

OVERENSKOMST

1.april 2022 – 31.mars 2024

mellom

SPEKTER/FJELLINJEN AS

og

LO-STAT/FAGFORBUNDET

OVERENSKOMST

MELLOM

SPEKTER/FJELLINJEN AS

OG

LO-STAT/FAGFORBUNDET

01.04.2022 – 31.03.2024

INNHOLDSFORTEGNELSE:	Side
1. Overenskomstens del -A	3
2. Overenskomstens del -B	13
• Omfang	
• Ansettelser og oppsigelse	
• Arbeidstid	
• Lønn	
• Sosiale bestemmelser	
• Andre forhold	
• Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer	
• Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom	
• Kollektiv pensjonsforsikring	
• AFP	
• Korte velferdspermisjoner	
• Opplysningsplikt	
• Varighet	
3. Protokoll fra innledende forhandlinger om overenskomstrevisjon 2022	21
4. Protokoll fra lokale forhandlinger vedr. hovedoppgjøret 2022	25
5. Overenskomstområder, Spekter	26

OVERENSKOMSTENS A-DEL MELLOM SPEKTER OG LO STAT 2022- 2024

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 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 felleskap 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 relevant informasjon/lønnsdata 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 virksomhetsviselønnsfastsettelsen. Med lavlønnte menes de som tjener 90 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn eller lavere.

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

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

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

3. Andre forhold

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

De lokale parter kan i del B av overenskomsten gjøre tariffavtaler fra andre sektorer gjeldende for spesielle grupper av arbeidstakere i henhold til hovedavtalens § 4. I så fall gjelder ikke de bestemmelser som de sentrale parter avtaler for arbeidstakere i 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.
halvårskole				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 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 folketrygdloven, 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. folketrygdloven § 9-6 annet ledd.

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

Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse 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) Velferdspolisjoner

Praktisering av velferdspolisjoner fastsettes i den enkelte virksomhet.

3. Gruppelivsforsikring

Arbeidstaker skal være sikret medlemskap i en kollektiv gruppelivsforsikring. Villkårene 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 AVINNHOLDET 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 annenordning 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 § 5nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jfr. ferieloven § 5 nr. 4. 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 avvike 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 ivarettatt, 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.

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 fribevegelse 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 tillitsvalgts arbeid, 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 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 mv.
- å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i opplæringsloven (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i framtiden
- at virksomhet og tillitsvalgte hvert år drøfter om det er et kompetansegap i henhold til virksomhetens behov for kompetanse og hvordan det i så fall eventuelt kan legges til rette for at arbeidstakere får anledning til fag-, etter- og videreutdanning. Drøftingene skal ta utgangspunkt i virksomhetens behov for fagarbeidere og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle virksomheter som oppfyller kravene for å være en opplæringsbedrift
- at partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur.

5.3 Etter – og videreutdanning

Som angitt i hovedavtalens § 44 erkjenner partene den store betydning økt utdanning har for den enkelte, virksomhetens utvikling og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, videreutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning og omskolering. § 44 angir videre at utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på virksomhetens nåværende og fremtidige behov.

Med de endringsbehov som arbeidslivet i dag preges av, ser partene det som viktig at arbeidstakerne stimuleres til å ta ansvar for egen utvikling gjennom å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, og at virksomheten legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte for at disse skal kunne møte virksomhetens fremtidige behov.

De sentrale parter ser derfor viktigheten av at partene i virksomhetene fokuserer på hva virksomhetens fremtidige behov representerer av kompetansebehov for de forskjellige ansatte grupper.

5.4 Realkompetanse

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få sin realkompetanse vurdert og verdsatt inn mot videregåendeopplæring. 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 og kjønnsuttrykk eller en kombinasjon av grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

6.1 Likestilling og ikke-diskriminering

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

Felleserklæring om likestilling mellom kjønnene

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

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

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

Som ledd i drøftelser om virksomhetens ordinære drift, jf. 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 likerefordeling 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. 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 17. mars 2022.

8. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet

Overenskomstene gjelder fra 1. april 2022 til og med 31. mars 2024, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av hovedorganisasjonene sier dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldigoppsigelse 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.

