

2024-2026



Overenskomst

mellom LO Stat/EL og IT Forbundet
og Spekter/Norsk helsenett SF.

OVERENSKOMST, DEL B
MELLOM
NORSK HELSENETT SF
OG
EL OG IT FORBUNDET

1. april 2024

Innholdsfortegnelse

1. Generelle bestemmelser	5
1.1. Partsforhold	5
1.2. Virkeområde	5
1.3. Varighet og reguleringsbestemmelse for annet avtaleår	5
1.4. Forholdet til overenskomstens A-del	5
2. Arbeidsvilkår	5
2.1. Ordinær arbeidstid	5
2.2. Overtid	6
2.3. Fleksitid	6
2.4. Helg- og helligdager	6
2.5. Andre arbeidstidsordninger	6
2.6. Oppsigelsesfrist	6
2.7. Sykdom og svangerskap	7
2.7.1. Egenmelding	7
2.7.2. Svangerskap	7
2.8. Stedfortredertjeneste (fungering)	7
2.9. Konstituering	7
2.10. Vesentlig endring i arbeidsoppgaver	7
2.11. Omplussing	7
2.12. Lærlinger og ansettelsesvilkår	8
3. Lønn	8
3.1. Lønnsforhandlinger	8
3.2. Lønnsdefinisjoner	8
3.3. Prosenttillegg for arbeidstakere med overtidarbeid	8

3.4.	Lønnstillegg utenom lønnsoppgjør	9
3.5.	Funksjonstillegg	9
3.6.	Endring i arbeidsoppgaver eller funksjon som følge av endringer i virksomheten	9
3.7.	Lønn ved tjenestereise	9
3.8.	Utbetaling av feriepenger	10
3.9.	Lønnsforskudd	10
3.10.	Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon	10
3.10.1.	Ansvar for lønn	10
3.10.2.	Fradrag for trygd	10
3.10.3.	Full lønn	10
3.10.4.	Retten til sykelønn	11
3.10.5.	Foreldrepenger	11
3.11.	Lønn ved repetisjonsøvelse med mer	11
3.12.	Lønnsvurdering ved internmobilitet	11
3.13.	Lønnsoppgjør ved bytte av stilling/ny arbeidsavtale	11
3.14.	Lærlingelønn	11
4.	Permisjoner	11
4.1.	Velferdspermisjoner med lønn	11
4.2.	Pleie av nære pårørende i livets slutfase	12
4.3.	Deltakelse i frivillig hjelpearbeid	12
4.4.	Hospitering	12
4.5.	Omsorgspermisjon med lønn for foreldre eller deres partnere	12
4.6.	Amming	13
4.7.	Permisjoner uten lønn	13
5.	Forsikringer	13

6.	Rekruttering.....	13
6.1.	Direktøransettelser	13
6.2.	Utlysning av lederstillinger.....	13
7.	Andre ordninger	14
7.1.	Kompetanseheving.....	14
7.2.	Etter- og videreutdanning	14
7.3.	Mobiltelefon og bredbånd	14
7.4.	Fjernarbeid/hjemmekontor.....	14
7.5.	Flyttegodtgjørelse	14
7.6.	Bedriftshelsetjeneste	15
8.	Pensjon	15

1. Generelle bestemmelser

1.1. Partsforhold

Denne avtalen er inngått mellom Norsk helsenett SF tilsluttet Spekter, og EL og IT Forbundet tilsluttet LO Stat.

1.2. Virkeområde

Overenskomsten gjelder for medlemmer i EL og IT Forbundet. Overenskomsten omfatter faste og midlertidige ansatte i Norsk helsenett SF.

Ved innleie vises det til A-del Kap.4. Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.

Overenskomsten gjelder ikke for administrerende direktør og de som rapporterer til administrerende direktør. Forhandlinger om særavtaler med hjemmel i Hovedavtalens § 15 føres mellom partene i denne avtalen.

Overenskomsten kan fravikes ved særavtale mellom partene.

For vakt- og skiftordninger gjelder egne særavtaler.

