



FAGFORBUNDET

Overenskomst

1. april 2024 - 31. mars 2026 mellom

Bring Warehousing (Spekter)

og

Fagforbundet (LO Stat)



Protokoll

Fra forhandlinger mellom Bring Warehousing AS og Fagforbundet 22. april 2024.

Tilstede fra Bring Warehousing AS: Stefan Einarsson
Kristina Mork
Tore Nerland

Tilstede fra Fagforbundet: Adel Hadi
Gerd Øiahals
Jacqueline Hopkinson
Marius Weisæth

Resultat B-delsforhandlingene 2024 Bring Warehousing AS

Det gis et generelt årlig tillegg på kr 23.000,- til alle med årslønn opp til og med kr 550 000.-
Ansatte med årslønn over kr.550 000,- gis et tillegg på 4,3 %. Tilleggene inkluderer alle tillegg
gitt i A-delen.

Det er i tillegg avtalt:

- Fagbrevtillegg økes med kr 500.- slik at fagbrevtillegg per år er på kr 10 000.-.
- For ordinært arbeid i tiden mellom kl. 06.00 og kl. 07.00 og mellom kl. 17.00 og kl. 21.00 økes tillegget for ubekvem arbeidstid med kr 3,- fra kr.22,00 pr. arbeidet time til kr.25,00 per time.

Deltidsansatte og yngre arbeidstakere gis forholdsmessige tillegg.

Alle endringer gjelder fra 01. april 2024.

Endringer i Overenskomsten Del B

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

Endret punkt

3.1. Ansiennitetsstigen med justering fra og med 01.04.2024.

Lager- og terminalarbeidere:

Ansiennitet	Årslønn (100%)
0 - 1 år	426.500
1 - 2 år	431.000
2 - 4 år	436.250
4 - 6 år	446.000
over 6 år	455.750

Driftskoordinatorer:

Ansiennitet	Årslønn (100%)
0 - 2 år	485.000
2 - 4 år	494.750
4 - 6 år	504.500
over 6 år	514.250

Ny § 19

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

Gjensidig protokolltilførsel:

Gjennomsnittsberegning av arbeidstid

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

Bring Warehousing AS


Stefan Einarsson

Fagforbundet


Adel Hadi

Som del B gjelder følgende for Bring Warehousing AS:

§ 1 OVERENSKOMSTENS OMFANG

Overenskomsten omfatter medlemmer av Fagforbundet innen alle funksjoner i Bring Warehousing AS. Overenskomsten omfatter ikke selskapets ledernivåer 1, 2 og 3.

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

§ 2 ARBEIDSTID

2.1 Den ordinære ukentlige arbeidstid skal i gjennomsnitt på årsbasis utgjøre 37,5 timer, eksklusiv spisepause.

2.1.1 Eventuell gjennomsnittsberegning av arbeidstiden skal skje etter AML bestemmelser.

2.1.2 Turnus/skiftarbeid skal drøftes med tillitsvalgte.

2.1.3 Når arbeidet utføres på forskjellige tider av døgnet, skal det utarbeides arbeidsplaner som viser den ansattes arbeidstid- og fritid.

2.2 Onsdag før skjærtorsdag og nyttårsaften er arbeidstiden frem til klokken 13:00. 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kristi himmelfartsdag, pinseaften, 1. og 2. pinsedag, julaften, 1. og 2. juledag er fridager.

2.3 Godtgjørelser ved arbeid på morgen / ettermiddag / kveld / natt

2.3.1 For ordinært arbeid i tiden mellom kl. 06.00 og kl. 07.00 og mellom kl. 17.00 og kl. 21.00 utbetales kr.25,00 pr. arbeidet time.

2.3.2 Arbeidstakere som etter avtale har overtidsbetaling for ordinært nattarbeid, skal ikke ha godtgjørelse etter pkt 2.3.3.

2.3.3 For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl. 21.00 og kl. 06.00 utbetales et tillegg på kr.70,00 pr. klokke time.

2.4 Godtgjørelse ved arbeid på lørdag og søndag

2.4.1 For arbeid i perioden på lørdag fra kl.00.00 til kl.24.00 gis kr. 25,- pr klokke time.

For arbeid i perioden på søndag kl.00.00 til kl.24.00 gis kr. 35,- pr klokke time.

