

2022-2024



Overenskomst mellom  
LO Stat/EL og IT Forbundet  
og Spekter/Statnett SF



**ELog IT**  
Forbundet

# OVERENSKOMST

mellom

LO-STAT/ELogIT

og

SPEKTER/STATNETT SF

01.04.2022 – 31.03.2024

**Statnett**



**ELogIT**  
Forbundet

## Innhold

<b>OVERENSKOMSTENS DEL A</b> .....	<b>3</b>
<b>I OVERENSKOMSTENS OMFANG</b> .....	<b>3</b>
<b>II GJENNOMFØRING AV DE LOKALE FORHANDLINGENE</b> .....	<b>3</b>
1. <b>GENERELT</b> .....	<b>3</b>
2. <b>DE LOKALE FORHANDLINGENE</b> .....	<b>3</b>
3. <b>ANDRE FORHOLD</b> .....	<b>4</b>
<b>III LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR</b> .....	<b>4</b>
1. <b>LÆRLINGELØNN</b> .....	<b>4</b>
2. <b>LØNN VED SYKDOM, SVANGERSKAP, FØDSEL M.V.</b> .....	<b>5</b>
3. <b>GRUPPELIVSFORSIKRING</b> .....	<b>5</b>
4. <b>PRØVETID OG OPSIGELSE</b> .....	<b>5</b>
<b>IV BESTEMMELSER SOM SKAL GJELDE FOR ALLE OVERENSKOMSTER (UAVHENGIG AV INNHOLDET I VIRKSOMHETENES B-DELER)</b> .....	<b>6</b>
1. <b>AVTALEFESTET PENSJON (AFP)</b> .....	<b>6</b>
2. <b>AVTALEFESTET FERIE</b> .....	<b>6</b>
3. <b>FJERNARBEID/HJEMMEKONTOR</b> .....	<b>7</b>
4. <b>INNLEIE AV ARBEIDSTAKERE OG UTSETTING AV ARBEID M.M.</b> .....	<b>7</b>
4.1 <b>INNLEIE AV ARBEIDSTAKERE</b> .....	<b>7</b>
4.2 <b>UTSETTING AV ARBEID OG ENTREPRISELIGNENDE ORDNINGER</b> .....	<b>8</b>
4.3 <b>PERSONVERN OG TAUSHETSPLIKT</b> .....	<b>8</b>
4.4 <b>BO- OG OPPHOLDSFORHOLD FOR ARBEIDSTAKERE ANSATT HOS UNDERLEVERANDØRER SOM UTFØRER OPPDRAG I NORGE</b> .....	<b>9</b>
4.5 <b>BRUK AV VIKARER</b> .....	<b>9</b>
4.6 <b>ANDRE FORHOLD</b> .....	<b>9</b>
4.7 <b>ANSATTE I VIKARBYRÅER</b> .....	<b>9</b>
5. <b>FAGOPPLÆRING OG ETTER- OG VIDEREUTDANNING</b> .....	<b>9</b>
5.1 <b>KOMPETANSEOVERFØRING</b> .....	<b>9</b>
5.2 <b>FAG – OG YRKESOPPLÆRING</b> .....	<b>9</b>
5.3 <b>ETTER – OG VIDEREUTDANNING</b> .....	<b>10</b>
5.4 <b>REALKOMPETANSE</b> .....	<b>10</b>
6. <b>LIKESTILLING, MANGFOLD OG LIVSFASEBEHOV</b> .....	<b>10</b>
6.1 <b>LIKESTILLING MELLOM KJØNNENE</b> .....	<b>10</b>
6.2 <b>SENIORPOLITIKK</b> .....	<b>11</b>
7. <b>REGULERINGSBESTEMMELSE FOR ANNET AVTALEÅR</b> .....	<b>11</b>
8. <b>OVERENSKOMSTENES IKRAFTTREDEN OG VARIGHET</b> .....	<b>12</b>
<b>OVERENSKOMSTENS DEL B</b> .....	<b>13</b>
<b>1. AVTALEPARTER OG VIRKEOMRÅDE</b> .....	<b>13</b>
1.1 <b>AVTALEPARTER</b> .....	<b>13</b>
1.2 <b>VIRKEOMRÅDE</b> .....	<b>13</b>
<b>2. ARBEIDSTID</b> .....	<b>13</b>
2.1 <b>ORDINÆR ARBEIDSTID</b> .....	<b>13</b>
2.2 <b>REDUSERT ARBEIDSTID FOR ARBEIDSTAKERE MED SKIFT- OG TURNUSTJENESTE</b> .....	<b>13</b>
2.3 <b>FLEKSIBEL ARBEIDSTID</b> .....	<b>13</b>
2.4 <b>ARBEIDSPLAN</b> .....	<b>13</b>

2.5	GENERELT OM OVERTIDSARBEID .....	14
2.6	GODTGJØRELSE FOR OVERTIDSARBEID .....	14
2.7	UNNTAK FRA OVERTIDSGODTGJØRELSE .....	14
2.8	UKEFRIDAG .....	14
2.9	FRITID UTOVER UKEFRIDAG .....	14
2.10	KOMPENSASJON FOR TJENESTE PÅ UKEFRIDAG/ANNEN FRIDAG.....	14
2.11	KOMPENSASJON FOR UBEKVEM ARBEIDSTID (NATT, SØNDAGER MV).....	15
2.12	ARBEID PÅ HELGE- OG HØYTIDSDAGER .....	15
2.13	KOMPENSASJON FOR REISETID .....	15
2.14	EKSTRA FRIDAGER.....	16
2.15	UNNTAK GJENNOM SÆRAVTALER.....	16
3.	ANSETTELSE, OPPSIGELSE M.M. ....	17
3.1	ANSETTELSE OG OPPSIGELSE.....	17
3.2	PRØVETID .....	17
3.3	OPPSIGELSESRISTER.....	17
3.4	BEREGNING AV TJENESTETID.....	17
4.	YTELSER VED SYKDOM, YRKESKADADE OG DØDSFALL.....	17
4.1	SYKDOM.....	17
4.2	FORSIKRINGSORDNING.....	18
5.	RETTIGHETER VED PERMISJONER MV.....	18
5.1	SVANGERSKAP, FØDSEL OG ADOPSIJON.....	18
5.2	BARNES OG BARNEPASSERS SYKDOM. PLEIE AV PÅRØRENDE .....	19
5.3	PERMISJON FOR UTDANNING OG ANNET ARBEID .....	19
5.4	VELFERDSPERMISJONER .....	19
5.5	LØNN UNDER MILITÆRTJENESTE OG SIVIL TJENESTEPLIKT .....	19
5.6	MERARBEID OG MERANSVAR .....	20
6.	LØNSSYSTEM .....	20
6.1	DEFINISJONER OG GENERELLE BESTEMMELSER.....	20
6.2	STILLINGSSTRUKTUR.....	20
6.3	LÆRLINGELØNN.....	21
7.	LØNNSUTBETALING, SLUTTVEDERLAG M.M.....	22
7.1	LØNNSUTBETALING/LØNNFORSKUDD.....	22
7.2	ADGANG TIL Å INNEHA BISTILLING .....	22
7.3	INNLEIE AV TJENESTER/KONSULENTER .....	22
7.4	LÆRLINGER OG PRAKTIKANTER .....	22