OVERENSKOMST DEL B
MELLOM
FJELLINJEN AS/SPEKTER
OG
FAGFORBUNDET/LO-STAT
01.04.2022 – 31.03.2024

1 – OMFANG

Overenskomsten gjelder for hel- og deltidsansatte av Fagforbundet i Fjellinjen AS.

Hovedavtalen mellom arbeidsgiverforeningen Spekter og LO med virkning fra 01.01.2022 til 31.12.2025, samt Overenskomst del A med virkning fra 01.04.2022 – 31.03.2024, gjelder som del 1 av denne overenskomsten.

Overenskomsten omfatter ikke bedriftens øverste ledelse.

2 - ANSETTELSE OG OPPSIGELSE

Ansettelser skal skje i tråd med den til enhver tid gjeldende arbeidsmiljølov, (Aml). Arbeidstaker har krav på skriftlige arbeidsavtale, jf. Aml §§ 14-5 og 14-6.

Ansettelsen skal være fast med mindre det er adgang til midlertidig ansettelse, jf. Aml § 14-9.

Oppsigelsen skal skje i tråd med den til enhver tid gjeldende arbeidsmiljølov, jf. kap. 15, 16 og 17. For øvrig vises til Hovedavtalen i Spekter.

3 – ARBEIDSTID

3.1 - Arbeidstidsbestemmelser

Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid i Fjellinjen er 37,5 timer. Dagligarbeidstid er 7,5 timer inklusiv lunsjpause på 30 minutter. Normalarbeidstiden i Fjellinjen er mellom kl. 08:00 og 16:00, mandag til fredag. Kundesenteret vil i tillegg betjene kundeforholdende frem til kl. 20:00 mandag til fredag. Det gis et kveldstillegg for vakter mellom kl. 18:00 og 20:00 på kr 50,- pr time.

Fjellinjen har fleksibel arbeidstid, modell for gjennomføring av fleksibel arbeidstid skal være tilpasset funksjonene i virksomheten. Retningslinjer er nedfelt i personalhåndboken.

Stillinger som faller inn under definisjonen ledende eller særlig uavhengige er unntatt.

1. og 17. mai, 1.nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kr.Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, julaften og 1. og 2. juledag er normale fridager.

Arbeidstakeren har fri fra kl. 14:00 følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag.

Arbeidstiden mellom jul og nyttår er fra kl. 08:00 til kl. 14:00. Arbeidstiden på nyttårsaften er fra kl. 08:00 til 12:00

3.2 - Overtid

Det ytes overtidsgodtgjørelse etter 7,5 timers arbeidsdag, lørdager og søndager. Overtidstillegget på faste timelønnsatser utgjør 50 % etter full arbeidsdag, 50% før kl. 13:00 på lørdag og 100 % overtidstillegg etter kl. 13:00 på lørdager og 100 % på søndager. Overtid kan tas ut med fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag dersom arbeidstakeren ønsker det og tjenesten tillater det. Overtidstillegget skal utbetales.

Merknad til pkt. 3:

Partene er enige om at pkt. 3 reflektere arbeidstidsordningen i Fjellinjen AS på det tidspunkt denne avtalen er inngått.

Dersom det skulle være aktuelt å vurder eventuelle endringer i arbeidstidsordningen, kan de lokale parter ta opp saken i tariffperioden. Det vise i den forbindelse til Arbeidsmiljølovens kap. 10 og Hovedavtalen i Spekter.

4 – LØNN**4.1 - Generelt om lønnspolitikk/lønnssystem/lønnsfastsettelse**

Det er avgjørende betydning at virksomheten har en bevist lønnspolitikk som er kjent. Med lønnspolitikk menes her en beskrivelse av de verdier, holdninger, handlinger og resultater som det er ønskelig å fremme gjennom lønnssystemets oppbygning og praktisering. Lønnspolitikken skal gi stabilitet og troverdighet i arbeidet med fastsettelsen av den enkeltes lønn.

Det er et felles ansvar for bedriften og de tillitsvalgte å gjøre lønnssystemet kjent for alle berørte.