Tilleggene utbetales i tillegg til godtgjørelse etter pkt 2.3.1 og 2.3.3. Tilleggene utbetales ikke i tillegg til forhøyet overtidsbetaling i § 5.

2.5 Det kan avtales fleksible arbeidstidsordninger i bedriften. Hvem som omfattes av dette drøftes mellom partene. Vilårene for fleksitidsavtale fastsettes i egen særavtale (S2 Tidsbegrenset).

§ 3 LØNNBESTEMMELSER

3.1 De ansatte lønnes individuelt.

3.1.1 Lønn - definisjoner, reguleringer og utbetaling

Med begrepet "lønn" under sykdom, fødsel, adopsjon, omsorg for sykt barn, velferdspermisjon og yrkesskade menes den lønn, uavhengig av folketrygdlovens inntektbegrensninger, som vedkommende til enhver tid har krav på i sitt ansettelsesforhold, inklusiv lønsmessige tillegg etter oppsatt arbeidsplan.

3.1.2 Ansiennitetsstigen med justering fra og med 01.04.2024.

Lager- og terminalarbeidere:

Ansiennitet	Årslønn (100%)
0 - 1 år	426.500.-
1 - 2 år	431.000.-
2 - 4 år	436.250.-
4 - 6 år	446.000.-
over 6 år	455.750.-

Driftskoordinatorer:

Ansiennitet	Årslønn (100%)
0 - 2 år	485.000.-
2 - 4 år	494.750.-
4 - 6 år	504.500.-
over 6 år	514.250.-

Lønn til unge arbeidstakere:

16-17 år: er lønnen satt til 80% av begynnerlønn

17-18 år: er lønnen satt til 90% av begynnerlønn

3.2 Tillegg for fagbrev

Arbeidstakere med fagbrev fra logistikkfaget og/eller andre relevante fagbrev gis et lønnstillegg på kr.10.000 per år som kommer i tillegg til den til enhver tid fastsatte lønn etter § 3.1.

3.3 Lønnsdefinisjoner

Lønn utbetales som månedslønn. Timelønn er månedslønn dividert med 162,5. Overtid beregnes av timelønn.

3.4 Forhandlinger

Forhandlinger om lønnstillegg gjennomføres i henhold til forhandlingsordningen som avtales mellom LO-Stat og Spekter.

Det forhandles om generelle tillegg og/eller om en sum til individuelle tillegg som fordeles etter følgende kriterier: Kompetanse, ansvar, faglig dyktighet og resultatoppgåelse.

3.4.1

Ved behov for å heve lønnen til medlemmer av Fagforbundet f.eks for å beholde

kompetansen i selskapet eller at den ansatte har fått vesentlig endrede fullmakter eller oppgaver, skal dette skje etter drøftinger mellom partene.

§ 4 UTBETALING AV LØNN

Lønnsavregning skjer den 12. i måneden. Lønnen skal være disponibel på den enkeltes bankkonto til denne dato hver måned. Dersom denne dato faller på lørdag, søn- hellig- eller høytidsdag skal lønnen være disponibel den foregående hverdag.

§ 5 OVERTIDSGODTGJØRING

Pålagt overtid utover 7,5 timers arbeidsdag godtgjøres med overtidsbetaling.

For pålagt overtidsarbeid gis timelønn tillagt 50 % de fem første ukedager fra ordinær arbeidstids slutt fram til kl. 21:00. Tillegget økes til 100 % mellom kl. 21:00 og kl. 06:00 og for pålagt arbeid på lørdager og søndager.

Etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kan opparbeidet overtid avspaseres time for time. Arbeidstakeren har i slike tilfelle rett til å få utbetalt overtidstillegget. I de tilfeller bedriften ikke sørger for bespisning, dekkes legitimerede utgifter til mat.

§ 6 GODTGJØRELSE FOR ARBEID PÅ ENKELTE DAGER FØR HELLIGDAGER

Etter kl.13:00 nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag utbetales 100 % tillegg. Pinseaften og juleaften utbetales 100 % tillegg.