1.3. Varighet og reguleringsbestemmelse for annet avtaleår

Denne overenskomsten gjelder fra 01.april 2024 til om med 31.mars 2026.

Det vises til A-del mellom Spekter og LO Stat og protokoll av 9.april 2024 mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Landorganisasjonen i Norge (LO) representert av LO Stat.

1.4. Forholdet til overenskomstens A-del

Hovedavtalen mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og LO v/LO Stat er del 1 av overenskomsten. Sentral del A gjelder som første del av to av denne overenskomsten.

2. Arbeidsvilkår

2.1. Ordinær arbeidstid

Den ordinære arbeidstid er 37,5 timer per uke, inklusive lunsjpause.

I Norsk helsenett er hvile- og spisepauser på 30 minutter lagt innenfor den daglige arbeidstiden, uavhengig av stillingsprosent.

2.2. Overtid

Partene er enige om at bruk av overtid skal begrenses mest mulig, og bruken av overtid skal følges opp i de faste AMU-møtene.

Pålagt overtid utover den ordinære arbeidstid i punkt 2.1 er overtid. Partene er enige om at overtidsarbeid kan utgjøre inntil 20 timer i løpet av sju dager, men slik at samlet overtidsarbeid ikke overstiger 50 timer i fire sammenhengende uker, jf. arbeidsmiljøloven § 10-6.

Overtidsarbeidet skal så langt det er mulig fordeles likt mellom arbeidstakerne.

Før overtidsarbeidet iverksettes skal Norsk helsenett, dersom det er mulig, drøfte nødvendigheten av det med de tillitsvalgte.

2.3. Fleksitid

Norsk helsenett praktiserer en fleksibel arbeidstidsordning for faste ansatte med arbeidsoppgaver hvor det ikke er nødvendig med fast arbeidstid. Kjernetiden er fra kl.09.00 til kl.15.00, forutsatt at driften tillater det.

2.4. Helg- og helligdager

Arbeidstid for arbeidstakere med ordinær arbeidstid er fra kl.09.00 til kl.12.00 onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften.

Helligdager som definert av Lov om helligdager og helligdagsfred og Lov om 1. og 17.mai som høgtidsdager er fridager for arbeidstakere med ordinær arbeidstid.

2.5. Andre arbeidstidsordninger

Behovet for beredskapsvakt og andre arbeidstidsordninger som avviker fra definisjonen i punkt 2.1 og 2.3, herunder eventuell godtgjørelse for deltakelse i slike arbeidstidsordninger, skal drøftes med de tillitsvalgte. Godtgjørelser for beredskapsvakt skal avtales.

2.6. Oppsigelsesfrist

For faste ansatte gjelder som hovedregel en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder fra den 1. i måneden etter oppsigelsestidspunktet.

For arbeidstakere tilsatt med prøvetid på inntil 6 måneder gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned, fra oppsigelsesdato.

2.7. Sykdom og svangerskap

2.7.1. Egenmelding

Norsk helsenett er en IA-bedrift og følger IA-avtalens bestemmelser om egenmelding.

2.7.2. Svangerskap

Ansatte som underveis i svangerskap ikke kan utføre sitt ordinære arbeid, skal få tilrettelagte arbeidsoppgaver i den grad det er mulig som alternativ til sykefravær. Behovet for tilrettelegging må dokumenteres av lege eller jordmor i tråd med NAV sine krav til dokumentasjon

2.8. Stedfortredertjeneste (fungering)

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste. Det kan utbetales et lønnstillegg når en ansatt fungerer i en stilling med utvidet ansvarsområde for en tidsavgrenset periode. Et eventuelt tillegg vurderes individuelt basert på stillingens innhold, ansvarsområde og den enkeltes samlede kompetanse.

2.9. Konstituering

Ansatte som konstitueres i høyere lønnet stilling, eller stilling med utvidet ansvarsområde, får tillegg i lønnen. Tillegget vurderes individuelt basert på stillingens innhold, ansvarsområde og den ansattes samlede kompetanse.