4.2 Lønn som stedfortreder

Ved pålagt stefortredertjeneste i høyere lønnet stilling for perioder utover 2 uker sammenhengende, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjøring. Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariat ved avvikling av den lovfestede ferie.

4.3 Lønnsreguleringer

Forhandlinger om lønnstillegg skal gjennomføres i henhold til forhandlingsordningen som avtalt mellom Spekter og LO Stat. På grunnlag av disse forhandlingene gjennomføres lønnsforhandlingene mellom Fagforbundet og Fjellinjen AS.

Overenskomsten er en minstelønnsavtale der de nedfelte lønnsbestemmelsene uttrykker den garanterte minstelønn for de arbeidstakere som omfattes av overenskomsten. Dette innebærer at partene lokalt skal føre reelle forhandlinger om tillegg, basert på virksomhetens økonomi, produktivitet, konkurransevne og framtidsutsikter.

Hver enkelt medarbeider lønnes etter kvalifikasjoner og ansiennitet. Lønnen vurderes en gang pr år.

Før forhandlingene skal bedriften legge frem det nødvendige underlag.

Virksomhetens regnskap skal fremlegges og presenteres.

Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll, der partenes syn fremkommer.

De reguleringer som blir en følge av forhandlingene skal gjøres gjeldende fra en på forhånd fastsatt dato

En eventuell regulering skal foretas etter en saklig vurdering av de krav som settes til stillingen og vedkommende's jobbutførelse, og skal være i samsvar med virksomhetens lønnssystem. Vurderingen skal kunne begrunnes ovenfor den enkelte.

Grunnlag for eventuelle individuelle tillegg er følgende:

- Betydelig endringer i arbeids- og ansvarsområdet
- Beholde særlig kvalifiserte arbeidstakere
- Initiativ
- Dyktighet
- Effektivitet
- Produktivitet
- Oppretting av skjevheter
- Medarbeidersamtaler årlig – Lønnsamtaler i forkant av lønnsforhandlingene

Administrasjonen kan administrativt gi lønnstillegg mellom lønnsoppgjørene. Organisasjon skal være orientert i forkant.

4.4 – Minstelønn m v

Stillingen i Fjellinjen AS er innplassert i stillingsnivåer med minstelønnsatser og lønnsspenn. Følgende minstelønnsatser og lønnsspenn avtalt i mai 2022.

Ansatte i Fjellinjen skal vurderes lønnsmessig ut fra arbeidsoppgavenes kompleksitet, ansvar og kompetanse som er påkrevd for å utføre jobben. Alle nye stillinger skal plasser inn i lønsmatrisen. I matrisen under er det definert 3 nivåer. Det er arbeidsoppgavene som utføres og kravene til stillingen (ikke stillingstittel) som avgjør hvilket nivå den ansatte skal ligge innen.

Nivå		Lønnsspenn
3	<ul style="list-style-type: none"> • Medarbeidere som innehar spisskompetanse, fageksperter med dyptgående erfaring innen fagområdet eller tyngre lederoppgaver • Tyngre rådgivning i henhold til Fjellinjens strategi. • Stillingen har stor innvirkning på Fjellinjens måloppnåelse • Overordnede, langsiktige problemstillinger. • Skal sørge for utvikling og fastsetting av overordnede mål og strategier • Krav til nytenkning og utvikling av strategier, prosedyrer og metoder. • Representerer Fjellinjens interesser utad • Utstrakt kontakt innad i organisasjonen • Det kreves utdanning fra høyskole eller tilsvarende, og relevant erfaring. Ledererfaring er en fordel. Lang erfaring kan kompensere for mangel på utdanning <p>Stillingene på dette nivået kan bli sett på som "særlig" uavhengig stillinger</p>	Kr 658.000 – oppover

