



**FAGFORBUNDET**

# Overenskomst

1.april 2024 - 31. mars 2026

mellom

**Bring Home Delivery AS (Spekter)**

og

**Fagforbundet (LO Stat)**





**Bring Home Delivery  
Norge AS**

Østre Aker vei 264  
NO-0977 OSLO

Dato:

26. april 2024

## Protokoll

Fra Forhandlingene mellom Bring Home Delivery Norge AS og Fagforbundet,  
16.04. til 26.04.2024

Tilstede fra Bring Home Delivery Norge AS:

- Mikael Albertsson
- Berit Hægeland
- Karin Kruse (referent)

Tilstede fra Fagforbundet:

- Gerd Øiahals
- Rebekka Sophie Torp
- Jacqueline Hopkinson
- Marius Antonsen Weisæth
- Cathrine Ertsås

Forhandlingene ble ledet av daglig leder Mikael Albertsson, Bring Home Delivery Norge AS.

Etter forhandlingene ble partene enige om følgende:

### Økonomiske Forhold

- Det gis et årlig generelt tillegg fra 01.04.2024 for alle på kr 25,500 .-, tillegget inkluderer tillegget avtalt i de innledende sentrale forhandlinger. Lønnstilleggene er bruttotillegg. Deltidsansatte gis forholdsmessige tillegg.
- Morgen- og ettermiddagstillegget (tidligere kalt kveldstillegg) økes fra 22.- kr/time til 25.-/time fra 01.05.2024. Da vil ny sats bli utbetalt første gang på juni lønn.

### Endringer i Overenskomsten Del B

#### § 3. Stillingsstruktur

Det er enighet om at stillingsstruktur oppdateres, i en særavtale, med frist for utforming den 1. september 2024.

Overenskomsten som gjelder mellom partene fra 01.04.2024 til 31.03.2026 er fortsatt gjeldende med de endringer som fremgår nedenfor.

**Timelønna** for lagermedarbeidere er:

	Yrkesansiennitet			
År	0	2	4	6
Timelønn	246.07	249.07	251.07	255.07

**Timelønn** for hjelpemedarbeider er:

	Yrkesansiennitet			
År	0	1	2	4
Timelønn	207.29	210.29	213.29	217.29

**Timelønn** for sjåfør kl. C er:

Stillingstittel	Lønnsbånd pr time
Sjåfør kl. C	Kr. 227.29 – 277.29

**Det er enighet om følgende endring i § 3.2.**

Hjelpemann erstattes med hjelpemedarbeider.

**Det er enighet om følgende endring i §3.5:**

Ved intern oppdekking ut over 5 dager i en avdelingslederstilling, skal arbeidstaker lønnes med 6,000.- kr/måned eller 1,500.- kr/uke. For intern oppdekking for skiftleder ut over 5 dager, skal arbeidstaker lønnes med 3,000.- kr/måned eller 750.- kr/uke

**Det er enighet om følgende endring i §7.1.1**

Kveldstillegg erstattes med Morgen- og ettermiddagstillegg.

Nytt punkt:

**§ 20. Stillingsstørrelser**

Arbeidsoppgavene i bedriften skal organiseres, fordeles og tilrettelegges slik at det så langt som mulig legges til rette for heltidsstillinger.

**For øvrig er partene enige om**

**Gjennomsnittsberegning av arbeidstid**

Hovedregelen er at det er partene som inngår avtaler om gjennomsnittsberegning av arbeidstid.

Signert den 26.04.2024

Bring Home Delivery Norge AS

Mikael Albertsson

Fagforbundet

Rebekka Sophie Torp

# OVERENSKOMST

mellom

## Bring Home Delivery Norge AS og Fagforbundet

Gjelder fra 01.04.2024 til og med 31.03.2026

Del A i Overenskomst mellom Spekter og LO utgjør første del av denne overenskomsten.

## OVERENSKOMST DEL B

### 1. Omfang

Denne overenskomsten gjelder for fast ansatte i Bring Home Delivery Norge AS som er medlem i Fagforbundet, unntatt øverste leder og vedkommende sin ledergruppe.

1.1 Det forutsettes at ingen arbeidstakere gis lønns- og arbeidsvilkår som fraviker denne overenskomsten, med unntak av de som er nevnt i punkt 1.

### 2. Definisjoner

#### Arbeidssted

Arbeidssted er den adresse hvor arbeidstaker har sitt faste oppmøte.

### 3. Stillingsstruktur og lønnsfastsettelse

3.1 Selskapet skal ha en stillingsstruktur som viser stillingstitler med tilhørende lønnsnivå. Endringer i stillingsstrukturen drøftes av partene.

