPELIVS- OG YRKESSKADEFORSIKRING

De ansatte er omfattet av de til enhver tid gjeldende forsikringsordninger i virksomheten.

Endringer i forsikringsavtalene skal drøftes med de tillitsvalgte.

13. PENSJON

De ansatte er omfattet av de til enhver tid gjeldende pensjonsordninger i virksomheten.

Endringer i pensjonsavtalene skal drøftes med de tillitsvalgte.

14. SPESIELLE FORDELER

Spesielle fordeler som er praktisert med bedriftens samtykke eller tilsagt den enkelte eller samtlige som omfattes av denne overenskomst, kan ikke forringes i tariffperioden.

15. KORTE VELFERDSPERMISJONER

For korte velferdspermisjoner må det søkes på forhånd til nærmeste leder. Søknaden må godkjennes. Kortere permisjonsrettigheter i Ferde er beskrevet under. Velferdspermisjonene gir rett til lønn.

a) Dødsfall / begravelse / urnenedsettelse

- Inntil en dags permisjon gis for deltakelse i begravelse og urnenedsettelse når det gjelder den nærmeste familie.

- Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstageren, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn.

- Med «samboer» menes her person som har hatt samme bopel som den ansatte i minst 2 år, og har vært registrert i Folkeregisteret på samme bopel som den ansatte i samme tidsrom.

- Inntil 3 dagers permisjon gis til ansatte som på grunn av livshendelser ikke er i stand til å fungere på arbeid. Med slike livshendelser menes eget samlivsbrudd og alvorlig sykdom og/eller dødsfall i nære relasjoner. Med nære relasjoner menes nærmeste familie og nær omgangskrets.
- Permisjon ved begravelse av kollega, slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.

b) Konsultasjon / behandling av lege, tannlege etc. (arbeidstakers fravær)

- Inntil nødvendig tid og inntil en dag permisjon gis for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege, lege, fysioterapeut, kiropraktor etc. Dersom du er usikker på om behandlingen gir rett til permisjon med lønn kan du ta kontakt med din leder. I Ferde har man behandlingsforsikring som skal sikre at man kommer raskere til hos for eksempel psykolog, legespesialist, fysioterapeut og kiropraktor. Forsikringen dekker også utgifter til behandling.
  - Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfeller vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. For øvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykemeldt.

- Inntil nødvendig tid og inntil en dags permisjon gis pga. akutte sykdomstilfeller i hjemmet.
  - Det siktes her til akutte sykdomstilfeller i hjemmet, forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes og arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstageren skal kunne få ordnet seg på annen måte.

- Inntil nødvendig tid og inntil en dag permisjon gis i forbindelse med blodgivning, dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.
- Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
- Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.

c) Permisjoner relatert til barn

- Inntil to dagers permisjon gis til å følge barn første gang det begynner i barnehage. For enslige forsørgere gis tre dager.

- Inntil en dags permisjon gis til å følge barn første gang det begynner på SFO og første gang det begynner på skolen.

- Omsorgsdager (sykt barn) kan tas ut i timer eller hele dager i tråd med NAV sine retningslinjer for bruk av omsorgsdager.
- Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.
- Inntil to timers permisjon med lønn for foreldresamtale i barnehagen når samtalen ikke kan legges utenfor arbeidstid.
- Inntil en dags permisjon gis ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.

d) Flytting

- Ved flytting til ny fast bopel gis inntil 1 dags permisjon, maks en gang pr. år.

e) Permisjon ved eksamen

- Ansatte som på fritiden tar etter- eller videreutdannelse som er relevant for stillingen, kan innvilges inntil tre dagers permisjon pr. semester for avleggelse av eksamen og lesedag. Slik permisjon godtgjøres med full lønn.

f) Generelt

Ved hyppig bruk av korte velferdspermisjoner, skal dette tas opp med arbeidstager. Årsak/behov for fraværet og dets omfang skal begrunnes av arbeidstaker og mulige oppfølgingstiltak vurderes.

For de punkter der velferdspermisjonen er tidsavgrenset til mindre enn en hel dags fravær med lønn, kan det innrømmes inntil en dag permisjon med lønn etter en begrunnet søknad.

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

Bergen, den 11.05.2026

Overenskomsten er elektronisk godkjent.

HK Norge	**Ferde AS**
Christopher Beckham /s/	Trond G. Juvik /s/

OVERENSKOMSTENS A-DEL MELLOM SPEKTER OG LO 2026 - 2028

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 tilfredsstiller 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 28. januar 2026.

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
- Konkurranseevne, 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 offentleglova, 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 lavlønte 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 overtidsarbeid 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, svangerskapspenger 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 (amming) 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 ivaretatt, 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 tillitsvalgtsarbeid, 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 entrepriselignende 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 fratre 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. Virksomheten skal sikre at den enkelte arbeidstaker er kjent med virksomhetens leverandør av

tjenestepensjon og informere om hvordan den enkelte kan følge hva som innbetales og grunnlaget for innbetalingen.

8. REGULERINGSBESTEMMELSE FOR ANNET AVTALEÅR

Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Spekter og LO 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 innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet si opp overenskomstene med 14 dagers varsel.

LOs 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 5. mars 2026.

9. OVERENSKOMSTENES IKRAFTTREDEN OG VARIGHET

Overenskomstene gjelder fra 1. april 2026 til og med 31. mars 2028, 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	**LO**
Anne-Kari Bratten /s/	Henriette Jevnaker /s/

HK Norge

Adresse: Torggata 12, 0181 Oslo
Telefon: 23 06 11 80 • **E-post:** post@hk.no
hk.no