# Overenskomstens del A

## 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 handlingene 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 handlingene. Dessuten skal følgende kriterier legges til grunn:

- Virksomhetens økonomi.
- Produktivitet.
- Fremtidsutsikter.
- Konkurransevne, herunder lønsmessig markedstilpassing.

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

I helseforetakene vurderes behovet for kriterier senere i handlingene.

Partene skal, i god tid før handlingene starter, ha tilgang til relevant informasjon/lønsdata som understøtter handlinger basert på de avtalte kriteriene, herunder lønsdata 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 offentliglova, vises dessuten til denne.

Partene er videre enige om at partene i den enkelte virksomhet skal legge vekt på lavlønn/likestilling/likelønn og hensynet til fagarbeidere og langtidsutdannede i den virksomhetsvise lønnsfastsettelsen. Med lavlønne menes de som tjener 90 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn eller lavere.

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

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

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

### 3. Andre forhold

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

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

## III LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR

### 1. Lærlingelønn

Følgende bestemmelser skal være sikret i overenskomstene:

Hovedmodellen for lærlingelønn tar utgangspunkt i 2 års videregående opplæring i skole og deretter 2 års læretid i virksomhet. Læretiden i virksomheten skal som hovedregel bestå av 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapingstid. Det antas at verdiskapingsdelen er lavest i begynnelsen av læretiden og høyere mot slutten. Lønnen for verdiskapingen blir derfor å fastsette på en prosentvis skala over 2 år innenfor rammen av 50 % av nyutdannet fagarbeiders lønn i virksomheten.

Normalskalaen er:

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8. Halvår skole
30	40	50	80 %				

Innenfor denne rammen kan det i den enkelte virksomhet avtales en annen skala.

Ved annen fordeling enn 50/50 mellom opplærings- og verdiskapingstid i.h.t. godkjente fagplaner, fastsettes satsene ut fra den aktuelle fordeling.

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

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

Ved overtidsarbeid skal lærlingene minst lønnes som øvrige ufaglærte i bedriften.

For lærlinger som ikke består ordinær fagprøve, kan ny fagprøve avlegges etter lov om grunnskolen og den videregående opplæring § 3-4. Partene anmoder bedriftene om å inngå slik frivillig avtale mellom lærebedrift og lærling om forlenget læretid slik at ny prøve kan avlegges.

I de tilfeller lærlingen stryker til første gangs fag/svenneprøve, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens eget forhold, anmodes bedriften om å tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fag/svenneprøve. Ved forlengelse skjer avlønning etter siste halvårssats. Det vises for øvrig til opplæringslova.

## 2. Lønn ved sykdom, svangerskap, fødsel m.v.

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

### a) Lønn ved sykdom mv.

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

Dette gjelder også ved fravær med rett til omsorgspenger dersom en arbeidstaker har kronisk sykket 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 i h.h.t. 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 forskuttert den femte ferieuken, jfr. ferieloven § 15, slik at ferie etter ferieloven og avtalefestet ferie til sammen utgjør 30 virkedager. Av dette utgjør den avtalefestede ferien 5 virkedager. Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jfr. ferieloven § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jfr. ferieloven § 5 nr. 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 feriepenger 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 feriepenger.

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

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jfr. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Dette innebærer at en feriedag etter ferieloven gis sammen med den avtalefestede ferien, slik at restferie etter ferieloven, jfr.



§ 7 nr. 2, og avtalefestet ferie utgjør 2 perioder på 6 virkedager hver. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

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

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

### **3. Fjernarbeid/hjemmekontor**

Fjernarbeid/hjemmekontor skal være frivillig og avtales skriftlig. Partene forutsetter at forsikringsordninger rundt fjernarbeid/hjemmekontor avklares.

### **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 internasjonal regelverk.

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

#### **4.1 INNLEIE AV ARBEIDSTAKERE**

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

##### **4.1.2**

Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

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

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

##### **4.1.3**

Innleie av arbeidstakere fra vikarbyråer (bemanningsvirksomheter)

###### **4.1.3.1**

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

###### **4.1.3.2**

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

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

#### 4.1.3.3

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

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

#### 4.1.3.4

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

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

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

Merknad:

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

## 4.2 UTSETTING AV ARBEID OG ENTREPRISELIGNENDE ORDNINGER

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

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

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

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

## 4.3 PERSONVERN OG TAUSHETSPLIKT

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

#### **4.4 BO- OG OPPHOLDSFORHOLD FOR ARBEIDSTAKERE ANSATT HOS UNDERLEVERANDØRER SOM UTFØRER OPPDRAG I NORGE**

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

#### **4.5 BRUK AV VIKARER**

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

#### **4.6 ANDRE FORHOLD**

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

#### **4.7 ANSATTE I VIKARBYRÅER**

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

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

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

Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

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

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

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

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

## **5. Fagopplæring og etter- og videreutdanning**

### **5.1 KOMPETANSEOVERFØRING**

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

### **5.2 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 arbeidstaker 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 ansattegrupper.

### 5.4 REALKOMPETANSE

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få sin realkompetanse vurdert og verdsatt inn mot videregående opplæring. 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 MELLOM KJØNNENE

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, 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 kvinnelederte yrkesgrupper er god likestillingspolitikk, men må gjennomføres innenfor rammen av lønnsoppgjøret.

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

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

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

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 kvinnelederte 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 lenge i arbeid, er det viktig at partene lokalt drøfter aktuelle virkemidler som vil bidra i denne forbindelse.