Timelønna for lagermedarbeidere er:

År	Yrkesansiennitet			
	0	2	4	6
Timelønn	246.07	249.07	251.07	255.07

### 3.2. Lønnsmodell for hjelpemedarbeider og sjåfør klasse C.

Hjelpemedarbeider:

År	Yrkes ansiennitet			
	0	1	2	4
Timelønn	207.29	210.29	213.29	217.29

Sjåfør kl. C:

Stillingstittel	Lønn pr time	Kommentarer
Sjåfør kl. C	Kr. 227.29 – 277.29	

Bedrift ansiennitet

År		
Tillegg	4 kroner	8 kroner

### 3.3 For stillinger som lagermedarbeider plasseres arbeidstaker inn i ansiennitetsstigen basert på lengde på relevant erfaring

Unge arbeidstakere lønnes slik:

16-17 år 70 % av minstelønn

17-18 år 80 % av minstelønn

Lærlinger omfattes av overenskomsten med mindre noe annet er bestemt i særavtale. Lærlingordninger/-lønn håndteres etter Overenskomsten del A-III, pkt 1.

For stillinger som omfattes av overenskomsten, lønns plasseres arbeidstaker ved ansettelsen basert på kompetanse og relevant erfaring.

### 3.4 Ved behov for å heve lønnen til medarbeidere f.eks for å beholde kompetansen i selskapet, skal dette skje etter forhandlinger mellom partene.

### 3.5. Ved intern oppdekking ut over 5 dager i en avdelingslederstilling, skal arbeidstaker lønnes med 6,000.- kr/måned eller 1,500.- kr/uke. For intern oppdekking for skiftleder ut over 5 dager, skal arbeidstaker lønnes med 3,000.- kr/måned eller 750.- kr/uke

## 4. Arbeidstid

4.1. Arbeidstiden er 37,5 timer pr. uke, eksklusiv lovpålagt pause.

4.2. Den alminnelige arbeidstiden for arbeidstakere som er underlagt arbeidsmiljølovens arbeidstidsregler, legges mellom kl. 07:00 og kl. 17:00.

- 4.3 **Fridager**  
Onsdag før skjærtorsdag, jul-, påske-, pinse- og nyttårsaften regnes som hel dag, selv om arbeidet ordinært avsluttes kl. 13.00. Nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kr.Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag skal være fridager.
- 4.4 Ordninger for fleksibel arbeidstid kan avtales mellom partene.

## 5. Arbeidsplaner/skiftordninger

For arbeidstid/arbeidsplan gjelder reglene i Arbeidsmiljøloven  
Arbeidstid kan gjennomsnittsberegnes etter avtale mellom partene.

## 6. Lønn - definisjoner, regulering og utbetaling

- 6.1. **Definisjon av lønn**  
En fastsatt timelønn er basis for lønnsberegninger
- Månedslønn (ved 37,5 t/u) = Timelønn multiplisert med 162,5
  - Årslønn = Månedslønn multiplisert med 12
  - Overtid = Timelønn tillagt 50 % evt. 100 %, jf pkt. 8.1.  
For øvrig henvises til AML kap. 10.
- 6.2. Med begrepet "lønn" under sykdom, fødsel, adopsjon, omsorg for sykt barn, velferdspolis og yrkesskade menes den lønn, uavhengig av folketrygdlovens inntekstbegrensninger, som vedkommende til enhver tid har krav på i sitt ansettelsesforhold, inklusiv lønnsmessige tillegg etter oppsatt arbeidsplan.
- 6.3. Lønn reguleres slik det framgår av Overenskomsten Del A.
- 6.4. **Utbetaling av lønn**

Utbetaling av lønn skal skje seinest den 12. hver måned.  
Faller lønningdagen på lørdag, søndag, helge- eller høytidsdag, skal lønnen utbetales i løpet av siste virkedag før slike dager.  
Variable tillegg utbetales i den ordinære lønnsutbetalingen måneden etter at de er opptjent.

## 7. Tillegg

- 7.1. **Kompensasjon for ubekvem arbeidstid**

### 7.1.1. Morgen og ettermiddagstillegg

Arbeidstaker omfattet av § 4.2 betales for ordinært arbeid mellom kl. 06.00 – 07.00 og kl. 17.00 – 21.00, et tillegg på kr 25,- pr time.

Tillegget utbetales ikke for arbeid som etter pkt. 7.1.3. og 8.1. godtgjøres med

50% og 100 % tillegg.

#### 7.1.2. Natt og helg

For ordinært arbeid i tidsrommet kl. 21:00 – kl. 06:00 mandag – søndag, betales et tillegg på kr 70,- pr time.

