

Overenskomst for ansatte i LHL

HK — LHL

2024 – 2026

INNHALDSFORTEGNELSE

DEL A 3

PROTOKOLL FRA DE INNLEDENDE FORHANDLINGENE OM OVERENSKOMSTREVISJON 2024 3

DEL B 3

1. VIRKEOMRÅDE/OMFANG 3

2. ARBEIDSTID 3

2.1 Definisjon 3

2.2 Ordinær arbeidstid 37,5 timer 3

2.3 Heltid/deltid/fortrinnsrett 3

2.4 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet 4

2.5 Overtid 4

2.6 Andre Arbeidstidsordninger 4

2.7 Arbeid i forbindelse med helligdager/høytidsdager (Helgedagsarbeid) 4

2.8 Reisetid 4

2.9 Kompensasjon for intern møtevirksomhet i administrasjonen utenfor arbeidstiden 4

3. LØNN OG LØNNSMESSIGE TILLEGG 5

3.1 Lønnsansiennitet 5

3.2 Overtidstillegg 5

3.3 Utbetaling av feriepenger 5

4. LØNSSYSTEM OG KRITERIER FOR LØNN 6

4.1 Minstelønssystem 6

5. SOSIALE BESTEMMELSER 9

6. DIETTGODTGJØRING OG SKYSSUTGIFTER, BRUK AV EGEN BIL 11

7. ETTER- OG VIDEREUTDANNING 12

8. HJEMMEKONTOR/FJERNARBEID 13

9. IKRAFTTREDEN OG VARIGHET 14

PARTSSAMMENSATT UTVALG 14

OVERENSKOMSTENS A-DEL MELLOM SPEKTER OG LO STAT 2024 - 2026 15

I OVERENSKOMSTENS OMFANG 15

II GJENNOMFØRING AV DE LOKALE FORHANDLINGENE 15

1. *Generelt* 15

2. *De lokale forhandlingene* 15

3.	<i>Andre forhold</i>	16
III	LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR	16
1.	<i>Lærlingelønn</i>	16
2.	<i>Lønn ved sykdom, svangerskap, fødsel mv.</i>	17
3.	<i>Gruppelivsforsikring</i>	18
4.	<i>Prøvetid og oppsigelse</i>	18
IV	BESTEMMELSER SOM SKAL GJELDE FOR ALLE OVERENSKOMSTER	19
1.	<i>Avtalefestet pensjon (AFP) og Sliterordningen i Spekter</i>	19
2.	<i>Avtalefestet ferie</i>	19
3.	<i>Fjernarbeid/hjemmekontor</i>	20
4.	<i>Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.</i>	20
5.	<i>Fagopplæring og etter- og videreutdanning</i>	23
6.	<i>Likestilling, mangfold og livsfasebehov</i>	24
7.	<i>Tjenestepensjon</i>	25
8.	<i>Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår</i>	26
9.	<i>Overenskomstenes ikrafttreden og varighet</i>	26

DEL A

PROTOKOLL FRA DE INNLEDENDE FORHANDLINGENE OM OVERENSKOMSTREVISJON 2024

Vises til protokollen i sin helhet bak i overenskomsten

DEL B

1. VIRKEOMRÅDE/OMFANG

Overenskomsten gjelder alle medlemmer av Handel og Kontor i Norge og Fellesorganisasjonen (FO), som er ansatt i LHL.

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

Generalsekretæren og dens ledergruppe er unntatt.

2. ARBEIDSTID

2.1 Definisjon

Med arbeidstid menes den tid arbeidstakere etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver.

2.2 Ordinær arbeidstid 37,5 timer

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

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

LHL skal ha en personalpolitikk som ivaretar ansatte i ulike livsfaser.

2.3 Heltid/deltid/fortrinnsrett

Det skal som hovedregel tilsettes i 100 % stilling med mindre arbeidsgiver vurderer at det er nødvendig behov for deltidstilsetting, omfanget av deltid bør begrenses.

Ved ledig stilling har deltidstilsatte fortrinnsrett til utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil 100 % stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen, fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten, jf. aml § 14-3.

Overordnede retningslinjer skal årlig drøftes mellom arbeidsgiver og hovedtillitsvalgte.

2.4 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

Med beredskapsvakt forstås en vaktordning som består i at vakthavende er tilgjengelig slik at vedkommende kan varsles på den måten som virksomheten finner formålstjenlig. For beredskapsvakt gjelder arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet skal som hovedregel regnes med i den alminnelige arbeidstid i forholdet 1:5.