## **7. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår**

For utløpet av første avtaleår skal det optas 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 vedtaksfore 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 i.h.t. 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. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

I de tilfeller hvor det gjennomføres forhandlinger om revisjon av overenskomster som er etablert i medhold av hovedavtalens § 4 annet eller tredje ledd, kan det også forhandles om overenskomstens ikrafttreden og varighet. De sentrale parter vil på grunnlag av resultatet av disse forhandlingene fastsette ikrafttreden og varighet i de avsluttende forhandlingene.

# Overenskomstens del B

## 1. Avtaleparter og virkeområde

### 1.1 Avtaleparter

Denne avtale er inngått mellom Spekter og Statnett SF på den ene side og LO Stat og EL&IT-forbundet på den annen side.

### 1.2 Virkeområde

Avtalen gjelder for ELogIT forbundets medlemmer i Statnett SF og tilknyttede datterselskaper, med mindre annet er avtalt. Virkeområdet vil i det følgende benevnes som "Statnett". Avtalen gjelder ikke for virksomhetens direktører.

## 2. Arbeidstid

### 2.1 Ordinær arbeidstid

Den ordinære arbeidstid pr uke er 37,5 timer eksklusiv spisepause.

### 2.2 Redusert arbeidstid for arbeidstakere med skift- og turnustjeneste

Redusert arbeidstid for arbeidstakere med skift- og turnustjeneste, jfr. Arbeidsmiljøloven, gjennomføres slik: For ordinært arbeid alle dager mellom kl 2000 og kl 0600 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 15 minutter.

For ordinært arbeid på søn- og helgedager mellom kl 0600 og 2000 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 10 minutter.

For arbeid som drives hovedsakelig om natten, for skift- og turnusarbeid som drives regelmessig på søn- og helgedager, og for arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, skal den samlede effektive arbeidstid ikke være over 38 klokke timer pr. uke.

Eventuell gjennomsnittsberegning kan skje etter arbeidsmiljølovens bestemmelser.

### 2.3 Fleksibel arbeidstid

Ordningen med fleksibel arbeidstid vil bli praktisert i Statnett SF. Vilkårene og hvem som skal omfattes av ordningen fastsettes i særavtale.

### 2.4 Arbeidsplan

Når arbeidet utføres til forskjellige tider på døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan som viser den enkelte arbeidstakers arbeids- og fritid. Ved oppsetting av arbeidsplaner skal det tas hensyn til at arbeidstiden fordeles mest mulig likt på arbeidstakerne.

## 2.5 Generelt om overtidsarbeid

Overtid skal søkes begrenset mest mulig overensstemmende med forutsetningene i arbeidsmiljøloven.

## 2.6 Godtgjørelse for overtidsarbeid

For pålagt overtidsarbeid gis et tillegg til timelønnen på 50 %. Tillegget økes til 100 % for overtidsarbeid:

- mellom kl 2000 og kl 0600
- på lørdager, søn- og helgedager
- på julaften, nyttårsaften og etter kl 1300 onsdag for skjærtorsdag

Etter avtale mellom arbeidstaker og nærmest foresatte i det enkelte tilfelle, kan pålagt opparbeidet overtid avspaseres time for time. Utenom fritiden har arbeidstakeren i slike tilfeller krav på å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelse (overtidstillegget). Statnett plikter å skaffe til veie eller dekke kostnader til mat ved uforutsatt overtidsarbeid over 4 timer begrenset oppad til 1/4 av satsen i Reiseregulativet for kost på reiser som varer over 12 timer.

## 2.7 Unntak fra overtidsgodtgjørelse

Arbeidstaker som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling, har ikke rett til overtidsgodtgjørelse.

Unntak fra dette kan gjøres:

- hvor de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede
- hvor tjenesten går inn i en oppsatt tjenesteliste/vaktplan
- hvor de regelmessig utfører pålagt og kontrollerbart overtidsarbeid

Hvilke arbeidstakere dette gjelder, avtales mellom partene.

## 2.8 Ukefridag

En arbeidstaker skal én gang ukentlig ha en sammenhengende fridag (ukefridag) etter bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven. Denne fritiden skal fortrinnsvis gis på søndag og minst annenhver søndag.

## 2.9 Fritid utover ukefridag

I tillegg til ukefridagen etter pkt. 2.8 skal det i størst mulig utstrekning gis ytterligere en fridag som skal strekke seg over et helt kalenderdøgn. Denne fridagen skal så vidt mulig gis i sammenheng med ukefridagen.

## 2.10 Kompensasjon for tjeneste på ukefridag/annen fridag

Pålagt tjeneste på ukefridag/turnusfridag betraktes som overtidsarbeid og kompenseres med forhøyet overtidsgodtgjørelse.

Avtale om at arbeidet skal avspaseres kan inngås mellom arbeidstaker og nærmest foresatte i hvert enkelt tilfelle, jf pkt. 2.6, 3. ledd.

Legges ukefridagen eller annen turnusfridag på en helgedag og høytidsdag som ikke er søndag, skal dette kompenseres med at arbeidstakeren får ekstra fri fra et dagsverk av minst normal arbeidsdags lengde (7,5 timer). Dagsverket regnes med i turnusen. Kan slik fritid ikke gis, utbetales overtidsgodtgjørelse tilsvarende



arbeidstiden på en normal arbeidsdag. Ved pålagt tjeneste på slike dager ytes dessuten kompensasjon etter pkt. 2.12. For ukefridag som delvis faller på helge- eller høytidsdager ytes ingen godtgjøring. Avløsningsstidspunktet kan legges inntil 30 minutter inn på helge- eller høytidsdager uten at ukefridagen betraktes som delvis å falle på helge- eller høytidsdag. En arbeidstaker som har slik tjenesteordning at vedkommende ikke har fri hver lørdag, gis kompensasjon for frilørdager som faller på helge- eller høytidsdag, jf pkt. 2.12.

## 2.11 Kompensasjon for ubekvem arbeidstid (natt, søndager mv)

For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl 2000 og kl 0600, gis et tillegg pr. klokke time tilsvarende 45 % av timelønnen. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter denne paragrafs tredje ledd og pkt. 2.12.

En arbeidstaker som blir pålagt å arbeide i tidsrommet fra lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00 utbetales et tillegg på kr. 54,00 pr arbeidet time. Tillegget gjelder også ved overtidsarbeid og utbetales også for de dager som faller på lørdag og søndag etter pkt. 2.12 første og annet ledd.

Reglene i denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede. Arbeidstakere som normalt ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene, skal gå inn under reglene i forbindelse med tjeneste som går inn i en oppsatt tjenesteliste/vaktplan.