§ 7 LØNN UNDER SYKDOM, FØDSELSPENGER, SVANGERSKAPSPENGER OG ADOPSJONSPENGER

Når en som er 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 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.

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

§ 8 LØNN UNDER MILITÆRTJENESTE OG SIVIL TJENESTEPLIKT

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.

§ 9 FERIEGODTGJØRING

Feriegodtgjøring ytes i samsvar med ferielovens bestemmelser.

Feriepenger utbetales normalt i juni måned.

§ 10 FERIE

For den avtalefestede del av ferien vises det til overenskomstens A-del inngått mellom Spekter og LO-Stat.

§ 11 FORSIKRINGSORDNINGER

Bedriften har følgende forsikringer for medarbeiderne:

Gruppelivsforsikring
Ulykkesforsikring
Yrkesskedeforsikring
Reiseforsikring

Før forsikringsordningene endres skal saken drøftes mellom partene.

§ 12 PENSJON

Selskapet har en innskuddsordning for sine ansatte. Innskuddssatsene skal være 5% av pensjonsgrunnlaget inntil 7,1 G og 8% av pensjonsgrunnlaget mellom 7,1 G og 12 G. Medlemmene betaler en egenandel av innskuddet til spareordningen tilsvarende 2% av pensjonsgivende lønn.

§ 13 VELFERDSPERMISJON

13.1 Velferdspermisjon

Ansatt kan etter søknad til nærmeste leder innvilges kortvarig permisjon med lønn, inntil 2 uker pr. kalenderår, dersom det foreligger viktig velferdsgrunn.

13.2 Omsorgspermisjon ved nedkomst

I forbindelse med farens rett til 2 ukers omsorgspermisjon ved fødsel, jf arbeidsmiljøloven § 12-3 (1), har han rett til lønn, jf § 7.2 punkt 7.2.3, under permisjon dersom han overtar omsorgen for andre mindreårige barn i hjemmet eller tar hånd om moren og barnet etter fødselen. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de 2 første ukene etter hjemkomst fra sykehuset.

13.3 Sykepermisjon uten lønn

I tillegg til perioden hvor det ytes sykelønn, jmf § 7 kan arbeidstaker innvilges permisjon uten lønn på grunn av sykdom i inntil 6 måneder. Forutsetningen for permisjon er at arbeidstaker i samarbeid med arbeidsgiver utarbeider og følger opp en handlingsplan for permisjonen med sikte på å komme tilbake i arbeid.

§ 14 ANSETTELSE/OPPSIGELSE

Det kan ved ansettelsen avtales prøvetid på inntil 6 måneder. I prøvetiden gjelder

normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsestid.

For fast ansatte arbeidstakere med tjenestetid inntil fem år er det en gjensidig oppsigelsestid på 3 måneder. For arbeidstakere med tjenestetid over fem år er det en oppsigelsestid på 6 mnd. dersom arbeidsgiver går til oppsigelse.

Ledelsen skal snarest mulig orientere de tillitsvalgte om nyansettelse.

§ 15 KOMPETANSEUTVIKLING

Partene skal årlig drøfte plan for kompetanseutvikling jamfør virksomhetens strategiske planer, gjennomføring og prinsippene for kostnadsdekning av denne.

§ 16 KONTROLL- OG REGISTRERINGSSYSTEMER

Alle tiltak som innebærer registrering og lagring av sensitive personopplysninger, eller individuelle arbeidsprestasjoner, skal avtales i egen særavtale.

§ 17 AVTALEFESTET PENSJON (AFP)

For bestemmelser om Avtalefestet Pensjon (AFP) vises det til overenskomstens del A mellom Spekter og LO-Stat.

§ 18 LIKESTILLING

18.1.1 Holdninger

Partene er enige om å arbeide for å fremme likestilling mellom kvinner og menn i bedriften. Kvinnens og menns ulike erfaringsgrunnlag er en styrke som bør utnyttes på alle nivåer til beste i bedriften. Det er i bedriftens interesse at både menn og kvinner får anledning til å prege resultatene innen bedriftens ulike områder.