2.10. Vesentlig endring i arbeidsoppgaver

Eventuelle vesentlig større endringer i arbeidsoppgaver innenfor rammen av arbeidsavtalen, skal varsles den ansatte tidlig og det skal være god dialog i slike prosesser. I prosessen rundt slike endringer har arbeidstakeren rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgt.

Dersom vedkommende ikke er fullt kvalifisert til relevante arbeidsoppgaver, men kan bli dette gjennom tilpasset opplæring, skal slik opplæring tilbys.

2.11. Omplussing

Ved omplussing innen Norsk helsenett SF på grunn av sykdom, yrkesskade, skade eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold skal arbeidstakeren som et minimum beholde sin faste grunnlønn.

2.12. Lærlinger og ansettelsesvilkår

Lærlinger har samme rettslige stilling som andre arbeidstakere, men ansettelsesforholdet bringes til opphør ved kontraktens utløp. Dersom ansettelsesforholdet skal videreføres, skal varsel som hovedregel gis senest 2 måneder før læretidens utløp.

Norsk helsenett skal legge til rette for at lærlinger i virksomheten har mulighet til å få god opplæring i hele læreplanen for det aktuelle lærefaget.

3. Lønn

Tjenesteansiennitet er lik den samlede tjenestetid i Norsk helsenett. Lønnsansiennitet baserer seg på relevant praksis.

3.1. Lønnsforhandlinger

Ramme for lønnstillegg fastsettes i de årlige tarifforhandlingene. Det kan forhandles om generelle tillegg, tillegg for enkelte grupper og individuelle tillegg.

De tillitsvalgte skal på forhånd får en oversikt over sine medlemmers lønn.

Når forhandlingene er ferdigstilt skal den ansatte få tilsendt lønnsbrev.

3.2. Lønnsdefinisjoner

- Årslønn er den enkeltes avtalte lønn
- Månedslønn er årslønn dividert med 12
- Daglønn er årslønn dividert med 260
- Timelønn er årslønn dividert med 1950
- 50 % overtidstillegg er årslønn dividert med 1850 og multiplisert med 50 %
- 100 % overtidstillegg er årslønn dividert med 1850 og multiplisert med 100 %

3.3. Prosenttillegg for arbeidstakere med overtidarbeid

Dersom man har påbegynt overtidarbeid, utbetales overtidsgodtgjørelse inntil arbeidet er avsluttet.

Overtidsarbeidet knyttet til servicevindu som er varslet, men som blir avlyst senere enn 24 timer før det skulle blitt påbegynt, godtgjøres med inntil 2 timers overtidsgodtgjøring etter gjeldende satser.

Pålagt overtidarbeid hvor arbeidstaker tilkalles til arbeidsstedet, godtgjøres med minimum 2 timers overtidsgodtgjørelse.

Pålagt overtidsarbeid i forbindelse med driftshendelser, i beredskapssammenheng og tilsvarende, der overtidsarbeidet ikke medfører tilkalling til arbeidsstedet, godtgjøres med minimum 1 times overtidsgodtgjørelse.

50 % tillegg gjelder for

- Overtidsarbeid utført mandag til fredag mellom kl.15.30 og 21.00

100 % tillegg gjelder for

- Overtidsarbeid utført mandag til fredag mellom kl.21.00 og 08.00
- Overtidsarbeid på lørdager og søndager
- Overtidsarbeid utført etter den ordinære arbeidstids slutt på dager før helg- og helligdager angitt i punkt 2.4
- Pålagt arbeid innenfor hviletidsperioden

Ved pålagt arbeid som starter innenfor perioden for 100% overtid og som avsluttes etter denne perioden betales 100 % overtidsgodtgjøring også for den del av overtidsarbeidet som faller etter kl.08.00.

133,33 % tillegg gjelder for

- Overtidsarbeid utført utenom ordinær arbeidstid helge- og helligdager angitt i punkt 2.4, samt påskeaften.