Vaktplan/sykdom: Arbeidstaker som er eller blir syk på det tidspunkt vedkommende etter arbeidsplanen skulle hatt beredskapsvakt, har krav på den fritid som normalt ville ha blitt opptjent i henhold til arbeidsplanen. Om arbeidstaker er eller blir syk på det tidspunkt vedkommende etter arbeidsplanen skulle hatt fri, vil man ikke ha krav på å få fridagene erstattet.

2.5 Overtid

Pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid. Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig. Kompensasjonen for overtid gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstilling. Deltidsansatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling per dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller per uke.

2.6 Andre Arbeidstidsordninger

Ved andre arbeidstidsordninger skal det drøftes med de tillitsvalgte.

Endringer i fleksitidsordningen skal drøftes med tillitsvalgte.

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

2.7 Arbeid i forbindelse med helligdager/høytidsdager (Helgedagsarbeid)

Jul- og nyttårsaften er fridager.

Dagen før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften er arbeidsdagen forkortet til fire timer, og medfører ikke trekk i lønn.

2.8 Reisetid

Reisetid i den alminnelige arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.

Reisetid utenom alminnelig arbeidstid regnes som time for time (1:1).

2.9 Kompensasjons for intern møtevirksomhet i administrasjonen utenfor arbeidstiden

Arbeidstakere som etter eget ønske deltar utenom arbeidstid på avdelingsmøter, allmøter, intern undervisning etc. får kompensert time for time.

Arbeidstakere som etter pålegg deltar på kurs/møter utenom arbeidstid kompenseres med overtidsbetaling etter punkt 3.2.

3. LØNN OG LØNNMESSIGE TILLEGG

3.1 Lønnsansiennitet

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetning etter følgende regler:

- All tidligere praksis og erfaring som er av betydning for stillingen.
- Ansiennitet i bedriften.
- Lovfestet permisjon ved fødsel og adopsjon.
- Verneplikt.
- Omsorgsarbeid i hjemmet godskrives med inntil 3 år.
- Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansienniteten.

Lønnsansiennitet regnes fra tidligst fylte 18 år. Ansiennitetsdato fastsettes til den 1. i til-settingsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet.

Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

3.2 Overtidstillegg

Pålagt arbeid utover ordinær arbeidstid er overtidsarbeid.

100 % tillegg gis ved:

1. Overtidsarbeid utført mellom kl. 21.00 frem til kl. 06.00.
For overtidsarbeid påbegynt før kl. 06.00 og fram til arbeidstidens begynnelse.
2. Overtidsarbeid på lørdager og søndager.
3. Overtidsarbeid utført etter den ordinære arbeidstids slutt på dager før helgedager.

50% overtidstillegg gis ved:

1. Overtidsarbeid utført på hverdager mellom kl. 06.00 og 21.00.

3.3 Utbetaling av feriepenger

Partene er enige om at feriepengene for tilsatte i LHL kan utbetales i juni måned i ferieåret, jf. ferieloven § 11 (1). Dette gjelder også dersom deler av ferien forskutteres eller overføres.

4. LØNNSSYSTEM OG KRITERIER FOR LØNN

Lønnspolitikken skal bidra til å rekruttere og beholde medarbeidere med gode kvalifikasjoner, samt stimulere til virksomhetens måloppnåelse.

Forhandlinger om lønnstillegg gjennomføres i henhold til forhandlingsordningen som beskrevet i overenskomstens del A mellom Spekter og LO Stat.

Før de årlige lønnsforhandlingene starter, skal det gjennomføres et forberedende drøftings-møte mellom partene. I møtet gjennomgås forhandlingsgrunnlaget, lønnsstatistikk og kriterier for lønnsdannelse.

Stillinger skal avlønnes utfra arbeidsinnhold, kvalifikasjonskrav, ansvar og myndighet, personlig egnethet og oppnåelse av krav og mål.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom de ansattes real- og formål kompetanse og virksomhetens behov i lønnsutviklingen.

Dersom arbeidstaker blir gitt særlig ansvar for en tidsavgrenset periode som stedfortreder eller konstituert, skal leder vurdere om det bør gis et tillegg for perioden etter drøfting med tillitsvalgte.

LHL skal ha et minstelønssystem for innplassering av stillinger, som følges av stillingens kompetansekrav og vurdering av kritisk kompetanse. Partene kan avtale andre stillings-benevnelser ved behov. Individuelle faktorer kan tilsi vurdering av ev. høyere avlønning.

Noen stillinger kan være hensiktsmessig å legge utenfor minstelønssystemet. Hvilke stillinger dette skal være avtales mellom partene. Lønnsbestemmelser for disse følger i pkt. 4.2.