## 2.12 Arbeid på helge- og høytidsdager

1. og 17. mai, nyttårsaftn, 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaftn, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og julaften, 1. og 2. juledag er fridager såfremt tjenesten tillater det. Pålagt arbeid på slike dager godtgjøres med timelønn tillagt 100 %. Det kan i det enkelte tilfelle avtales at helgedagstjeneste skal kompenseres med fritid. Fritiden skal eventuelt svare til det dobbelte av antall arbeidede timer på nevnte dager.

I den utstrekning tjenesten tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl 1300 på onsdag for skjærtorsdag, pins-, jul- og nyttårsaftn. Såfremt dette av hensyn til tjenesten ikke lar seg gjøre, utbetales arbeidstakeren timelønn tillagt 100 %.

Godtgjøringsreglene under dette punktett gjelder ikke for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede.

Arbeidstakere som normalt ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene, skal likevel ha godtgjøring i forbindelse med tjeneste som går inn i en oppsatt tjenesteliste/vaktplan.

## 2.13 Kompensasjon for reisetid

### *a) Ordinært arbeid/prosjekter i stasjonsgrupper og ledningsområder.*

Når "rett på jobb" - prinsippet praktiseres ved ordinært arbeid i stasjonsgrupper og ledningsområder, kompenseres den meretid som medgår som reisetid med timelønn tillagt hhv 50 % eller 100 % (mellom kl 2000 og 0600, samt i helger og helligdager). Med "rett på jobb" - prinsippet menes at man møter direkte på jobb på det aktuelle arbeidssted ved avtalt arbeidstids start. Meretid er den tid som medgår utenfor ordinær arbeidstid for reise til og fra arbeidssted i forhold til reisetid mellom bolig og ordinært oppmøtested. For denne type ordinært arbeid utbetales ikke dagdielt.

### *b) Tjenestereiser*

Med reisetid menes den tid som medgår fra en tjenestereises påbegynnelse fra arbeidssted/bosted til oppdragsted og mellom eventuelle flere oppdragsteder på samme tjenestereise, herunder nødvendig ventetid underveis. Tilsvarende gjelder for den tid som medgår fra endt oppdrag til arbeidssted/bosted. Tid som tilbringes på hotell o.l. regnes ikke som reisetid.

Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.

Reisetid utenom ordinær arbeidstid kompenseres med ordinær timelønn time-for-time. Slik reisetid kan likevel, etter avtale mellom arbeidstaker og leder, avspaseres time-for-time.

For rene reisedager på hverdager kompenseres ikke reisetid utover ordinær arbeidstid.

Reisetid mellom kl 2200 og 0600 kompenseres ikke når arbeidstaker har rett til nattillegg eller nytter soveplass.

Reisetid knyttet til kjøring til arbeidssted utenfor ordinær arbeidstid når det er påkrevet å frakte tungt utstyr/transportmidler på henger, kompenseres med timelønn tillagt hhv 50 % eller 100 % (mellom kl 2000 og 0600, samt i helger og helligdager) for sjåfør, samt i de tilfeller det reises fra et oppdragsted til et annet for å fortsette det pågående arbeidet samme dag.

Reisevirksomhet som til sammen innebærer mer enn 30 overnattinger, regnet pr. år, kompenseres med kr 385,- pr natt, for overskytende netter. Netter kompensert på annen måte, for eksempel i forbindelse med beordring eller spesialoppdrag, omfattes ikke av bestemmelsen. Det regnes med netter knyttet til reiseoppdrag i forbindelse med drift, vedlikehold, prosjekter og andre ordinære tjenestereiser. Der det er etablert en langsiktig pendlersituasjon og definert et arbeidssted for å tilpasse denne situasjonen kommer bestemmelsen ikke til anvendelse.

Kompensasjon etter bestemmelsene ovenfor gjelder ikke for:

- Ansatte i stillingsgruppe 7 og 8, samt ledere med personalansvar.
- Reiser i forbindelse med deltakelse på eksterne messer, konferanser, seminarer og lignende, samt deltakelse på formalisert videreutdanning.

*Merknad:*

*Bestemmelsen er endret med bakgrunn i økt ekstern kursaktivitet for Statnetts medarbeidere, som er nødvendig for å ivareta en god, effektiv og sikker jobutførelse. Det tidligere unntaket for å godtgjøre reiser til eksterne kurs har derfor falt bort, men det er partenes mening at slike godtgjøring skal knyttes til denne type kurs, berunder lønpålagte kurs, sertifiseringskurs, og pålagte kurs i regi av Statnetts leverandører.*

*Eksempler på kurs som ikke kvalifiserer til foring av reisetid (til og fra kurssted) er enkeltstående kurs som gir studiepoeng, og kurs som hovedsakelig kan knyttes til personlig utvikling, berunder språkkurs, seniorkurs, og kommunikasjonskurs o.l.*

Ved utrykninger i forbindelse med feilretting eller andre situasjoner der arbeidstaker uforutsett og på kort varsel blir utkalt til overtidarbeid, regnes reisetiden fullt ut som arbeidstid.

## **2.14 Ekstra fridager**

I tillegg til de fridager som er nevnt i pkt. 2.12, gis 2 ekstra fridager per år.

## **2.15 Unntak gjennom særavtaler.**

Særavtaler kan helt eller delvis erstatte bestemmelsene i pkt. 2.2, 2.10, 2.11 og 2.12.

### **3. Ansettelse, oppsigelse m.m.**

#### **3.1 Ansettelse og oppsigelse**

Arbeidstakerne ansettes og sies opp av bedriftens leder eller den lederen gir fullmakt til.

Alle søkere til stillinger i Statnett skal underrettes om at stillingen er besatt.

#### **3.2 Prøvetid**

Nye medarbeidere skal ansettes på prøve med 6 måneders prøvetid. Vilkårene for dette avtales skriftlig med hver enkelt. I prøvetiden gjelder en oppsigelsesfrist på 1 måned.

Før prøvetiden er ute, skal arbeidstakeren gjøres kjent med om han/hun kan fortsette i tjenesten eller ikke.

#### **3.3 Oppsigelsesfrister**

Etter utløpet av prøvetiden, jf pkt. 3.2, er det en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder. For ansatte med mer enn 2 års sammenhengende ansettelsestid, er arbeidsgivers oppsigelsesfrist 6 måneder.

Oppsigelsesfristene løper fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted.