3.4. Lønnstillegg utenom lønnsoppgjør

Lønnstillegg kan gis utenom de ordinære lønnsoppgjør. Tillitsvalgte skal informeres om slike lønnstillegg, for egne medlemmer.

3.5. Funksjonstillegg

Det er anledning til å gi tidsbegrensede personlige tillegg, knyttet til vesentlige endringer i funksjon og ansvarsområde.

3.6. Endring i arbeidsoppgaver eller funksjon som følge av endringer i virksomheten

Dersom arbeidstaker som følge av organisatoriske endringer eller nedbemanning blir overført til, eller tilbudt lavere lønnet stilling, beholder vedkommende sin nominelle fastlønn.

3.7. Lønn ved tjenestereise

Reisetid regnes som ordinær arbeidstid. All reising utenom ordinær arbeidstid kompenseres time for time.

Reisetid kan enten utbetales eller avspaseres.

3.8. Utbetaling av feriepenger

Feriepengetillegg utbetales i juni måned, også i tilfeller hvor deler av ferie forskutteres eller overføres. En arbeidstaker kan – i perioden 1.januar til 1.mai – få utbetalt opptjente feriepenger når arbeidstaker har ferie utenom hovedferien.

3.9. Lønnsforskudd

Lønnsforskudd utbetales kun til faste ansatte i spesielle anledninger og etter begrunnet søknad, som avgjøres av divisjonsdirektør i samråd med HR.

Dersom arbeidsforholdet skulle opphøre, kan dekning for utbetalt forskudd tas i sluttoppgjør i lønn eller feriepenger.

Utbetalt lønnsforskudd trekkes i påfølgende lønnsutbetaling.

3.10. Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

I tillegg til bestemmelsene i folketrygdloven med forskrifter og den sentrale A-del av denne overenskomsten gjelder følgende:

3.10.1. Ansvar for lønn

Norsk helsenett utbetaler lønn under sykdom og foreldrepenger til arbeidstakere som omfattes av denne overenskomsten for hele den tid arbeidstakeren har rett til slik stønad etter folketrygdloven. Refusjonsbeløpet fra folketrygden for tilsvarende periode tilfaller Norsk helsenett. Retten til lønn etter denne bestemmelse opphører når tilsetningsforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunkt over på folketrygden.

3.10.2. Fradrag for trygd

I ytelsene etter punkt 3.10 skal det gjøres fradrag for offentlige trygdeytelser som arbeidstakeren mottar i perioden. Dersom det blir innvilget trygdeytelser for et tidsrom hvor lønn under sykdom eller foreldrepenger allerede er utbetalt, kan virksomheten kreve overført en så stor del av trygdeytelsene at lønn under sykdom og fødselspenger for tilsvarende tidsrom dekkes.

3.10.3. Full lønn

Med full lønn menes all godtgjørelse etter aktuelle avtaler.

3.10.4. Retten til sykelønn

Arbeidstaker som omfattes av denne overenskomst har rett til lønn under sykdom fra første sykedag dersom vedkommende har tiltrådt stillingen.

Norsk helsenett forskutterer sykepenger til arbeidstaker innenfor den perioden man har rett til sykepenger etter folketrygdløven.

3.10.5. Foreldrepenger

Norsk helsenett forskutterer foreldrepenger til arbeidstaker innenfor den perioden man har rett til foreldrepenger etter folketrygdløven.

3.11. Lønn ved repetisjonsøvelse med mer

Lønn ved repetisjonsøvelse følger den enhver tid gjeldende A-del. Bestemmelsen gjøres tilsvarende gjeldende ved beordring til militærtjeneste (utenom førstegangstjeneste), sivil tjenesteplikt, plikttjeneste i siviltforsvaret, i politireserven og i heimevernet, samt ved innkalling til meddommertjeneste.

3.12. Lønnsvurdering ved internmobilitet

I de tilfeller hvor en ansatte bytter stilling internt i Norsk helsenett, skal det i prosessen foretas en vurdering av den ansattes lønnsnivå.