2	<ul style="list-style-type: none"> • Medarbeidere med arbeidsoppgaver ilagt varierende grad av selvstendighet og kompleksitet innenfor delvis gitte mål og rammer • Ledelse innenfor gitte rammer med varierende grad av selvstendighet • Krav til prioritering, vurdering og planlegging på kort og lengre sikt. • Ansvar for utvikling innenfor området, analyser, utredningsarbeid, rutiner og dokumentasjon, saksbehandling. • Det kreves utdanning fra høyskole eller tilsvarende, og ønskelig med noe erfaring. Relevant erfaring kan kompensere for formell utdanning. 	Kr 500.080-723.800
1	<ul style="list-style-type: none"> • Medarbeidere med oppgaver som utføres innenfor fastlagte rutiner, prosedyrer og systemer. Problemløsning skjer iht. veiledning og kjente metoder. • Det stilles krav til vurdering, prioritering og planlegging av eget arbeid innenfor fastlagte mål på kort sikt. • Arbeidsoppgavene er i stor grad definert av andre. 	414.540-526.400

Pr. 1. mai 2012 skal arbeidstaker med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke har laver grunnlønn enn kr 444 808,- i 100 % stilling. Bestemmelsen gjelder forholdsmessig for deltidsansatte.

Eventuell reguleringer av satsene for minste fortjeneste foretas ved den ordinære revisjonen av overenskomsten.

4.5 Lønnsansiennitet

Hovedregel: Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år. Ansiennitetsdatoen fastsettes til den 1. i tilsetningsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet.

Omsorgstjeneste godskrives med inntil 3 år. Med omsorgstjeneste menes omsorg for barn eller pleie av eldre eller syke. Fravær uten lønn i forbindelse med nedkomst, adopsjon og videreutdanning medregnes med inntil 2 år i lønnsansienniteten.

Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansienniteten.

Verneplikt godskrives i lønnsansiennitet.

Ved omgjøring av stilling som følge av utdanning og/eller endrede arbeidsoppgaver beholdes tidligere fastsatt lønnsansiennitet.

Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

4.6 Lønnsdefinisjoner

Månedslønn er årslønn dividert med 12.

Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr. time beregnes ut fra årslønnen og arbeidstiden for tilsvarende heltidsstilling. Timelønnsatsen for dagarbeidstid er

årslønn dividert med 1950.

Timelønn ved beregning av overtidsgodtgjøring er årslønn dividert med 1950.

4.7 – Lønnsutbetaling

Utbetaling av lønn skal skje månedlig og skal være disponibel den 20. hver måned. I juni og desember utbetales lønn den 10. i måneden. Hvis lønningdag faller på en lørdag, helligdag eller offentlig helligdag, skal lønnen være disponibel nærmeste forutgående virkedag.

5. SOSIALE BESTEMMELSER

5.1 – Lønn under sykdom og foreldrepenger ved fødsel og adopsjon.

Arbeidsgiver utbetaler sykelønn og foreldrepenger til arbeidstaker som omfattes av denne overenskomst hele den tid arbeidstaker har rett til slik stønad etter folketrygden. Refusjonsbeløpet tilfaller arbeidsgiver.

Med full lønn menes ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg (kveldstillegg) etter oppsatt tjenesteplan. Arbeidstaker har rett til full lønn under sykdom i 50 uker. I tillegg kommer arbeidsgiverperioden. Når arbeidstaker har mottatt sykelønn i minst 50 uker i de siste 3 år, opphører retten til lønn under sykdom. En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 26 uker etter at vedkommende sist fikk lønn under sykdom får ny rett til lønn under sykdom.

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

5.2 - Svangerskap for fødsel og adopsjon

5.2.1 Opptjeningstid

Arbeidstaker som har vært i inntektsgivende arbeid de 10 siste måneder før permisjon tar til, har rett til full lønn, jf. Pkt. 4.1 under permisjonen ved svangerskap, fødsel og adopsjon, jf. Folketrygdloven kap. 14. når vedkommende har tiltrådt stillingen.

5.2.2 Arbeid under svangerskapet

Hvis arbeidet pga. svangerskapet ikke kan utføres tilfredsstillende, kan administrasjonen drøfte med arbeidstakeren og hennes tillitsvalgte at inntil 1 1/2 måned av permisjonen skal tas før nedkomstdatoen. Arbeidstakerens ønsker skal tillegges avgjørende vekt.

Gravide arbeidstaker som etter lov eller forskrift må slutte i arbeidet pga. risikofylt arbeidsmiljø, får en utvidet rett til lønn som svarer til perioden fra fratredelsen og frem til fødselen. Permitteringen skal ikke berøre de uker kvinnen har rett til som ordinær fødselspermisjon.