#### **3.4 Beregning av tjenestetid**

Ved beregning av tjenestetid medregnes all sammenhengende tjeneste i NVE for omorganiseringen pr 1. januar 1986, i Statkraft før omorganiseringen pr 1. januar 1992 og i Samkjøringen før fusjonen pr 1. januar 1993

### **4. Ytelser ved sykdom, yrkesskade og dødsfall**

#### **4.1 Sykdom**

1. Arbeidstakere med rett til sykepenger etter reglene i Folketrygdloven ytes full lønn i sykeperioden. Herunder plikter Statnett å forskuttere trygdens sykepengeforpliktelser. Retten til lønn under sykdom gjelder fra det tidspunkt arbeidstakeren tiltrer stilling i virksomheten, og for øvrig på de betingelser Folketrygdloven fastsetter.
2. Retten til lønn under sykdom opphører ved utløpet av en eventuell oppsigelsesfrist. For en arbeidstaker som er tatt inn for et tidsbegrenset arbeidsforhold, utløper retten når ansettelsesforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunktet over på folketrygden.
3. Sykdomsforfall skal meldes snarest mulig til arbeidsgiver med opplysninger om fraværets sannsynlige varighet. Skriftlig egenerklæring kan kreves første arbeidsdag etter sykefraværet.
4. Sykefravær over 3 kalenderdager skal legitimeres ved legeerklæring. Har en arbeidstaker hyppige sykefravær, kan ethvert sykefravær kreves legitimert ved legeattest.
5. Med full lønn under sykdom etter pkt. 4.1 nr. 1 til 4, menes fast årslønn inkludert personlige tillegg, samt eventuelle lønsmessige tillegg som følge av oppsatt tjenesteplan. En arbeidstaker som på grunn av sykdom eller yrkesskade ikke kan utføre sitt vanlige arbeid, kan med legens tilslutning pålegges annet arbeid med bibehold av sin faste stillings lønn, dog ikke ut over de tidsrom som lønn kan gis etter pkt. 4.1.

6. Hvis en arbeidstaker har andre arbeidsinntekter fordi vedkommende ikke er i ordinær tjeneste, skal disse trekkes fra i den lønn som utbetales.
7. For arbeidstaker som blir ufør til sitt arbeid på grunn av sykdom eller yrkesskade, skal eventuelle atferingsiltak tas opp til vurdering snarest mulig og senest etter 6 måneders fravær.
8. Arbeidstaker som fortier eller gir uriktige opplysninger av betydning for rettigheter etter pkt. 4.1, har ikke krav på lønn under sykefraværet. Det samme gjelder når en arbeidstaker uten rimelig grunn unnlater å etterkomme legens råd, nekter å gjennomgå atfering eller gjør seg skyldig i grov skjødesløshet med hensyn til sin helse.
9. Når en arbeidstaker fratrer med alders- eller uførepensjon, skal lønnen løpe til utgangen av vedkommende kalendermåned.
10. I den lønn og eventuelt tillegg til lønn som arbeidstakeren får utbetalt, skal det gjøres fradrag for pensjonsytelser.

## 4.2 Forsikringsordning

Statnett plikter å tegne kollektiv personforsikringsavtale for arbeidstakere som omfattes av denne avtale. Forsikringsordningen skal minimum omfatte:

1. Gruppelivsforsikring, som omfatter erstatning dersom den forsikrede eller dennes ektefelle/samboer dør.
2. Ulykkesforsikring, som omfatter erstatning for invaliditet som følger av ulykkeskade i arbeids- og fritid. Forsikringen skal også omfatte den forsikredes ektefelle/samboer og hjemmевærende barn under 20 år.
3. Reiseforsikring, som omfatter dekning av tap og skader (inkludert sykeutgifter, hjemtransport, ansvar og reisegods) oppstått under arbeidstakerens tjeneste- eller fritidsreise, samt under fritidsreiser for arbeidstakerens ektefelle/samboer og hjemmевærende barn.
4. Nærmere om ytelsene for ovennevnte forsikringsordninger avtales i særavtale.

## 5. Rettigheter ved permisjoner mv

### 5.1 Svangerskap, fødsel og adopsjon

1. Ved permisjon i forbindelse med svangerskap, fødsel og adopsjon vil Statnett utbetale/forskuttere den stonad arbeidstaker har krav på etter folketrygdelovens bestemmelser. Statnett yter dessuten tilsvarende godtgjørelser for den del av arbeidstakers fulle lønn etter pkt. 4.1 nr. 5, som overstiger 6 ganger grunnbeløpet i folketrygden.
2. I forbindelse med farens eller medforelders rett til 2 ukers omsorgspermisjon ved fødsel eller adopsjon, jf. Arbeidsmiljøloven, ytes full lønn etter pkt. 4.1 nr. 5 under permisjonen, dersom vedkommende overtar omsorgen for andre mindreårige barn i hjemmet eller tar hånd om moren og barnet etter fødselen. Bor foreldrene ikke sammen, kan farens eller medforelders rett utøves av en annen arbeidstaker som bistår moren under svangerskapet.
3. I tillegg til permisjon etter nr. 1 har foreldre rett til inntil 3 års permisjon uten lønn. Likevel slik at de samlet har krav på ett års ulønnet permisjon for hvert barn. Tar ikke begge foreldrene omsorg for barnet, kan retten til den som ikke tar omsorg utøves av en annen som tar omsorg for barnet. Dersom en arbeidstaker gjør bruk av sin rett til tidskonto, skal den del av tidskontoperioden som går utover det tidsrom vedkommende har rett til permisjon med full lønn eller 80 % lønn etter nr. 1 gå til fradrag i de 3 årene foreldrene har rett til permisjon uten lønn etter denne bestemmelse. Permisjon etter dette punkt må tas før barnet fyller 12 år. En arbeidstaker kan ikke kreve å ta ut permisjon som deltid, eller for kortere tidsrom enn 6 måneder. Slik permisjon kan imidlertid gis dersom tjenesten tillater det. Farens rett etter nr. 2 kommer i tillegg.

4. Arbeidstaker som etter reglene i Arbeidsmiljøloven nyter retten til fri i forbindelse med amming, gis fri med lønn i inntil 2 timer pr. dag.