Dersom ledere har ansvar for lønnsregulering, avtales unntak fra lønnsbestemmelsene for disse.

4.1 Minstelønssystem

Lønnsramme	Ansiennitet					
	0 år	3 år	7 år	10 år	16 år	20 år
A	364 576	370 738	382 035	432 358	442 628	459 060
B1	401 548	410 791	416 953	469 330	481 654	
B2	401 548	410 791	416 953	469 330	481 654	
C	448 174	459 471	482 065	540 604	550 874	
D	484 119	504 659	540 604	576 549	586 819	

4.1.1 Stillinger som innplasseres i Lønnsgruppe A, uten krav til utdanning

- Resepsjonist
- Kjøkkenassistent
- Renholder
- Renholdsassistent
- Driftstekniker
- Servitør
- Vaktmester

4.1.2 Stillinger som innplasseres i Lønnsgruppe B1, krav om fagbrev eller tilsvarende

- Renholder
- Kokk
- Sekretær
- Resepsjonist
- Administrasjonssekretær
- Miljøarbeider
- Sykehussekretær
- Driftstekniker
- Vaktmester

4.1.3 Stillinger som innplasseres i Lønnsgruppe B2, krav om fagbrev og autorisasjon

- Hjelpepleier
- Helsesekretær
- Helsefagarbeider

4.1.4 Stillinger som innplasseres i Lønnsgruppe C, krav om bachelor

- Sosionom
- Sykepleier

4.1.5 Stillinger som innplasseres i Lønnsgruppe D, krav bachelor og spesialisering

- Sosionom med videreutdanning*
- Spesialsykepleier

4.1.6 **Stillinger som ikke innplasseres i minstelønnsystemet**

- Rådgiver
- Regnskapsmedarbeider
- It- konsulent
- Renholdsleder
- Sykehussekretær
- Avdelingsleder
- Konsulent
- Kjøkkensjef
- Økonomirådgiver
- Pasient koordinator
- Idrettspedagog
- Ingeniør

* Med videreutdanning menes at ett av følgende kriterier må være oppfylt:

- 60 studiepoeng eller tilsvarende ved høyskole eller universitet innen relevant fagområde.
- Klinisk kompetanseoppbygging, tilsvarende 1 års videreutdanning innen relevant fagfelt/fordypningsområde. Kompetansen kan opparbeides gjennom minimum 30 stp. ved høyskole/universitet og klinisk virksomhet/annet tilsvarende maksimum 30 stp.
- Godkjent veilederkompetanse, jf. de til enhver tid gjeldende kriterier for slik godkjenning, og mottatt dokumentasjon på oppfylte kriterier fra eget fagforbund.

4.2 **Kriterier for lønn i LHL, gjelder alle stillingskategorier**

Kriterier for lønn i LHL skal være kjent for den enkelte ansatte. Kriteriene bygger på de fire kriteriene fra A-delen i Spekter.

Kriterier som legges til grunn for den enkeltes lønnsutvikling:

- Kompetanse, herunder både formål og realkompetanse. Gjennom medarbeider-samtaler skal den enkeltes muligheter for kompetanseheving gjennomgås. Kompetanseutvikling skal være i tråd med LHLs strategiske kompetanseplan.
- Faglig engasjement; medarbeidere forventes å holde seg faglig ajour. Medarbeider som bidrar til fagutvikling og viser evne til å dele ny kompetanse og søke ny kunnskap vil bli prioritert.
- Bidrar positivt til et godt arbeidsmiljø.
- Samarbeidskompetanse; medarbeidere som bidrar til å se ut over egen arbeids-situasjon og evner å samhandle og skape resultater ut over egne resultater vil bli prioritert.
- Bidrag til måloppnåelse. Ansatte må gjøre seg kjent med egen avdelings mål, samt overordnet mål og strategi for LHL.
- Helhetshensyn/harmonisering.

- Beholde og utvikle.
- Ansiennitet kan være aktuelt å vurdere.
- Jobbutførelse (egnethet, fleksibilitet, initiativ, innsats og stabilitet).

Partene vil for det enkelte lønnsoppgjør vurdere hvilke kriterier som skal prioriteres.

4.3 **Annen lønnsregulering**

Lønnsregulering kan også skje uavhengig av årlige lønnsforhandlinger - ved vesentlig endring i arbeidsoppgaver, funksjon og ansvar, eller ved urimelige skjevheter. Funksjonstillegg kan gis for oppgaver/funksjoner som er tidsbegrenset i virksomheten og følger funksjonen/stillingen og ikke person.