Omplasseres arbeidstaker til annen, eventuelt lavere lønnet stilling på grunn av svangerskapet, beholder vedkommende sin lønn, inklusive faste årlige lønnsmessige tillegg.

Det bør i virksomheten legges til rette for at gravide etter 28.svangerskapsuke kan ha en arbeidssituasjon som ikke medfører unødig belastning.

Hvis det oppstår sykdom under svangerskapet, får arbeidstakeren lønn under sykdom etter pkt. 4.1 inntil nedkomsten, så fremt sykdommen legitimeres ved legeattest.

5.3 – Barns og barnepassers sykdom

5.3.1 – Rett til permisjon jf. Arbeidsmiljøloven § 12-9

Arbeidstaker som har omsorg for barn, har rett til fri for nødvendig tilsyn ved barn-/barnepassers sykdom. Retten til permisjon gjelder til og med det året barnet fyller 12 år. Aldersgrensen på 12 år gjelder ikke ved sykdom hos funksjonshemmet barn, hvor aldersgrensen er 20 år.

5.3.2 – Rett til full lønn

Til arbeidstaker som har omsorg for barn ytes det omsorgspenger etter folketrygdlovens kap. 9 del II. Arbeidstaker har rett til full lønn ved omsorg for barn fra første fraværsdag når vedkommende har tiltrådt stillingen.

5.4 – Vern ved sykdom

Arbeidstaker som er omfattet av arbeidsmiljøloven § 15-8, skal i tilsvarende periode være sikret tilbakekomst til stillingen sin, eller dersom denne ikke eksisterer på grunn av virksomhetens forhold, om mulig en tilsvarende stilling.

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 oppsigelser i hovedavtalens kap. V, hovedavtalens § 36 og arbeidsmiljølovens kap. 15.

7. – YTELSER ETTER DØDSSFALL/GRUPPELIVSFORSIKRINGER

Gruppelivsforsikringer er iht. bedriftens bestemmelser og gjeldende lovbestemmelser. Før endringer evt. foretas, skal disse drøftes mellom partene.

8. – ERSTATNING VED YRKESSKADE/YRKESSYKDOM

Yrkeskadeforsikring er iht. bedriftens bestemmelser og gjeldende lovbestemmelser. Før endringer evt. foretas, skal disse drøftes mellom partene.

9. – KOLLEKTIV PENSJONSFORSIKRING

Fjellinjens ansatte skal være tilknyttet kollektive ulykkesforsikring, gruppelivsforsikring og kollektive pensjonsforsikring. Før eventuelle endringer i pensjons- og forsikringsvilkårene foretas, skal dette drøftes med de tillitsvalgte.

10. – AFP

Bedriften er med i avtalen om avtalefestet pensjon, AFP. Denne avtalen gir ansatte rett til å ta ut hel eller gradert pensjon fra 62 år etter gitte forutsetninger. Det vises til overenskomsten mellom spekter og LO.

11. – KORTE VELFERDSPERMISJONER

Korte velferdspermisjoner er regulert som administrative bestemmelse i virksomhetens Personelhåndbok og de til enhver tid gjeldende bestemmelser i virksomhetens prosedyreverk. Evt. Endringer i Personelhåndboken og prosedyreverket skal drøftes mellom partene før endringer trer i kraft.

12. OPPLYSNINGSPLIKT

I henhold til pkt. 7, 8, 9, 10 og 11 plikter virksomheten å gjøre vilkårene kjent for arbeidstakerne.

13. ORIENTERINGSPLIKT

Dersom det innføres bedre ordninger for sammenlignbare grupper enn det som fremgår av denne tariffavtalen, skal fagforbundet orienteres om dette.

14. – VARIGHET

Overenskomstens varighet er avtalt mellom LO Stat og Spekter og fremgår av del A.

Oslo, 11. mai 2022

For Fagforbundet

For Fjellinjen AS

Protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2022

Den 5. og 6. april 2022 ble det holdt forhandlinger mellom

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

vedrørende revisjon av overenskomstene i Spekter-områdene.