## 5.2 Barns og barnepassers sykdom. Pleie av pårørende

Ved permisjon i forbindelse med barn og barnepassers sykdom eller pleie av nære pårørende i terminalfasen, jf Arbeidsmiljølovens bestemmelser, vil Statnett utbetale/forskuttere den stønad arbeidstaker har krav på etter folketrygdlovens bestemmelser. Statnett yter dessuten tilsvarende godtgjørelser for den del av arbeidstakers fulle lønn etter pkt. 4.1 nr. 5, som overstiger 6 ganger grunnbeløpet i folketrygden.

Folketrygdlovens aldersgrense på 16 år gjelder ikke dersom arbeidstakeren har omsorg for kronisk syke eller funksjonshemmede barn.

Sykdom må legitimeres med legeattest ved fravær ut over 3 dager.

## 5.3 Permisjon for utdanning og annet arbeid

Tjenestefri bør så langt tjenesten tillater det, gis arbeidstakere som ønsker å gjennomføre en utdanning eller utføre et arbeid som er av betydning for deres faglige utvikling i foretakets tjeneste.

Tjenestefri kan gis i inntil 2 år og i særlige tilfeller ut over dette.

## 5.4 Velferdspermisjoner

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker etter søknad tilstås velferdspermisjon med full lønn i inntil 2 uker eller 1 måned med halv lønn innen kalenderåret.

Nærmere spesifikasjoner av tilfeller som kvalifiserer til velferdspermisjon avtales i særavtale.

## 5.5 Lønn under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt

1. En arbeidstaker med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i Statnett, utbetales lønn i samsvar med nr. 2 nedenfor under militærtjeneste, tjeneste i sivilforsvaret, pliktig polititjeneste og under avtjening av sivil tjenesteplikt.
2. En arbeidstaker uten forsørgelsesbyrde utbetales 1/3 av den sivile lønn under førstegangstjenesten. Ellers utbetales full lønn. En arbeidstaker regnes ikke som forsørger dersom den andre personen har en inntekt som overstiger 3 x grunnbeløpet i folketrygden (G). Når tjenesten varer mer enn 1 uke (7 dager), gjøres det fradrag i den sivile lønnen for tjenestetillegg. Det gjøres da også fradrag for forsørgertillegg og botillegg når arbeidstakeren har full lønn.
3. For vernepliktig og utskrevet befal skal det når tjenesten varer i mer enn 1 uke (7 dager), i den sivile lønnen trekkes et beløp som svarer til den militære grads/stillings hovedregulativlønn. Er sistnevnte lønn større enn den sivile stillings lønn, faller den sivile lønn helt bort.
4. Ferie opptjenes under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt som om arbeidstakeren var i ordinært arbeid, dersom arbeidstakeren utbetales lønn etter nr. 3 ovenfor. Opptjent ferie kan anses avvirket under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt med maksimum 3 uker i tiden 1. juni - 30. september og resten innenfor ferieåret. Det utbetales i tilfelle full lønn og eventuelt ferielønntillegg for denne tiden. Trekk etter nr. 2 faller da bort. For en arbeidstaker som ikke har lønn etter nr. 2, gjelder Ferielovens § 10 nr. 5.

## 5.6 Merarbeid og meransvar

Dersom en arbeidstaker for et begrenset tidsrom av en viss varighet overtar en høyere stillings ansvar og arbeidsoppgaver i stillingsinnehaverens fravær, kan det gjøres avtale mellom arbeidstakeren og vedkommendes leder om utbetaling av en særskilt godtgjøring.

I tilfeller der en stedfortrederfunksjon etableres som en fast ordning, kan det avtales godtgjøring i form av et fast beløp for inntil ett år av gangen. Dersom stedfortrederfunksjonen er sporadisk, kan godtgjøring avtales særskilt for den enkelte periode.

Det er en forutsetning for utbetaling av slik godtgjøring at arbeidstakeren faktisk overtar den høyere stillings ansvarsområde. Ved fastsetting av godtgjøringens størrelse skal det legges vekt på graden av meransvar og merbelastning samt på arbeidstakerens kvalifikasjoner. Godtgjøringens størrelse er begrenset oppad til differansen mellom stillingsinnehaverens og vedkommende arbeidstakers lønn.

Dersom en leder fungerer som stedfortreder for en annen leder utbetales ikke særskilt godtgjøring.

## 6. Lønssystem

### 6.1 Definisjoner og generelle bestemmelser

#### A. Definisjoner

1. Med årslønn forstås arbeidstakers lønn i henhold til tariffavtale eller individuell lønsavtale.
2. Månedslønn er årslønn etter pkt. 1 dividert med 12. Daglønn er månedslønn dividert med 30. Timelønn er årslønn dividert med 1950. Med timelønn i pkt. 2.6, 2.11 og 2.12 forstås årslønn dividert med 1850 dersom ikke annet er avtalt. Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr time beregnes ut fra årslønnen og arbeidstiden for tilsvarende heltidsstilling.
3. Med overtidsgodtgjørelse menes timelønn tillagt 50 %. Med forhøyet overtidsgodtgjørelse menes timelønn tillagt 100 %. Med overtidstillegg menes 50 % av timelønnen. Med forhøyet overtidstillegg menes 100 % av timelønnen.

#### B. Lønnsansiennitet

Lønnsansiennitet regnes fra den dato arbeidstakeren tiltrer stilling i Statnett. Tidligere arbeid i relevant stilling i annen virksomhet etter bestått fagprøve skal medregnes i lønnsansienniteten. Skolegang og læretid utenfor Statnett medregnes ikke i lønnsansienniteten.

Lønnsansienniteten regnes alltid fra den 1. i måneden, og beholdes ved overgang fra en stilling til en annen.

Permisjon med hel eller delvis lønn, samt permisjon uten lønn ved oppdrag i arbeidstakerorganisasjon, offentlig verv, militær-/siviltjeneste og omsorgsarbeid medregnes i lønnsansienniteten.

### 6.2 Stillingsstruktur

#### A. Stillingsgrupper - innplassering

Statnetts stillingsstruktur består av 8 stillingsgrupper som klassifiserer stillingene i bedriften etter ansvar og krav til kompetanse, hvorav gruppe 1 betegner laveste nivå og gruppe 8 høyeste nivå.

Samtlige ansatte innplasseres i en stillingsgruppe etter en vurdering av stillingens innhold.

## B. Lønnsfastsettelse

I stillinger med lønnsstiger gis opprykk etter lønnsansiennitet. Hensikten med ansiennitetsopprykkene er å sikre de berørte grupperinger en lønsmessig minimumsutvikling. Det kan gis personlige lønnstillegg ut over disse rammen.