3.13. Lønnsoppgjør ved bytte av stilling/ny arbeidsavtale

Ansatte som bytter stilling internt eller får ny arbeidsavtale skal som hovedregel være omfattet av kommende lønnsoppgjør.

3.14. Lærlingelønn

Lærlingers lønn og overtidssatser justeres årlig underveis i læretiden i henhold til gjeldende praksis.

4. Permisjoner

4.1. Velferdspermisjoner med lønn

Når viktige velferdsgrunder foreligger, kan en arbeidstaker gis velferdspermisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager eller inntil 24 arbeidsdager med halv lønn innen kalenderåret.

Følgende velferdspermisjoner kan innvilges ved behov:

- Alvorlig/akutt sykdom i nærmeste familie: inntil 5 dager

- Dødsfall/begravelse i nærmeste familie og andre som har stått arbeidstaker nær: inntil 3 dager
- Tilvenning av barn i barnehage og dagmamma: inntil 2 dager
- Skolestart eller SFO-start: inntil 2 dager
- Eget bryllup (hvis arbeidsdag): 1 dag
- Flyttedag: 1 dag

I tillegg kan det etter søknad innvilges andre velferdspermisjoner tilpasset individuelle behov.

4.2. Pleie av nære pårørende i livets slutfase

Arbeidstaker som har permisjon for pleie av nære pårørende i livets slutfase sikres lønn inntil 10 dager ut over folketrygdlovens bestemmelser.

4.3. Deltakelse i frivillig hjelpearbeid

Ansatte som deltar i hjelpeorganisasjoner som Norges Røde kors, Norsk Folkehjelp Sanitet og tilsvarende kan etter avtale med nærmeste leder gis permisjon ved utrykning. Helsepersonell som gir bistand ved pandemier og tilsvarende kan gis permisjon i en tidsbegrenset periode, uten å være underlagt kravet om utrykning. Norsk helsenett utbetaler full lønn med fradrag for eventuelle godtgjørelser den ansatte får for deltakelse. Det forutsettes av normal drift¹ kan opprettholdes i permisjonsperioden uten ekstra kostnader.

4.4. Hospitering

Norsk helsenett støtter ansatte som ønsker kompetansebygging for faglig vedlikehold og utvikling gjennom hospitering, enten internt i Norsk helsenett eller eksternt. Det skal søkes skriftlig til nærmeste leder om permisjon med lønn og dekning for kostnader ved hospitering. Det forutsettes at normal drift kan opprettholdes i permisjonsperioden uten ekstra kostnader.

4.5. Omsorgspermisjon med lønn for foreldre eller deres partnere

Retten til omsorgspermisjon med lønn følger den til enhver tid gjeldende A-del og arbeidsmiljøloven § 12-3. Bestemmelsen gjøres på samme måte gjeldende for medmor og medfar.

Adoptivforeldre og fosterforeldre har rett til 2 ukers permisjon med full lønn i forbindelse med omsorgsovertakelse. Dette gjelder likevel ikke ved stebarnsadoptsjon eller hvis barnet er over 15 år.

¹ Det er arbeidsgiver sitt ansvar å vurdere hvorvidt normal drift kan opprettholdes.

Arbeidstaker som er omsorgsperson og har en relasjon til barnet uten å være biologisk mor eller far har rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn, dersom arbeidstakeren er gift eller samboere i ekteskapslignende forhold.

4.6. Amming

Arbeidstaker gis fri med lønn inntil 2 timer per arbeidsdag for å amme sitt barn, i barnets to første leveår.

4.7. Permisjoner uten lønn

Søknad om permisjon uten lønn vurderes individuelt og konkret i det enkelte tilfelle. Arbeidstakeren kan innvilges permisjon uten lønn inntil ett år.

Søknad om permisjon etter bestemmelsene i dette punkt avgjøres av divisjonsdirektør i samråd med HR. Det kan innvilges hel eller delvis permisjon.