Til stede i ett eller flere møter:

Fra Spekter:

Anne-Kari Bratten
Lars Harald Alstadsæter
Egil Linge Andersen
Bjørn Auglend
Hilde Christiansen
Arild Eileraas
Kristin Elisabeth Flagstad
Dag Rune Gabrielsen
Ole Andreas Hansen
Marta Færeveag Hjelle
Roar Olsen Johannessen
Thor Johansen
Trude Kolle Martini
Arnt Tore Valsvik
Elisabeth Ramstad
Vibeke C. Reiling
Lars Kåre Smith
Katrine S. Sætremyr
Kristin B. Watndal
Hanna Berge-Bang
Ingvild Dahl Dørnes
Marte Båtstrand
Stein Gjerding
Rikke Ringsrød
Emily Søyland Sandnes
Line Spiten
Bjørn Skrattegård
Cathrine Walding

Fra LO Stat:

Lise Olsen
Renee Rasmussen
Aud Marit Sollid
Henriette Jevnaker
Sissel Hallem
Jane Sæthre
Torfinn Håverstad
Tore Walmsnæss
Anne Bondevik
Odd Haldgeir Larsen
Gerd Øiahals

Jacqueline Hopkinson
Kai Nygård
Nora Hagen
Trygve Skogseide
Marit S. Isaksen
Fredrik Oftebro
Rolf Ringdal
Kristin Sæther
Renate Swensen
Camilla Fosse
Anders Helgesen
Kristian Brustad
Reidun Wahl

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 7 800,- pr år.

Tilleggene er bruttotillegg og gis med virkning fra 1. april 2022. 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 17. mars 2022.

IV TARIFFPOLITISKE FORUTSETNINGER

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

V FRISTER FOR DE VIDERE FORHANDLINGER

Frister for avslutning av de lokale forhandlingene er 13. mai 2022 kl. 12.00.

For overenskomstområdene 2 Norges Bank, 6 NRK og 8 Posten er fristen 6. mai 2022 kl. 15.00. Følgende virksomheter i område 1 tas midlertidig ut av området og gis frist 22. april 2022 kl. 23.59:

- Teatrene
- Musikkelskapet Harmonien
- Stavanger Symfoniorkester
- Kristiansand symfoniorkester
- Arktisk Filharmoni
- Den Norske Opera & Ballett
- Operaen i Kristiansund

Behov for bistand varsles til de sentrale parter løpende.

Frist for de videre forhandlinger i område 10, 11 og 13 avtales senere. Dette gjelder også for uplasserte virksomheter som enten er helseforetak eller som er eid av helseforetak.

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.

VI PARTSSAMMENSATT UTVALG FOR SAMARBEID, INTEGRERING OG KOMPETANSE

Arbeidet i utvalget skal videreføres.

Mandat for tariffperioden 2022-2024 utvides med:

Utvalget skal innhente erfaringer fra virksomhetenes arbeid med å oppfylle A-delens IV, punkt 6, jf. protokoll fra 25. og 26. august 2020. Erfaringene skal danne grunnlag for drøftinger mellom LO Stat og Spekter om hvordan kvinners og menns lønn utvikler seg i Spekter-området.

VII LIKESTILLING OG IKKE-DISKRIMINERING

Partene viser til viktigheten av et likestilt arbeidsliv. I den forbindelse er partene enige om følgende:

- At man under forhandlingene skal legge vekt på blant annet likestilling/likelønn
- At partene vil understreke viktigheten av at de lokale parter gjennom aktivt partssamarbeid tar i bruk den nye likestillings- og diskrimineringsloven
- At virksomhetene skal arbeide med å tilrettelegge for likestilling, mangfold, integrering og livsfasebehov

Partene er enige om viktigheten av at de lokale parter utvikler godt samarbeid om spørsmål knyttet til likestilling og ikke-diskriminering, og vil særskilt fremheve at for tariffperioden 2022-2024 prioriteres å:

- Utvikle gode systemer for å forebygge og hindre seksuell trakassering på arbeidsplassene
- Arbeide for bedre kjønnsbalanse på arbeidsplassene, herunder tilrettelegging for gravide samt foreldrepermisjon/omsorgsoppgaver for begge kjønn

VIII 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.