For ordinært arbeid i tidsrommet kl. 06:00 – 21:00 lørdag betales et tillegg på kr. 27,- pr time.

For ordinært arbeid i tidsrommet kl. 06:00 – 21:00 søndag betales et tillegg på kr. 50,- pr time.

Tillegget utbetales ikke for arbeid som etter pkt. 7.1.3. og 8.1 godtgjøres med 50 % og 100 % tillegg.

#### 7. 1. 3. Helligdager

For ordinært arbeid på følgende dager betales i tillegg til ordinær lønn en kompensasjon tilsvarende 100 % tillegg på timelønn:

1. Nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kr. himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag, og etter kl. 13.00 på onsdag før skjærtorsdag, på jul-, påske-, pinse- og nyttårsaften.

Ved overtidsarbeid på helligdager (pkt. 7.1.3) utbetales lørdagstillegg i tillegg til overtidstillegget.

#### 7. 2. Kompetansetillegg

##### 7. 2.1. Fagbrev

Arbeidstaker som har bestått fagprøven innen et fag etter lov om fagopplæring, tilkommer et fagbrevtillegg på kr 18 600,- pr år, såfremt fagbrevet er relevant for stillingen. Partene drøfter hvilke fagbrev som er relevante i virksomheten.

### 8. Overtid

8. 1. For overtidsarbeid betales 50 % tillegg på timelønna pr arbeidet time.

Det betales likevel 100 % tillegg på timelønna for overtidsarbeid som følger:

kl. 21:00 – kl. 06:00 (natt)

fra kl. 13:00 på onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften på lørdager, søndager og helligdager

8. 2. Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i det enkelte tilfelle, kan opparbeidet overtid avspaseres, time for time.

Arbeidstaker har i slike tilfeller krav på å få utbetalt overtidstillegget.



## 9. Diett og andre godtgjørelser på tjenestereiser

Diett og andre godtgjørelser dekkes etter statens reiseregulativ innenlands og utenlands.

Diett og andre godtgjørelser for tjenestereiser utover 7 dager avtales med daglig leder og HR sjef.

## 10. Lønnsbestemmelser

### 10.1 Lønn under sykdom, fødselspenger, svangerskapspenger og adopsjonspenger

Når en som ansatt og har tiltrådt stilling i virksomheten er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, fødselspenger, svangerskapspenger eller adopsjonspenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal arbeidsgiver forskuttere full lønn i sin heltids eller deltidsstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen). Dette gjelder også ved fravær med rett til omsorg/pleiepenger i forbindelse med kronisk sykt eller funksjonshemmet barn.

### 10.2 Sykepermisjon uten lønn

I tillegg til perioden hvor det ytes sykelønn kan arbeidstaker gis permisjon uten lønn på grunn av sykdom inntil 1 år. Forutsetningen for permisjon er at arbeidstakeren i samarbeid med arbeidsgiver/NAV utarbeider og følger opp en handlingsplan for permisjonsåret med sikte på å komme tilbake i arbeid. Permisjonen gis i den lengde det er definerte planer for.

### 10.3 Lønn under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt

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

## 11. Omplussing

Ved omplussing til annet, evt. lavere lønnet stilling – grunnet sykdom, skade, innskrenkning eller andre forhold som ikke skyldes arbeidstakeren, skal arbeidstakeren som hovedregel beholde sin lønnplassering som en personlig ordning.

## 12. Kompetanseutvikling

Bedriften skal årlig synliggjøre framtidig kompetansebehov og drøfte med

tillitsvalgte hvordan behovet i størst mulig grad kan ivaretas gjennom interne kompetansetiltak samt fag- og yrkesopplæring.

Partene skal årlig drøfte plan for kompetanseutvikling i tråd med virksomhetens strategiske planer, herunder gjennomføring og kostnadsdekning av denne.

### 13. **Ferie og lovfestede permisjoner**

Ferie/feriepenger gis i samsvar med Ferieloven og Overenskomsten del A. Feriepenger for siste opptjeningsår utbetales i juni i ferieåret.

Permisjoner gis i samsvar med Arbeidsmiljøloven.

I samsvar med Overenskomsten Del A III pkt.2, gis ordinær lønn i situasjoner hvor fast ansatt arbeidstaker har rett til syke- og omsorgspenger.

### 14. **Hjemmekontor**

Dersom arbeidsgiver ønsker å tilby hjemmekontor fremgår omfang og vilkår i særavtale. Hjemmekontor skal være frivillig og avtales skriftlig med den enkelte. Ved bruk av hjemmekontor skal overenskomstens regler følges.