5. Forsikringer

Ved skifte av forsikringsavtale skal dette drøftes med de tillitsvalgte. Drøftingsplikten inntreffer tidligst mulig, og en tillitsvalgt gis anledning til å delta i prosessen.

Norsk helsenett har tegnet tjenesteforsikring for alle ansatte.

Arbeid på hjemmekontor dekkes i henhold til de til enhver tid gjeldende vilkår i forsikringsavtaler i virksomheten, som per 1.april 2024 er gruppelevsforssikring, tjenestereiseforsikring, yrkesskadeforsikring, fritidsulykkeforsikring og forsikring annen sykdom.

6. Rekruttering

6.1. Direktøransettelser

Tillitsvalgte skal være representert ved ansettelsesprosessen av divisjonsdirektører og ved ansettelse av personer som rapporterer direkte til administrerende direktør.

De tillitsvalgte skal delta med én representant i intervjuprosessen. Representanten deltar i prosessen der det er hensiktsmessig, og skal ha tilgang til nødvendig dokumentasjon.

6.2. Utlysning av lederstillinger

Når en stilling med personalansvar må utlyses, skal den som hovedregel utlyses innen tre måneder.

7. Andre ordninger

7.1. Kompetanseheving

Norsk helsenett er opptatt av de ansattes utvikling og kompetanse. Arbeidsgiver ønsker derfor å tilrettelegge og støtte de ansatte med hensyn til kompetanseheving, både i form av kurs og etter- og videreutdanning. Dette kan innebære økonomisk støtte og/eller annen tilrettelegging.

Rett til permisjon med lønn for lese- og eksamensdager, samt dekning av kostnader godkjennes av nærmeste leder i samråd med HR etter søknad.

7.2. Etter- og videreutdanning

Norsk helsenett vil så langt det er mulig støtte ansatte som starter etter- og videreutdanningsaktiviteter relatert til nåværende eller fremtidige arbeidsoppgaver.

Rett til permisjon med lønn for lese- og eksamensdager, samt dekning av kostnader avgjøres etter søknad på en individuell vurdering.

7.3. Mobiltelefon og bredbånd

Norsk helsenett dekker ansattes bruk av mobiltelefon i jobbsammenheng og utgifter til leie av bredbåndslinje med tilstrekkelig kapasitet for å kunne jobbe hjemmefra.

7.4. Fjernarbeid/hjemmekontor

Hjemmekontor skal være frivillig og avtales i henhold til forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem samt Norsk helsenetts retningslinjer for hjemmekontor.

Fjernarbeid som ikke reguleres av forskrift om hjemmekontor skal være frivillig, avtales skriftlig og iht. Norsk helsenetts retningslinjer for fjernarbeid.

Arbeidsgiver tilrettelegger med utstyr på hjemmekontoret. Rutine for bruk av kontoret, hjemmekontor og fjernarbeid beskriver detaljene rundt dette og spesielle behov utover dette kan avtales med nærmeste leder.

Verneombud og arbeidsmiljøutvalg skal ivareta arbeidstakerens interesser i arbeidsmiljøforhold på eksternt arbeidsplass, dette gjøres fortrinnsvis ved dialog og egenerklæring. Arbeidsgiver er ansvarlig for at de ansatte har gyldig yrkesskadeforsikring.

7.5. Flyttegodtgjørelse

Ved beordret flytting utbetales tilsvarende det som følger av den til enhver tid gjeldende statens særavtale om flyttegodtgjørelse. Dette gjelder også ved eventuelle organisasjonsendringer som er initiert av Norsk helsenett SF og som medfører at den ansatte må endre geografisk arbeidssted.

7.6. Bedriftshelsetjeneste

Norsk helsenett har en bedriftshelsetjeneste med fokus på forebygging, tilrettelegging og behandling av arbeidsrelaterte plager. Behandlingsdelen av dette er ment for en avgrenset periode i påvente av offentlig helsetilbud.