IX OU-AVTALENE

OU-avtalene prolongeres for overenskomstperioden 2022 – 2024. Virkeområdet for OU-avtalene endres redaksjonelt slik at avtalene gjelder for henholdsvis

- overenskomstområdene 1 – 9 og 11 – 12 samt tariffbundne virksomheter som ikke er områdeplassert
- overenskomstområdene 10 og 13

Arbeidsgiverforeningen Spekter

LO Stat

Anne-Kari Bratten (sign)

Lise Olsen

(sign.)Protokollen er godkjent elektronisk.

Til protokollen:

I

Partene vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. Bedriftene har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

Hvor de lokale parter ikke har gjennomgått grunnlaget for forskuttering av sykepenger og likebehandling, jf. protokoll fra innledende forhandlinger om overenskomstrevisjon i 2020, anbefaler de sentrale parter at dette gjennomføres.

II

Veileder kompetanseutvikling

Det partssammensatte utvalget for Samarbeid, integrering og kompetanse har utarbeidet en veileder til hjelp for virksomhetene og de tillitsvalgte i dette arbeidet.

Partene anbefaler at veilederen gjøres kjent i virksomhetene. De lokale partene bør vurdere verktøy, metodikk og bredden av mulige kompetansetiltak som omtales i veilederen.

III

Veileder i partssamarbeid om bærekraft og miljø

Et partssammensatt utvalg har utarbeidet en veileder til hjelp for virksomhetene og de tillitsvalgte i dette arbeidet.

De lokale parter oppfordres til å ta i bruk den utarbeidede veileder i partssamarbeid om bærekraft og miljø.

Protokoll

Mellom Fagforbundet og Fjellinjen AS i mellomoppgjør 2021

Det har vært holdt lokale forhandlinger 11.05.22.

Til stede i forhandlingene:

Fra Fagforbundet:

Lasse Skurtveit
Bernard Naceno
Marius Hansen

Fra Fjellinjen:

Magne Liestøl Larsen
Katrine A. Furulund

Partene har kommet til enighet om følgende: Fagforbundets medlemmer gis et prosenttillegg på 2,6%. I tillegg kommer følgende lavtlønnstillegg;

Kr. 6.368,- for medlemmer med årslønn under kr. 610.000,-.

Kr. 6.721,- for medlemmer med årslønn under kr. 550.000,-.

Kr. 18.319 for medlemmer med årslønn under kr. 450.000,-.

For ansatte som ikke får dekket bredbånd og mobiltelefon skal dette innarbeides i arbeidsavtalen på samme måte som for øvrige ansatte.

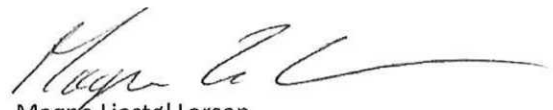
Partene er enige om at tabell 4.4 i Tariffavtalens del B skal justeres for gjennomsnittlig lønnsvekst i perioden fra forrige justering. Dette omfatter også minimums grunnlønn for ansatte med 20 års lønnsansiennitet. I tillegg skal følgende setning tas inn under tabell 4.4, «Dersom Fjellinjen etablerer stillingsfunksjoner som ikke passer inn i lønsmatrisen skal lønsspenn for nytt nivå avtales mellom partene».

Partene er også enige om at femte avsnitt i Tariffavtalens del B punkt 3. skal endres fra: «Arbeidstakeren har fri fra kl. 14:00 følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag, onsdag før Kr. Himmelfartsdag.» til «Arbeidstakeren har fri fra kl. 14:00 følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag.».