5. **SOSIALE BESTEMMELSER**

5.1 **Sykepenger, svangerskapsenger og foreldrepenger**

5.1.1 Full lønn

I tillegg til bestemmelsene i A-delen punkt 2 Lønn ved sykdom svangerskap, fødsel m.v., forstås lønn som full ordinær lønn samt opptjening av feriepenger utover folketrygdlovens begrensning på 48 dager.

5.2 **Arbeidstakere over 67 år**

Arbeidstakere som fortsetter i tjenesten etter fylte 67 år, har samme rettigheter til lønn ved sykdom eller skade som arbeidstakere yngre enn 67 år.

5.3 **Velferdspermisjon**

Når viktige velferdsgrunder foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjoner med lønn i inntil 10 dager.

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfeller av velferdspermisjon:

1. Permisjon ved dødsfall og for deltagelse i begravelse 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. Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.
2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege 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 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 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 i skolen.
5. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 2 timer pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 2 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 2 år.
6. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet. Det siktes til akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes, og arbeidstagerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstageren skal kunne få ordnet seg på annen måte.
7. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
8. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.
9. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.
10. Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.
11. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.
12. Permisjon for oppmøte på sesjon.

Med samboer menes 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.

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

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

5.4 **Omplassering**

Ved omplassering innen virksomheten pga. helsemessige årsaker, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, kan arbeidstakeren beholde sin nåværende faste årslønn som en personlig ordning. Det er en forutsetning at arbeidsforholdet har vart i minimum ett år.

5.5 Forsikringsordninger

De til enhver tid gjeldende forsikringsordninger i bedriften gjelder.

5.6 Pensjon

Ansatte i LHL skal være omfattet av pensjonsordning etter Lov om innskuddspensjon. Ordningen omfatter alle som oppfyller kravene til medlemskap, med unntak av ansatte med rett til medlemskap i lovbestemt tjenstepensjonsordning.

Medlemskap

Rett til medlemskap har alle fast og midlertidig ansatte, uavhengig av ansettelsesforholdets varighet og stillingsstørrelse, forutsatt at årlig lønnsinntekt er lik eller høyere enn minste-beløpet for oppgavepliktig lønn.

Pensjonsinnskudd

Innskuddspensjonsordningen har følgende satser:

- 7 % av pensjonsgivende lønn mellom 0 og 12 G
- Tilleggsinnskudd 18,1 % av pensjonsgivende lønn mellom 7,1 og 12 G.

Innskuddet fra de ansatte er på 1 % av pensjonsgivende lønn.

Med pensjonsgivende lønn menes grunnlønn og faste tillegg, jf. Lov om innskuddspensjon § 5-5, 2. ledd bokstav a.

Uførepensjon

Ansatte har rett til uførepensjon for uføregrad fra 20 %. Full pensjon er summen av $\frac{1}{4}$ G (likevel ikke mer enn 6 % av pensjonsgrunnlaget), 3 % av pensjonsgrunnlaget opp til 12 G og i tillegg 66 % av pensjonsgrunnlaget mellom 6 og 12 G.

Innskuddsfritak ved uførhet

Ansatt som blir ufør skal være sikret fortsatt sparing og premiebetaling frem til pensjonsalder. Ved delvis uførhet (minimum 20 %) gis det fritak for tilsvarende del av innskuddet.

6. DIETTGODTGJØRING OG SKYSSUTGIFTER, BRUK AV EGEN BIL

Bestemmelser om diettgodtgjøring, skyssutgifter og bruk av egen bil følger Statens regulativ for offentlige tjenestemenn.

7. ETTER- OG VIDEREUTDANNING

Det kan innvilges hel eller delvis studiepermisjon med lønn etter avtale med arbeidsgiver, og i samsvar med gjeldende kompetanseplan.

For studiepermisjon uten lønn gjelder Arbeidsmiljølovens § 12-11.

Ved innvilget studiepermisjon kan LHL gi støtte til:

- dekning av studiemateriell
- dekning av reiseutgifter etter søknad

Ved studiepermisjon med lønn gis det i forbindelse med eksamen:

- Permisjon med lønn for eksamensdagen, samt inntil to lesedager før hver eksamen.
- For hjemme-/gruppeeksamen gis det inntil tre dagers permisjon med lønn.

Ved studiepermisjon uten lønn kan overnevnte punkter knyttet til støtte og fri i forbindelse med eksamen innvilges etter søknad.