### 15. **Velferdspermisjoner**

I situasjon hvor det foreligger vektig velferdsgrunn, kan arbeidstaker etter søknad til nærmeste leder innvilges en kortvarig permisjon med lønn. Velferdspermisjoner kan sammenlagt ikke overstige 2 uker pr kalenderår. (Retningslinjer for praktisering fastlegges i særavtale.)

### 16. **Tilrettelegging av arbeidet**

Arbeidstakere skal likebehandles, uavhengig av hudfarge, religion eller kulturell bakgrunn, og det skal legges til rette for å kunne rekruttere og integrere arbeidstakere med etnisk minoritetsbakgrunn.

Kvinner og menn lønnes likt for likt arbeid og gis samme mulighet for arbeidsoppgaver og utviklingstiltak innen bedriftens ulike områder.

Gravid arbeidstaker har rett til høvelig arbeid under graviditeten, uten lønnsreduksjon.

Arbeidstaker som midlertidig går i redusert stilling skal ikke tape mulighet for avansements- og karrieremuligheter, og heller ikke kompetansegivende opplæring og oppgaver.

Så langt råd er, skal det tilrettelegges for at arbeidstakerne kan ha mulighet for å

stå lengre i arbeidslivet og får en verdig avslutning av sin yrkeskarriere.

## 17. Prøvetid og oppsigelse

Det kan ved ansettelse avtales prøvetid på 6 måneder.

I prøvetiden gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsestid.

Etter endt prøvetid gjelder for fast ansatte en gjensidig oppsigelsestid på 3 måneder.

For øvrig gjelder arbeidsmiljølovens regler.

## 18. Personalforsikringer

Arbeidstaker skal ha tilgang til informasjon om gjeldende personalforsikringer.

Endringer i personalforsikringer skal drøftes.

## 19. Pensjonsordning

Selskapet har innskuddspensjonsordning for sine ansatte. Innskuddssatsene skal være 5,7 % av pensjonsgrunnlaget inntil 7,1G og 21,3 % av pensjonsgrunnlaget mellom 7,1 G og 12 G. Medlemmene betaler en egenandel av innskuddet til spareordningen tilsvarende 2 % av pensjonsgivende lønn.

Selskapet har også uførepensjonsordning for sine ansatte.

## 20. Stillingsstørrelser

Arbeidsoppgavene i bedriften skal organiseres, fordeles og tilrettelegges slik at det så langt som mulig legges til rette for heltidsstillinger.

**Bring Home Delivery Norge AS**



---

Mikael Albertsson

**Fagforbundet**



---

Rebekka Sophie Torp



**Særavtale**  
**RETNINGSLINJE FOR KORTERER VELFERDSPERMISJONER**

Avtalen utdyper Overenskomsten DEL B pkt 11.

Avtalen gjelder fra overenskomstens vedtakelse og inntil videre.

Med korte velferdspermisjoner etter overenskomsten pkt 11 menes permisjoner for nødvendig tid, vanligvis inntil 1 dags varighet, betalt med ordinær lønn. Velferdssituasjoner som ikke er omtalt nedenfor vurderes konkret i hvert tilfelle.

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.

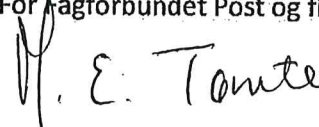
1. Permisjon ved **dødsfall og for deltagelse i begravelse** når det gjelder den nærmeste familie. Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektsforhold til arbeidstageren, så somektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn.
2. Permisjon for **undersøkelse, behandling og kontroll av tannlegespesialist og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor** når trygden gir stønad til behandling. Det dreise seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfeller vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slie tilfeller falle utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner.
3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av **sykdom** må forlate arbeidsstedet.
4. Permisjon til å **følge barn** i barnehage og første skoledag. Arbeidstakere som må være til stede sammen med barnet de første dagene i barnehage eller hos dagmamma, kan få permisjon med lønn i inntil 3 dager dersom det er attestert fra barnehagen at dette er ønskelig. Arbeidstakere som har fått innvilget 3 dager fri med lønn, kan ikke gis ytterligere fri med lønn samme kalenderår for tilvenning av et annet barn i barnehage, eller tilvenning av samme barn i ny barnehage.  
  