Bedriftshelsetjenesten skal bistå arbeidsgiver, arbeidstaker, arbeidsmiljøutvalg og verneombud med å skape sunne og trygge arbeidsforhold. I tilfeller der det er nødvendig med behandling for en kortere periode, skal dette godkjennes av nærmeste leder i samråd med HR. Norsk helsenett kan dekke utgifter ved kortvarige behandlinger.

Bedriftshelsetjenesten kan tilby tjenester knyttet til:

- Fysioterapi
- Ergonomi
- Migrene, muskel og skjelettplager
- Vaksinerings av grupper i kundens lokaler
- Helsekontroll etter ansattes behov etter avtale med leder
- Nattarbeid og helse
- Psykolog- forebyggende og ved episoder

8. Pensjon

De ansatte er omfattet av den til enhver tid gjeldende pensjonsordning – per signeringsdato offentlig tjenestepensjon fra KLP. Dersom det gjøres endringer i pensjonsordningen skal tillitsvalgte involveres i prosessen så tidlig som mulig og i god tid før beslutning om endring i dagens pensjonsordning tas.

Overenskomstens del A 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 medholdt 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 11.november 2021.

2. De lokale forhandlingene

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

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

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

I helseforetakene vurderes behovet for kriterier senere i forhandlingene.

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

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

3. Andre forhold

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

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

III LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR

1. Lærlingelønn

Følgende bestemmelser skal være sikret i overenskomstene:

Hovedmodellen for lærlingelønn tar utgangspunkt i 2 års videregående opplæring i skole og deretter 2 års læretid i virksomhet. Læretiden i virksomheten skal som hovedregel bestå av 50 % opplæringsstid og 50 % verdiskapingsstid. 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:

<u>1.</u>	<u>2.</u>	<u>3</u>	<u>4.</u>	<u>5.</u>	<u>6.</u>	<u>7.</u>	<u>8. halvår</u>
	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 verdiskapingsstid iht. godkjente fagplaner, fastsettes satsene ut fra den aktuelle fordeling.

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

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

Ved 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 mv.

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

a) Lønn ved sykdom mv.

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

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

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

Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse iht. folketrygdløven, 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 forkuttet den femte ferieuken, jf. ferieloven § 15, slik at ferie etter ferieloven og avtalefestet ferie til sammen utgjør 30 virkedager. Av dette utgjør den avtalefestede ferien 5 virkedager.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Fjernerarbeid/hjemmekontor

Fjernerarbeid/hjemmekontor skal være frivillig og avtales skriftlig. Partene forutsetter at forsikringsordninger rundt fjernerarbeid/ 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.

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

4.1 Innleie av arbeidstakere

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

4.1.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

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

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

4.1.3 Innleie av arbeidstakere fra vikarbyråer (bemanningsvirksomheter)

4.1.3.1

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

4.1.3.2

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

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

4.1.3.3

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

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

4.1.3.4

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

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

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

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

4.2 Utsetting av arbeid og entrepriselignende ordninger

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

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

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

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

4.3 Personvern og taushetsplikt

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

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

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

4.5 Bruk av vikarer

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

4.6 Andre forhold

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

4.7 Ansatte i vikarbyråer

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

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

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

Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

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

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

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

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

5. Fagopplæring og etter- og videreutdanning

5.1 Kompetanseoverføring

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

5.2 Kompetanseutvikling og opplæring

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

Partene er enige om:

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

målsetting at det drives fagopplæring i alle virksomheter som oppfyller kravene for å være en opplæringsbedrift

- at partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikrer 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 ansattgrupper.

5.4 Realkompetanse

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

6. Likestilling, mangfold og livsfasebehov

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

6.1 Likestilling og ikke-diskriminering

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

Felleserklæring om likestilling mellom kjønnene

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

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

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

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

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

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

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

6.2 Seniorpolitikk

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

7. Tjenestepensjon

Spekters medlemsvirksomheter skal ha tjenestepensjonsordning.

8. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår

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

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

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

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

9. Overenskomstens 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 ikraftreden og varighet i de avsluttende forhandlingene.

Produksjon: Oslo Kongressenter 2024