Søknad og avtale om etter- og videreutdanning

Det fylles ut en standard permisjonssøknad og en studieavtale som underskrives av begge parter. Søknad om etter- og videreutdanning skal sendes til nærmeste leder. Nærmeste leder innstiller til ledergruppen som behandler søknad og avtale. Søknad og avtale fremlegges for tillitsvalgte før vedtak. Avtalen signeres av arbeidstaker og generalsekretær.

Ved hel eller delvis permisjon med lønn gjelder følgende kriterier:

- Kurs og videreutdanning skal alltid være i henhold til kompetanseplan.
- Økonomiske og ressursmessige rammer for LHL
- Prioritering mellom kollegaer

Dersom bedriften gir lønnet permisjon eller yter annen støtte kan det kreves at arbeidstaker forplikter seg til en viss bindingstid. Lengden på denne vurderes i hvert enkelt søknadstilfelle.

7.1 Praksiskandidater

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

8. HJEMMEKONTOR/FJERNARBEID

Dersom det er forenlig med bedriftens behov, kan arbeidstakeren gis mulighet for en fleksibel arbeidssituasjon innenfor en forpliktende ramme. Partenes utgangspunkt er at alt fjernarbeid skal baseres på frivillighet og at arbeidstakerens tilhørighet til det sosiale miljøet på arbeidsplassen opprettholdes.

Med fjernarbeid mener partene inntektsgivende arbeid som regelmessig utføres et annet sted enn fra arbeidstakers ordinære arbeidsplass, men som også kunne vært utført på den ordinære arbeidsplassen. I hovedsak kan det tenkes organisert på følgende måte:

- Hjemmekontor, dvs. lønnet arbeid som foregår i arbeidstakerens egen bopel.
- Fleksibelt fjernarbeid, dvs. at fjernarbeiderens arbeid foregår på ulike geografiske steder. For eksempel fra fritidsbolig eller hjemme hos familiemedlemmer

Arbeidstaker kan til enhver tid pålegges å jobbe fra arbeidsgivers lokaler.

Hjemmekontor og fjernarbeid gjennomføres i henhold til gjeldende lovbestemmelsene på området.

I LHL avtales mulighet hjemmekontor og mulighet for fjernarbeid gjennom en individuell avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Avtalen skal bygge på en felles mal og skal være i tråd med Forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem, § 2. Ved endringer av avtalemalen, skal dette drøftes med tillitsvalgte.

Arbeidsgiver skal ha retningslinjer for antall dager og hvilke dager hjemmekontor/fjernarbeid kan gjennomføres. Avvik fra disse retningslinjene skal begrunnes i tilrettelegging på bakgrunn av helsemessige eller sosiale forhold. Ved endring av retningslinjene skal dette drøftes med tillitsvalgte.

Arbeidsgiver dekker innkjøp av utstyr for arbeidstaker etter faste satser. Satsene besluttes av arbeidsgiver. Ved endring av satsene skal dette drøftes med tillitsvalgte.

Arbeidstaker skal være omfattet av alle de personalforsikringer vedkommende ville være omfattet av hvis arbeidstaker arbeidet ved hovedarbeidsplassen

9. IKRAFTTREDEN OG VARIGHET

Det vises til protokoll fra innledende sentrale forhandlinger mellom Spekter og LO Stat (A-del).

PARTSSAMMENSATT UTVALG

1. Partene lokalt skal frem til mellomoppgjøret 2025 se på hele kap. 4 og vurdere å utarbeide et nytt lønnsystem med utgangspunkt i et stillingsvurdert minstelønnsystem tilpasset dagens organisering av LHL. Dette må ses i sammenheng med kompetansekartleggingen.
2. Partene lokalt skal gjennomgå en kompetansekartlegging innen 2025 og utarbeide en kompetanseplan, jf. Hovedavtalens § 44.

Oslo, 16. april 2024

Overenskomsten er elektronisk godkjent.

LHL

Mari Larsen /s/

HK Norge

Christopher Beckham /s/

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 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 forhandlingsystem 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 lønsmessig 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 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 tjenstepensjon 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 tjenstepensjonsordning 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 % verdiskapningstid. Det antas at verdiskapingsdelen er lavest i begynnelsen av læretiden og høyere mot slutten. Lønningen 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 verdiskapningstid 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 opplæring § 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 opplæring § 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 folketryktdloven, 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. folketryktdloven § 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 gruppelevsforssikring. Vilrårene 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 forskuttet 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 feriepeng grunnlaget, 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 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 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 virksomhetenes 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 virksomhetenes 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 arbeidssinnvandrere 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 redegjøringsplikten, 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, sjettede 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/