Det gis velferdspermisjon med lønn 1 dag for å følge barnet på skolen den dagen det begynner i 1. klasse.
5. Permisjon på grunn av **akutte sykdomstilfeller** i hjemmet. Det siktes til akutte sykdomstilfeller i hjemmet, forutsatt at annen hjelp, ikke kan skaffes, og arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene og korte permisjoner for at arbeidstakeren skal kunne få ordnet seg på annen måte.
6. Permisjon ved deltagelse i **egne barn konfirmasjon**.
7. Permisjon ved **flytting** til ny fast bopel.
8. Permisjon ved **begravelse av ansatte**, slik at de ansatte på vedkommende avdeling kan være representert.

Oslo, den 06.mars 2020

For Bring Home Delivery Norge AS



For Fagforbundet Post og finans



## Særavtale om stillingsstruktur, Mai 2023

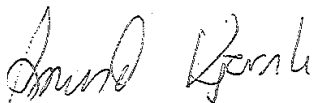
### For Bring Home Delivery Norge AS

Lønnen i stillingsstrukturen forhandles mellom partene. For stillinger der det er angitt topplønn kan høyere lønn avtales mellom partene.

Stillingstittel	Ny timelønn 2022	
	fra kr	til kr
Lagermedarbeider	232,99	241,99
Lagerspesialist	241,03	258,03
Skiftleder	251,03	268,03
Driftsleder	263,03	293,03
Kontormedarbeider	202,53	258,03
Logistikkoordinator	223,03	
Trafikkordinator	233,03	
Teamleder	251,03	
Fag/stabsstillinger	253,03	

Signert

For Bring Home Delivery



Karin Kruse,

HR sjef

Amund Kjernli

Fagforbundets representant

# Protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2024

År 2024, den 9. og 10. april, ble det holdt forhandlinger mellom

- Arbeidsgiverforeningen Spekter og
- Landsorganisasjonen i Norge (LO), representert ved LO Stat.

vedrørende revisjon av overenskomstene i Spekter-områdene.

Tilstede i ett eller flere møter:

Fra Spekter:

Anne-Kari Bratten  
Bjørn Skrattegård  
Sanna Andersen Granbo  
Kristin Bryntesen Watndal  
Katrine Skaaland Sætremyr  
Lars Kåre Smith  
Fride Halmøy  
Brita Alsos  
Trude Kolle Martini  
Trude Rostad  
Ole Andreas Hansen  
Dag Rune Gabrielsen  
Dag Bjørnar Jonsrud  
Arild Eilerås  
Egil Linge Anderssen  
Lars H Alstadsæter  
Ida Kinn  
Hilde Brit Christiansen  
Jan Olav Sveen  
Bjørn Auglend  
Marte Båtstrand  
Ingvild Dahl Dørnes  
Mårten Brandsnes Faret  
Trond Bergene  
Thomas Knutsen  
Elin Dalen  
Emilie Ulsaker Knudsen  
Astrid Jahr Olsen  
Astrid Driva Rødsand  
Roar Johannessen  
Stein Gjerding

Fra LO Stat:

Lise Olsen  
Renee Rasmussen  
Henriette Jevnaker  
Sissel Hallem  
Jane Sæthre  
Torfinn Håverstad  
Tore Walmsnæss  
Cathrine Nyheim  
Jacqueline Hopkinson

SX . LO

Odd Haldgeir Larsen  
Gerd Øiahals  
Hanne Kolby  
Kai Nygård  
Nora Hagen  
Roger Moum  
Reidunn Wahl  
Lisbeth Grandalen  
Sarwat Ansar  
Astrid Wettre  
Siri Møllendal  
Rolf Ringdal  
Renate Swensen  
Pål Kjærstad  
Johanne Skarbø Pedersen  
Kristian Brustad

Forhandlingene ble ført i henhold til Hovedavtalens § 7 annet ledd.

#### **I ENDRINGER I OVERENSKOMSTENS DEL A**

Partene er enige om de endringer i overenskomstens del A som fremgår av vedlegg 1.

#### **II INNDELING I OVERENSKOMSTOMRÅDER**

Partene er enige om at virksomhetene inndeles i 13 overenskomstområder.

Overenskomstens del A1 slik den er avtalt for overenskomstområde 10 skal også gjøres gjeldende for område 11. Overenskomstområdene og fordelingen av virksomheter i overenskomstområdene fremgår av vedlegg 2 til protokollen.

#### **III ØKONOMI**

Det gis et generelt tillegg på kr 13.650,- pr år.

Tilleggene er bruttotillegg og gis med virkning fra 1. april 2024. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

Partene skal i de videre forhandlingene bygge tilleggene inn i sine lønssystemer og selv gjøre de nødvendige omregninger dersom lønssystemene bygger på andre målstørrelser enn årslønn.

#### **Særskilt for område 10 og 13:**

Lønnstillegg for disse områdene fastsettes i de videre forhandlinger.