## C. Stillinger, årslønn

<u>Lønnsstige:</u>	<u>0 år</u>	<u>2 år</u>	<u>4 år</u>
Renholder *	Kr. 444 000	Kr. 455 000	Kr. 469 000
Driftsarbeider	Kr. 437 000	Kr. 448 000	Kr. 462 000
Energimontør	Kr. 503 000	Kr. 513 000	Kr. 523 000

\* Renholder med fagbrev gis et særskilt tillegg på kr 7.500 pr år.

## D. Ikke lønnsstige:

Energitekniker	kr. 552 000,-
Teamkoordinator	kr. 585 000,-

E. For den enkelte ansatte i øvrige stillinger fastsettes lønn individuelt. Lønnplasseringen skal bygge på en saklig vurdering av stillingsinnhold og personlige forhold.

## **6.3 Lærlingelønn**

### 1. Lærlingelønn etter reform -94

Partene er enige om å samarbeide for at målene i reform -94 skal nåes. Dette innebærer blant annet et økt antall lærlinger i virksomheten.

Læretiden består av 50 % opplæringsstid og 50 % verdiskapningstid. Det antas at verdiskapningsdelen er lavest i begynnelsen av læretiden og høyere mot slutten.

Lønnen for verdiskapningen fastsettes på en prosentvis skala over 2 år innenfor rammen av 50 % av begynnerlønnen til nyutdannet energimontør i Statnett, på følgende måte:

<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 %

I fag med 2 års opplæringsstid og 2,5 års læretid i bedrift (verdiskapningstid) fastsettes lønnen for verdiskapningen som følger:

<u>1.</u>	<u>2.</u>	<u>3.</u>	<u>4.</u>	<u>5.</u>	<u>6.</u>	<u>7.</u>	<u>8.</u>	<u>9. Halvår</u>
Skole				30 %	35 %	40 %	65 %	80 %

2. Lærlinger får overtidsbetalt med utgangspunkt i begynnerlønn for driftsarbeidere.

3. Ansatte som ønsker å avlegge fagprøve i henhold til Lov om grunnskolen og den videregående opplæring § 3-5 (tidligere Lov om fagopplæring § 20) i samsvar med virksomhetens behov, får rettigheter iht. HA § 44.

## **7. Lønnsutbetaling, sluttvederlag m.m.**

### **7.1 Lønnsutbetaling/lønnsforskudd**

1. Når ikke annet er bestemt, utbetales lønn den 12. i måneden. Dette gjelder også faste lønnstillegg og variable lønnstillegg for foregående måned hvis det er praktisk mulig.
2. Lønnen skal utbetales over konto i bank.
3. Faller lønnsdagen på lørdag, søndag, helgedag eller offisiell fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag for slike dager.
4. I ekstraordinære tilfeller kan arbeidstakeren få inntil 1 månedslønn utbetalt på forskudd. Ved husbygging eller betaling av boliginnskudd kan arbeidstakeren få inntil 2 måneders lønnsforskudd. Lønnsforskuddet tilbakebetales ved trekk i lønn over høyst 12 (24) måneder, avhengig av forskuddets størrelse.
5. Arbeidsgiver foretar trekk i lønn for fagforeningskontingent etter retningslinjer fastsatt av det enkelte forbund.

### **7.2 Adgang til å inneha bistilling**

En arbeidstaker må ikke inneha bistilling eller bierverv som kan komme i konflikt med stillingen i Statnett.

### **7.3 Innleie av tjenester/konsulenter**

Følgende retningslinjer skal legges til grunn ved innleie av tjenester/konsulenter:

1. Oppdraget skal etableres gjennom et direkte tidsbegrenset kontraktsforhold med Statnett og administreres av eller være under direkte ledelse av Statnett.
2. Innleide tjenester/konsulenter skal bare unntaksvis kunne inneha ledende roller i Statnetts organisasjon.
3. Behovet for og omfanget av innleie skal drøftes med de tillitsvalgte.

### **7.4 Læringer og praktikanter**

Partene er enige om å foreta løpende vurdering av inntak av læringer og praktikanter som viktige ledd i foretakets rekrutteringspolitikk.



## 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.

Tilstede 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 Færevaa Hjelte  
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

LB  
6

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 forhandlingene.

### **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

JB  
G

## VIII GJENNOMFØRING AV FORHANDLINGSRESULTATET

Avtalte tillegg gis ikke til arbeidstakere som er fratrukket 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



\_\_\_\_\_  
Lise Olsen

### 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 oppfordre til å ta i bruk den utarbeide veileder i partssamarbeid om bærekraft og miljø.

##### **Vedlegg**

Overenskomsten del A mellom Spekter og LO Stat  
Inndeling i overenskomstområder for perioden 2022-2024

# 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 tilfredsstillter vilkårene i hovedavtalens § 5, vil det kunne føres forhandlinger om opprettelse/revisjon av overenskomstens del B.

For forhandlingene i område 10 helseforetak vises til "Avtale om forhandlingsystem i overenskomstområde helseforetak", datert 11. november 2021.

#### 2. De lokale forhandlingene

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

- Virksomhetens økonomi.
- Produktivitet.
- Fremtidsutsikter.
- Konkurranssevne, herunder lønsmessig markedstilpassing.

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

I helseforetakene vurderes behovet for kriterier senere i forhandlingene.

Partene skal, i god tid før forhandlingene starter, ha tilgang til 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 offentliglova, vises dessuten til denne.

Partene er videre enige om at partene i den enkelte virksomhet skal legge vekt på lavlønn/likestilling/likelønn og hensynet til fagarbeidere og langtidsutdannede i den virksomhetsvise lønnsfastsettelsen. Med lavlønte menes de som tjener 90 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn eller lavere.

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

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

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

### 3. Andre forhold

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

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

## III LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR

### 1. Lærlingelønn

Følgende bestemmelser skal være sikret i overenskomstene:

Hovedmodellen for lærlingelønn tar utgangspunkt i 2 års videregående opplæring i skole og deretter 2 års læretid i virksomhet. Læretiden i virksomheten skal som hovedregel bestå av 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapingstid. Det antas at verdiskapingsdelen er lavest i begynnelsen av læretiden og høyere mot slutten. Lønnen for verdiskapingen blir derfor å fastsette på en prosentvis skala over 2 år innenfor rammen av 50 % av nyutdannet fagarbeiders lønn i virksomheten.

Normalskalaen er:

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8. halvår
skole				30	40	50	80 %

Innenfor denne rammen kan det i den enkelte virksomhet avtales en annen skala.