Oslo, 11. mai 2022,



Lasse Skurtveit
Fagforbundet



Magne Liestøl Larsen
Fjellinjen AS

Overenskomster LO, Spekter

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
OCA – Office for Contemporary Art Norway

Teatrene har felles overenskomst:

Beaivvas Sami Nasunáláhteahter 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; Fefor

Garantikassen for fiskere

Innovasjon Norge

Norsk Helsenett SF

Norsk tipping AS

Ruter AS

Sio Mat og Drikke AS

SIVA, Selskapet for industrivekst SF

Statnett SF

Statskog SF

Stiftelsen Asta

Studentsamskipnaden i Oslo og Akershus, SiO

Studentsamskipnaden i Stavanger

Studentsamskipnaden i Sørøst Norge

Studentsamskipnaden i Østfold, SiÅ

Studentsamskipnaden i Ås, SiÅs

Studentsamskipnaden på Vestlandet

Trygg Trafikk

Vinmonopolet AS

Overenskomstområde 5

Vy Buss:

Vy Buss AS

Overenskomstområde 6 NRK:

NRK AS

Overenskomstområde 7 Tog:

CargoNet AS

SJ Norge AS

Flytoget AS

Go-Ahead Norge AS

Green Cargo AS

Hector Rail AB

Vygruppen AS

Vy Gjøvikbanen AS

Vy Tog AS

Overenskomstområde 8 Posten Norge:

Bring Courier & Express Norge AS

Bring Home Delivery Norge AS

Bring Transportløsninger AS

Bring Warehousing AS

Bring Før 7 AS

Posten Norge AS

Overenskomstområde 9 Øvrige:

Baneservice AS
Falck Brann & Redningstjeneste AS
Fjellinjen AS
Fremtind Service AS
Infranord Norge AS
Mantena AS
Norges Håndballforbund
Norsk Medisinaldepot AS
NORSØK, Norsk senter for økologisk landbruk
Agilia AS
OneCo Networks AS
Sporveien AS
BORI BBL
Spordrift AS
Inselo Logistikk
Veterinærmedisinsk Oppdragscenter AS, VESO
Akasia Kirke og Gravplass AS
Akasia Eiendomsforvaltning AS
Euromaint Rail AS

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 Nord RHF

Overenskomstområde 11 Øvrige Helseforetak

Sykehuspartner HF
Luftambulansetjenesten HF
Pasientreiser HF
Helse Vest IKT AS
Helsetjenestens driftsorganisasjon for nødnett HF
Sjukehusapoteka Vest HF
Sykehusapotekene HF

Sykehusapotekene i Midt-Norge HF
Helse Nord IKT HF
Sykehusinnkjøp HF
Helseplattformen AS

Overenskomstområde 12 Virksomheter innenfor helse, velferd og oppvekst:

2Care Oslo AS
Aleris Røntgen AS
Diakonissehuset Lovisenberg
LHL, Landsforeningen For Hjerte og Lungesyke
Lovisenberg Omsorg AS
Meråker Sanitetsforenings Kurbad AS
N.K.S. Helsehus Akershus AS
Norlandia Care Norge AS
Norlandiabarnhagene AS (inkl. Norlandia Tomms Hytter AS, Norlandia Arken Barnehage AS,
Norlandia Voksentoppen Barnehage AS, Norlandia Mat med smak AS)
Rehabiliteringssenteret Air AS
Sophies Minde Ortopedi AS
Trøndelag Ortopediske Verksted AS, TOV
Tyrili Klatresystemer AS, Tyrilistiftelsen, Tyrili Utvikling og prosjektstiftelse
Unicare Bo og Omsorg AS
Unilabs Norge AS
Valnesfjord Helsesportssenter

Overenskomstområde 13 Sykehus med driftsavtale:

Lovisenberg Diakonale Sykehus AS
Martina Hansens Hospital AS

Utenfor områdeplassering:

Unicare Norge AS (inkl. Unicare Fram AS, Unicare Hokksund AS, Unicare Jeløy AS, Unicare
Steffensrud AS, Unicare Bakke AS, Unicare Landaasen AS, Unicare 12Trinn AS)
Lovisenberg Omsorg 2 AS
Diakonistiftelsen Røysum
OCH Ortopedi AS
Røde Kors Haugland Rehabiliteringssenter AS
Stiftelsen Ribo

Bedrifter der LO Stat har krevd overenskomst, men der overenskomst ikke er etablert:

BLS Rail
Klubben i Røverstaden
Volvat Medisinske Senter AS
Østfold Internasjonale Teater
Tian Helse AS
Hemit HF
Sykehusapotek Nord HF