Likestilling er et lederansvar som må synliggjøres og følges opp ved at mål og virkemidler forankres på alle ledernivåer i bedriften. Holdningsskapende arbeid skal prioriteres høyt. Partene vil gjennomgå sine avtaler og regelverk i løpet av perioden, og sin praktisering av disse med henblikk på å få bort de kjønnsbetingede ulikheter på alle nivåer. Det skal utarbeides egnede virkemidler for å nå bedriftens likestillingsmål når det gjelder:

Rekrutteringspolitikk

Avansements- og karrieremuligheter

Kompetansegivende opplæring og oppgaver

18.1.2

Kvinner og menn skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi.

18.1.3

Gravide har rett til høvelig arbeid under graviditet uten reduksjon i inntekt, og om ikke egnet arbeid finnes i Bring Warehousing AS vil mulighetene for det samme bli undersøkt i hele Postkonsernet.

18.1.4

Arbeidstakere med lederansvar skal også ha mulighet for midlertidig redusert arbeidstid i egen stilling.

18.1.5

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

§ 18.2 Arbeidstakere med etnisk minoritetsbakgrunn

Det skal legges til rette for å kunne rekruttere og integrere arbeidstakere med etnisk minoritetsbakgrunn til stillinger på alle nivåer, slik at Bring Warehousing AS kan nyttiggjøre seg de ressurser og den kompetanse som personer med innvandrerbakgrunn representerer.

Bring Warehousing AS skal behandle alle arbeidstakere og arbeidssøkere likt, uavhengig av hudfarge, religion eller kulturell bakgrunn.

Ny § 19

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

Berger, 24. april 2024



for
Bring Warehousing AS
Stefan Einarsson



for
Fagforbundet
Adel Hadi

Særavtale (S3)

Fra forhandlinger mellom Bring Warehousing AS og Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund (Postkom) 23. april 2013.

Tilstede fra Bring Warehousing AS Robert Lona
Anja Fjellheim
Tore Nerland

Tilstede fra Postkom: Gerd Øiahals
Kamal Singh
Håvard Sivertsen
Thore Strøm

Særavtale

Bedriften har forpliktet seg til et studiefond for fagbrev til sine ansatte hvor offentlig godkjente fagbrev kan gjennomføres årlig i Bring Warehousing AS.

- Fagbrevet må være relevant for bedriften og den enkelte stilling.
- Ved avlagt og bestått eksamen i relevant fagbrev for stillingen, gis et påslag på lønn på kr 6.000 pr år.
- Dette tillegget legges til lønnen fra den første i måneden etter bestått fagprøve.
- Det legges til rette for avvikling av fagprøven på arbeidsplassen.
- Ordningen forutsetter 1 års bindingstid som ansatt i bedriften etter fullført fagbrev.
- Partene skal vurdere hvilke fagbrev som er relevante for de ulike stillingene, konsekvenser ved brudd på bindingstiden og hvordan gjennomføre en hensiktsmessig avvikling totalt for Bring Warehousing.

Innføres med virkning fra 1. januar 2014.

Bring Warehousing AS



Robert Lona

Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund



Kamal Singh

Omstillingsavtale i Bring Warehousing AS (Særavtale S2)

Innledning

Omstillinger bør gjennomføres slik at de tilgodeser både bedriftens krav til effektivisering og arbeidstakernes behov for trygghet.

Medfører omstillingene mulig behov for nedbemanning skal disse håndteres innenfor rammeverket i Arbeidsmiljøloven, Hovedavtalene, retningslinjene i denne avtalen og i nært samarbeid med tillitsvalgte.

Selskapet skal ha konkrete veiledninger for hvordan nedbemanningsprosesser skal gjennomføres slik at det skjer på en enhetlig måte i hele selskapet. Det skal være et prinsipp at nedbemanningsprosesser skal berøre så få arbeidstakere som mulig.

Å kunne tilby nytt arbeid eller bidra til at overtallige får nytt arbeid, internt eller eksternt, vil være et mål i omstillingene.

Med denne bakgrunn skal etterfølgende overordnede føringer legges til grunn ved gjennomføring av nedbemanningsprosesser i Bring Warehousing AS.