#### **Særskilt for område 5:**

Lønnstillegg for dette området fastsettes slik det fremgår av protokoll datert 12. februar 2024.

*St.*      *rd*



#### IV FRISTER FOR DE VIDERE FORHANDLINGER

Frist for avslutning av de lokale forhandlingene er 3. mai kl. 12:00. For område 6 NRK er fristen 25. april kl 16.00, for område 2 Norges Bank er fristen 6. mai kl. 16.00 og for område 1 Kultur er fristen 8. mai kl. 12.00. Behov for bistand varsles til de sentrale parter løpende.

Frist for de videre forhandlinger i område 10, 11 og 13 avtales senere.

De sentrale parter forutsetter at det avholdes reelle forhandlinger før de lokale parter ber om bistand. LO Stat og Spekter skal sammen bidra til effektiv fremdrift i B-dels forhandlingene.

#### V GJENNOMFØRING AV FORHANDLINGSRESULTATET

Avtalte tillegg gis ikke til arbeidstakere som er fratrudd før overenskomstens vedtakelse, med mindre fratredelsen skyldes pensjoning. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.

#### VI OU-AVTALENE

OU-avtalene prolongeres for overenskomstperioden 2024 – 2026.

#### VII TARIFFPOLITISKE FORUTSETNINGER

Partene forutsetter at den samlede lønnsveksten som avtales sentralt og lokalt skal være normgivende både for ledere og andre grupper i virksomhetene.

Arbeidsgiverforeningen Spekter

  
Bjørn Skrattegård

LO Stat

  
Lise Olsen

#### Vedlegg

Overenskomsten del A mellom Spekter og LO Stat  
Inndeling i overenskomstområder for perioden 2024-2026

## **Til protokollen**

### **I Kunstig intelligens**

Anvendelse av kunstig intelligens antas å kunne gi betydelige produktivetsgevinster som er til fordel for virksomheten og de ansatte i mange av Spekters medlemsvirksomheter. Samtidig vil bruk av kunstig intelligens blant annet kunne ha innvirkning på arbeidsprosesser, personvern, endringer i ansvars- og oppgavefordeling og behov for kompetanseutvikling. Partene er enige om viktigheten av at tillitsvalgte involveres i tråd med hovedavtalens bestemmelser.

Partene er enige om at det partssammensatte Utvalget for samarbeid, integrering og kompetanse gis i oppgave å belyse utviklingstrekkene og betydningen innføring av kunstig intelligens må forventes å få for virksomhetene og arbeidstakerne, samt diskutere hvordan man gjennom de ansattes medvirkning og partssamarbeid mellom ledere og tillitsvalgte kan bidra til gode prosesser, sikre produktivetsforbedring og trygge arbeidsplassene.

Det partssammensatte utvalget definerer selv om arbeidet skal føre frem til at det utarbeides en felles veileder, arrangeres en felles konferanse og/eller andre tiltak.

### **II Hjemmekontor/fjernarbeid**

Partene er enige om å be arbeids- og inkluderingsdepartementet vurdere om dagens bestemmelser vedrørende yrkesskadeforsikring for hjemmekontor/fjernarbeid er tilpasset dagens arbeidsliv.

### **III Et godt arbeidsliv**

Det partssammensatte utvalget for samarbeid, integrering og kompetanse gis i mandat å diskutere forslag som kan få arbeidstakere til å stå lenger i jobb. Dette arbeidet skal omfatte tiltak gjennom hele arbeidslivet. Det utarbeides en rapport fra arbeidet innen 1. januar 2026.

### **IV Etter- og videreutdanning**

LO Stat og Spekter viser til arbeidet med en kompetansereform som er avtalt i meklingen mellom Fellesforbundet og Norsk Industri, og er enige om å følge med på utviklingen av denne reformen i perioden. Partene viser også til Kompetansereformutvalget, og forventer at regjeringen i dialog med partene, etablerer en hensiktsmessig oppfølging av forslagene fra utvalget.

LO Stat og Spekter er enige om å ha dialog om hvilken betydning resultatene av disse prosessene har for Spekter-området.

### **V Inndeling i overenskomstområder**

Partene vil i tariffperioden gjennomgå ulike sider ved overenskomstområdeinndelingen.

### **VI**

Partene skal ha dialog om hvordan overenskomster skal identifiseres med hensyn til virksomhet.

*SA. (6)*

**Protokolltilførsel fra Spekter:**

Spekter legger til grunn at når det innføres en sliterordning i Folketrygden, så avvikles den tariffbestemte sliterordningen jf. A-delen romertall IV, punkt 1.