Ved annen fordeling enn 50/50 mellom opplærings- og verdiskapingstid i.h.t. godkjente fagplaner, fastsettes satsene ut fra den aktuelle fordeling.

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

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

Ved overtidsarbeid skal lærlingene minst lønnes som øvrige ufaglærte i bedriften.

For lærlinger som ikke består ordinær fagprøve, kan ny fagprøve avlegges etter lov om grunnskolen og den videregående opplæring § 3-4. Partene anmoder bedriftene om å inngå slik frivillig avtale mellom lærebedrift og lærling om forlenget læretid slik at ny prøve kan avlegges.

I de tilfeller lærlingen stryker til første gangs fag/svenneprøve, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens eget forhold, anmodes bedriften om å tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fag/svenneprøve. Ved forlengelse skjer avlønning etter siste halvårssats. Det vises for øvrig til opplæringslova.

## 2. Lønn ved sykdom, svangerskap, fødsel m.v.

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

### a) Lønn ved sykdom mv.

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

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

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

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

### b) Lønn ved omsorgspermisjon

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 12-3 nr (1) skal sikres 2 uker (10 dager) fri med lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.

### c) Lønn ved fri til amming

Arbeidstaker som arbeider hel dag og som tar fri i henhold til arbeidsmiljølovens § 12-8 (ammings) skal i barnets første leveår være sikret tjenestefri med lønn i inntil 2 timer pr. dag.

### d) Lønn ved repetisjonsøvelse

Arbeidstaker med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i virksomheten, skal være sikret lønn under repetisjonsøvelse. Når repetisjonsøvelsen varer mer enn en uke (7 dager), skal det gjøres fradrag i den sivile lønn for lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige.

### e) Velferdspermisjoner

Praktisering av velferdspermisjoner fastsettes i den enkelte virksomhet.

## 3. Gruppelivsforsikring

Arbeidstaker skal være sikret medlemskap i en kollektiv gruppelivsforsikring. Vilkårene skal være kjente og tilgjengelige for arbeidstakerne.

## 4. Prøvetid og oppsigelse

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

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

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

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

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

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

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

##### **2. Avtalefestet ferie**

Partene har forskuttet den femte ferieuken, jfr. ferieloven § 15, slik at ferie etter ferieloven og avtalefestet ferie til sammen utgjør 30 virkedager. Av dette utgjør den avtalefestede ferien 5 virkedager. Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jfr. ferieloven § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jfr. ferieloven § 5 nr. 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 feriepenner 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 feriepenner.

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

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jfr. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Dette innebærer at en feriedag etter ferieloven gis sammen med den avtalefestede ferien, slik at restferie etter ferieloven, jfr. § 7 nr. 2, og avtalefestet ferie utgjør 2 perioder på 6 virkedager hver. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å



plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

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

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

### **3. Fjernarbeid/hjemmekontor**

Fjernarbeid/hjemmekontor skal være frivillig og avtales skriftlig. Partene forutsetter at forsikringsordninger rundt fjernarbeid/hjemmekontor avklares.

### **4. Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.**

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et seriøst og velfungerende arbeidsliv, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre "sosial dumping" og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

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

#### **4.1 Innleie av arbeidstakere**

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

#### **4.1.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter**

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

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

#### **4.1.3 Innleie av arbeidstakere fra vikarbyråer (bemanningsvirksomheter)**

##### **4.1.3.1**

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

##### **4.1.3.2**

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

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

##### **4.1.3.3**

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

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

#### **4.1.3.4**

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

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

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

Merknad:

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

#### **4.2 Utsetting av arbeid og entrepriseliggende ordninger**

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

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

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

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

#### **4.3 Personvern og taushetsplikt**

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

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

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

#### **4.5 Bruk av vikarer**

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

#### **4.6 Andre forhold**

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

#### **4.7 Ansatte i vikarbyråer**

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

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

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

Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

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

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

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

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

## 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 sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur.

### 5.3 Etter – og videreutdanning

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

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

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

### 5.4 Realkompetanse

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få sin realkompetanse vurdert og verdsatt inn mot videregående opplæring. 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, fremmelse 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, 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 kvinnelederte yrkesgrupper er god likestillingspolitikk, men må gjennomføres innenfor rammen av lønnsoppgjøret.

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

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

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

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

Likelønnskommisjonen fastslo videre at langt flere menn enn kvinner innehar ledende stillinger, og at dette har konsekvenser for lønnsforskjellene mellom kjønnene. Det er også et faktum at mange kvinnelederte 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. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

I de tilfeller hvor det gjennomføres forhandlinger om revisjon av overenskomster som er etablert i medhold av hovedavtalens § 4 annet eller tredje ledd, kan det også forhandles om overenskomstens ikrafttreden og varighet. De sentrale parter vil på grunnlag av resultatet av disse forhandlingene fastsette ikrafttreden og varighet i de avsluttende forhandlingene.

## **Overenskomster LO**

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

### **Overenskomstområde 1 Kultur:**

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

### **Teatrene har felles overenskomst:**

Beaivvas Sami Nasunálateatret  
Brageteatret  
Carte Blanche AS  
Den Nationale Scene  
Det Norske Teatret  
Haugesund Teater  
Det Vestnorske Teateret  
Hålogaland Teater  
Kilden Teater og Konserthus  
Nationaltheatret  
Nordland Teater  
Turnéteatret i Trøndelag  
Oslo Nye Teater  
Riksteatret  
Rogaland Teater  
Teater Vestland  
Teater Ibsen (Telemark og Vestfold Regionteater)  
Teater Innlandet  
Teatret Vårt (Regionteateret i Møre og Romsdal)  
Trøndelag Teater

**Overenskomstområde 2 Norges Bank:**  
Norges Bank

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

**Overenskomstområde 4 Virksomheter med definerte samfunnsoppdrag:**

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

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

**Overenskomstområde 6 NRK:**  
NRK AS

**Overenskomstområde 7 Tog:**  
CargoNet AS  
SJ Norge AS  
Flytoget AS

10  
JB



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 Oppdragssenter 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  
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 Helseportssenter

**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)  
Norlandiabarnehagene AS (inkl. Norlandia Tomms Hytter AS, Norlandia Arken Barnehage  
AS, Norlandia Voksentoppen Barnehage AS, Norlandia Mat med smak AS)  
sLovisenberg 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

Produksjon: Oslo Kongressenter 2022