Nedbemanning

Nedbemanningssituasjoner skal baseres på fremtidig kompetanse- og ressursbehov.

Før nedbemanningsplaner iverksettes skal selskapet foreta bemanningstilpasning ved å gjennomføre sakling avvikling av midlertidige arbeidsforhold, redusere bruk av mertimer og overtid dersom dette kan bidra til å løse noe av nedtaket.

Dersom situasjonen ikke er løst gjennom ovennevnte tiltak iverksettes forberedelse til å identifisere hvem som vil ligge an til å bli overtallig/nedbemannet. Identifiseringen av overtallige krever saklighet i overensstemmelse med reglene i Arbeidsmiljøloven § 15-7.

Prosessen skal følge fastsatte retningslinjer for nedbemanninger som er utarbeidet og som er i samsvar med Arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Utvalgskrets

Hovedregelens hensikt er å forhåndsdefinere den naturlige og påregnelige utvalgskretsen. Hovedregel er at utvalgskretsen setter rammen rundt de som berøres av en gitt situasjon. Den definerer hvilke enheter og/eller arbeidstakergrupper som blir berørt av bemanningsreduksjonen. Utvalgskrets defineres så tidlig som mulig i prosessen og stadfestes i drøftingsmøte.

Utvelgelseskriterier

Hovedregelen for utvelgelse ved nedbemanning er ansiennitet, noe som er hjemlet i Hovedavtalen mellom de sentrale parter i arbeidslivet (§ 36) og gjennom rettspraksis.

Ansiennitet kan fravikes ved saklig grunnlag som:

- Kvalifikasjoner
- Kompetansesituasjon/bemanningsituasjon
- Alder
- Sosiale eller personlige hensyn

Ved avvik fra ansiennitet forelegges saken tillitsvalgte.

Gjennomføring av individuelle drøftingsmøter (AML § 15-1)

Så snart det er klart hvem som ligger an til å bli overtallig (normalt etter gjennomførte omstillings-/kartleggingssamtaler) skal disse innkalles til drøftingsmøte etter Arbeidsmiljøloven § 15-1.

Først etter møtet skal arbeidsgiver beslutte om vedkommende skal nedbemannes eller ikke.

Tilbudsplikten

Før oppsigelse gjennomføres skal man gjøre det som er mulig å gjøre for å finne annet passende arbeid i selskapet (AML § 15-7).

Fortrinnsrett til ny ansettelse

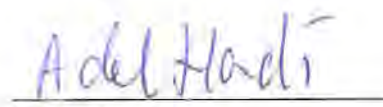
Arbeidstaker som er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold har i et år fortrinnsrett til ny ansettelse i samme virksomhet, med mindre det gjelder en stilling arbeidstakeren ikke er kvalifisert for (AML § 14-2 (1)).

Forventninger til arbeidstakers aktivitet

Arbeidstakere som er definert som overtallige skal gjøres oppmerksom på at relevante tilbud også kan framstå via en kunngjøring av ledig stilling. De må derfor oppfordres til å selv følge med på stillinger som blir kunngjort i selskapet og søke relevante stillinger.

Berger, 24.10.2022


Stefan Einarsson
Adm. Dir.


Adel Hadi
Selskapstillitsvalgt Fagforbundet

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 pensjonering. 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 Skrattegard

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.



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 forhandlingssystem 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.
- Konkurransesevne, 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 lavlønne menes de som tjener 90 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn eller lavere.

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



De sentrale parter konstaterer at spørsmål knyttet til tjenstepensjon 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 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 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. Vilkårene skal være kjente og tilgjengelige for arbeidstakerne.

4. Prøvetid og oppsigelse

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



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

IV BESTEMMELSER SOM SKAL GJELDE FOR ALLE OVERENSKOMSTER (UAVHENGIG AV INNHOLDET I VIRKSOMHETENES B-DELER)

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

Arbeidstakere som har fylt 62 år kan gå av med avtalefestet pensjon. For AFP i Spekter-området gjelder de vilkår som gjelder for fellesordningen for AFP i privat sektor.

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

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

2. Avtalefestet ferie

Partene har 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 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 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,

BR 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



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