**Protokolltilførsel fra LO Stat:**

LO Stat vil prioritere en rettferdig lønnspolitikk og oppfordrer lokale parter til å innarbeide en lavlønsprofil i de videre forhandlingene.

LO Stat oppfordrer de lokale partene i B-delsforhandlingene om å finne hensiktsmessige løsninger for å ivareta muligheten for at det sikres fri på søndager ved avvikling av hele ferieuken.

BP 60

Vedlegg 1:

## 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 14. desember 2017.

#### 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 aktivt skal bruke dem som grunnlag for den lokale lønnsdannelsen.

I helseforetakene vurderes behovet for kriterier senere i forhandlingene.

Partene skal, 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 Spekter området 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 lavlønnte 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.

*Handwritten signature and initials*

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

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 Spekter-området 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 i.h.t. 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 i h.h.t. 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 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 m.v.**

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 sykepenger i forbindelse med kronisk sykt eller funksjonshemmet barn.

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 i h.h.t. 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. Vilårene 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, jfr. 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, jfr. ferieloven § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jfr. 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 feriepenge 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 feriepenge.

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 feriepenge.

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jfr. 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, jfr. § 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, jfr. 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, jfr HA § 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, jfr. 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, jfr. 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 fratrukke seg 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.

*Handwritten initials and a mark.*

## 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 Fag – og yrkesopplæring

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 legges til rette for at ufaglærte får anledning til å ta fagbrev. 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 ansattegrupper.

### 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,

32. 10

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 mellom kjønnene**

De lokale parter identifiserer eventuelle barrierer mot likestilling i virksomheten. Dette gjelder i forbindelse med bl.a. rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 1. Det skal planlegges og iverksettes tiltak for å fremme likestilling i virksomheten. Partene viser også i denne sammenheng til Hovedavtalens § 30, fjerde 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. I følge 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 i fra 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. HA § 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 IV 2, 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.

1.

Vedlegg 2:

## Overenskomster LO

Det skal inngås overenskomster ved følgende virksomheter i tråd med Hovedavtalen § 5, så lenge vilkårene for dette er oppfylt:

### Overenskomstområde 1 Kultur:

Arktisk Filharmoni AS  
Barratt Due musikk institutt  
Dansens Hus AS  
Den Norske Opera & Ballett AS  
Det Norske Blåseensemble anno 1734  
Drammen Scener AS  
Kilden Teater og Konserthus (Kristiansand Symfoniorkester)  
Music Norway  
Musikkselskapet Harmonien  
Nasjonalmuseet for kunst, arkitektur og design  
Nobels Fredssenter  
Norsk Folkemuseum  
Norsk Forfattersentrum  
Operaen i Kristiansund  
Oslo Konserthus AS  
Oslo-Filharmonien  
Stavanger Symfoniorkester  
Trondheim Symfoniorkester  
Østnorsk Jazzsenter  
**Østfold Internasjonale Teater**  
OCA Office for Contemporary Art Norway  
**Olavshallen AS**  
**Fargespill Stiftelsen**  
**Ibsenhuset**  
**Riksscenen**

### Teatrene har felles overenskomst:

Beaivvas Sami Nasunlateahter  
Brageteatret  
Carte Blanche AS  
Den Nationale Scene  
Det Norske Teatret  
Haugesund Teater  
Det Vestnorske Teateret  
Hålogaland Teater  
Kilden Teater og Konserthus  
Nationaltheatret  
Nordland Teater



Turnéteatret i Trøndelag  
Oslo Nye Teater  
Riksteatret  
Rogaland Teater  
Teater Vestland  
Teater Ibsen (Telemark og Vestfold Regionteater)  
Teater Innlandet  
Teatret Vårt (Regionteateret i Møre og Romsdal)  
Trøndelag Teater.

**Overenskomstområde 2 Norges Bank:**  
Norges Bank

**Overenskomstområde 3 Avinor:**  
Avinor AS  
Avinor Flysikring AS  
Svalbard Lufthavn AS

**Overenskomstområde 4 Virksomheter med definerte samfunnsoppdrag:**

AtB AS  
Bane NOR SF  
Brakar AS  
Electronic Chart Centre AS, ECC  
Enova SF  
Entur AS  
Finnmarkseiendommen, Fefo  
Garantikassen for fiskere  
Innovasjon Norge  
Norges forskningsråd  
Norsk Helsenett SF  
Norsk Tipping AS  
Ruter AS  
Sio Mat og Drikke AS  
SIVA, Selskapet for industrivekst SF  
Statskog SF  
Stiftelsen Asta  
Studentsamskipnaden i Oslo og Akershus, SiO  
Studentsamskipnaden i Stavanger  
Studentsamskipnaden i Sørøst-Norge  
Studentsamskipnaden i Østfold, SiØ  
Studentsamskipnaden i Ås, SiÅs  
Studentsamskipnaden på Vestlandet  
Trygg Trafikk  
Vinmonopolet, AS

**Overenskomstområde 5 Vy Buss:**  
Vy Buss AS

SA 0

Virksomhetene i dette området omfattes av Bussbransjeavtalen og Funksjonæravtalen for Vy Buss.

**Overenskomstområde 6 NRK:**

NRK AS

**Overenskomstområde 7 Tog:**

CargoNet AS

SJ Norge AS

Flytoget AS

Go-Ahead Norge AS

Hector Rail AB

Vygruppen AS

Vy Tog AS

Vy Gjøvikbanen AS

**BLS Rail AS**

**Overenskomstområde 8 Posten Bring:**

Bring Courier & Express Norge AS

Bring Home Delivery Norge AS

Bring Warehousing AS

Posten Bring AS

Posten Bring Bildrift AS

**Bring Før 7 AS**

**Overenskomstområde 9 Øvrige:**

Baneservice AS

Det Norske Myntverket AS

Falck Brann & Redningstjeneste AS

Infranord Norge AS

BORI BBL

LHL, Landsforeningen For Hjerte og Lungesyke

Mantena AS

Norges Håndballforbund

Norsk Medisinaldepot AS

NORSØK, Norsk senter for økologisk landbruk

Akasia Kirke og Gravplass AS

OneCo Networks AS

Sporveien AS

Veterinærmedisinsk Oppdragscenter AS, VESO

**Bondelagets samarbeidspartnere**

**Agilia AS**

**Euromaint Rail AS**

Fjellinjen AS

Inselo Logistikk AS

**360 Logistics**





**Overenskomstområde 10 Helseforetak med sykehusdrift:**

Akershus universitetssykehus HF  
Finnmarkssykehuset HF  
Helgelandsykehuset HF  
Helse Bergen HF  
Helse Fonna HF  
Helse Førde HF  
Helse Møre og Romsdal HF  
Helse Nord Trøndelag HF  
Helse Stavanger HF  
Nordlandssykehuset HF  
Oslo universitetssykehus HF  
St. Olavs Hospital HF  
Sunnaas sykehus HF  
Sykehuset i Vestfold HF  
Sykehuset Innlandet HF  
Sykehuset Telemark HF  
Sykehuset Østfold HF  
Sørlandet Sykehus HF  
Universitetssykehuset Nord-Norge HF  
Vestre Viken HF  
Helse Midt-Norge RHF  
Helse Nord RHF

**Overenskomstområde 11 Øvrige Helseforetak**

Sykehuspartner HF  
Luftambulansetjenesten HF  
Pasientreiser HF  
Helse Vest IKT AS  
Helsetjenestens driftsorganisasjon for nødnett HF  
Helseplattformen AS  
Sjukehusapoteka Vest HF  
Helse Nord IKT HF  
Sykehusapotekene HF  
Sykehusinnkjøp HF  
Hemit HF  
Sjukehusapotekene Midt-Norge HF

**Overenskomstområde 12 Virksomheter innenfor helse, velferd og oppvekst:**

2Care Oslo AS  
Evidia Røntgen AS  
Diakonissehuset Lovisenberg  
Lovisenberg Omsorg AS  
Meråker Sanitetsforenings Kurbad AS  
Norlandia Preschool AS  
Norlandia Care AS  
Sophies Minde Ortopedi AS  
Trøndelag Ortopediske Verksted AS, TOV  
Tyrili Klatresystemer AS, Tyrilistiftelsen, Tyrili Utvikling og prosjektstiftelse



Unicare BAB AS  
Unilabs Norge AS  
Valnesfjord Helseportssenter  
OCH Ortopdi AS  
Lovisenberg Rehabilitering AS  
Lovisenberg Diakonale Barnehage AS

**Overenskomstområde 13 Sykehus med driftsavtale:**

Lovisenberg Diakonale Sykehus AS  
Martina Hansens Hospital AS

**Virksomheter utenfor områdeinndeling:**

Diakonistiftelsen Røysum  
Lovisenberg Omsorg 2 AS  
Røde Kors Rehabiliteringssenter AS  
Stiftelsen Ribo  
Unicare Rehabilitering AS  
Cura Kompetanse AS  
Tian Helse AS/Tian Helse Øst AS







FAGFORBUNDET

Omtanke • Solidaritet • Samhold



Skann qr-koden for  
å laste ned digital versjon