

## Innhold

### **Overenskomstens del A mellom Spekter og LO-stat ..... 3**

II GJENNOMFØRING AV DE VIDERE FORHANDLINGENE.....	3
1. Generelt .....	3
2. De lokale forhandlingene .....	3
3. Andre forhold .....	4
III LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR .....	4
1. Lærlingelønn .....	4
3. Gruppelivsforsikring .....	6
4. Prøvetid og oppsigelse .....	6
IV BESTEMMELSER SOM SKAL GJELDE FOR ALLE OVERENSKOMSTER (UAVHENGIG AV INNHOLDET I VIRKSOMHETENES B-DELER) .....	6
1. Avtalefestet pensjon (AFP).....	6
2. Avtalefestet ferie .....	6
3. Fjernarbeid/hjemmekontor .....	7
4. Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.....	8
5. Fagopplæring og etter- og videreutdanning .....	10
6. Likestilling, mangfold og livsfasebehov .....	11
7. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår.....	13
8. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet.....	13

### **Overenskomst del B mellom Fagforbundet og Unilabs Norge AS .....14**

1. OMFANG .....	14
1. ARBEIDSTID .....	14
2.1 arbeidstidsbestemmelser .....	14
2.2 daglig arbeidstid .....	14
2.3 kvelds- og nattillegg.....	15
2.4 annen arbeidstid .....	15
2.5 pålagt overtid .....	15
2.6 merarbeid .....	15
3. LØNN .....	15
3.1 generelt om lønnspolitikk/lønnsystem/lønnsfastsettelse .....	15
3.2 lønn som stedfortreder .....	16
3.3 lønnsreguleringer .....	16

3.4 minstelønn .....	17
3.5 lønnsansiennitet .....	17
3.6 lønnsdefinisjoner .....	18
<b>4. SOSIALE BESTEMMELSER .....</b>	<b>18</b>
4.1 Lønn under sykdom og foreldrepenger ved fødsel og adopsjon .....	18
4.2 svangerskap for fødsel og adopsjon .....	18
4.3 barns og barnepassers sykdom .....	19
4.4 vern ved sykdom .....	19
<b>5. ØVRIGE SOSIALE BESTEMMELSER .....</b>	<b>19</b>
<b>6. ANDRE FORHOLD .....</b>	<b>20</b>
<b>7. YTELSER ETTER DØDSFALL/GRUPPELIVSFORSIKRINGER .....</b>	<b>20</b>
<b>8. ERSTATNING VED YRKESSKADE/YRKESSYKDOM .....</b>	<b>20</b>
<b>9. KOLLEKTIV PENSJONSFORSIKRING .....</b>	<b>20</b>
<b>10. KORTE VELFERDSPERMISJONER .....</b>	<b>20</b>
10.1 praktisering av velferdspermisjoner .....	20
10.2 opplysningsplikt .....	20
<b>11. ORIENTERINGSPLIKT .....</b>	<b>21</b>
<b>12. VARIGHET .....</b>	<b>21</b>

# OVERENSKOMSTENS DEL A MELLOM SPEKTER OG LO-STAT

## 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 VIDERE FORHANDLINGENE

### 1. Generelt

Under forutsetning av at forbund/forening tilsluttet LO Stat tilfredsstillende vilkårene i hovedavtalens § 5, vil det kunne føres forhandlinger om opprettelse/revisjon av overenskomstens del B.

For forhandlingene i helseforetakene vises til «Avtale om forhandlingssystem i overenskomstområde helseforetak», datert 4. desember 2012.

### 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.
- Framtidsutsikter.
- Konkurranssevne, herunder lønnsmessig markedstilpassing.

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

I helseforetakene vurderes behovet for kriterier senere i forhandlingene.

Partene skal 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 Spekterområdet som er omfattet av offentleglova, vises dessuten til denne.

Partene er videre enige om at partene i den enkelte virksomhet skal legge vekt på lavlønn/likestilling/likelønn og hensynet til 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-dels-forhandlingene.

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

### 3. Andre forhold

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

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

## III LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR

### 1. Lærlingelønn

Følgende bestemmelser skal være sikret i overenskomstene:

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

Normalskalaen er:

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8. 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 iht. godkjente fagplaner, fastsettes satsene ut fra den aktuelle fordeling.

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

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

Ved overtidarbeid 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 vidaregåande opplæringa § 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 m.v.*

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

Dette gjelder også ved fravær med rett til sykepenge i forbindelse med kronisk sykt eller funksjonshemmet barn.

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

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

### *b) Lønn ved omsorgspermisjon*

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

### *c) Lønn ved fri til amming*

Arbeidstaker som arbeider hel dag og som tar fri i henhold til arbeidsmiljølovens §

12–8 (amming) 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 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.

### **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)**

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.

### **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 5 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 feriepengegrnnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

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

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

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

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

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

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, 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 bevegelse 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 74 L).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

###### 4.1.3.3

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

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

###### 4.1.3.4

Hovedavtalen kap X gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av hovedavtaler med LO som part, er tvister om



den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av slik hovedavtale, kan tillits- valgte 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 tillitsvalgtsarbeid, jfr hovedavtalen § 45.

*Merknad:*

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

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

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

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandør-bedriften man 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 fratre etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.

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

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

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

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

### *5.1 Kompetanseoverføring*

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

### *5.2 Fag- og yrkesopplæring*

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

Partene er enige om:

- at fag- og yrkesopplæringen bør utvikles slik at den er mest mulig i samsvar med virksomhetenes behov, blant annet ved at de aktuelle offentlige faglige rådene bidrar til at tilbudet innenfor fag- og yrkesopplæringen gjenspeiler

endringer i arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi m.v.

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

### *5.3 Etter- og videreutdanning*

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

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

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

### *5.4 Realkompetanse*

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få sin realkompetanse vurdert og verdsatt 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.

### *6.1 Likestilling mellom kjønnene*

De lokale parter identifiserer eventuelle barrierer mot likestilling i virksomheten. Dette gjelder i forbindelse med bl.a. rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, jf. likestillingsloven § 1a. Det skal planlegges og iverksettes tiltak for å fremme likestilling i virksomheten.

### **Felleserklæring om likestilling mellom kjønnene**

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

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

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

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

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

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

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

## 6.2 Seniorpolitikk

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

## 7. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår

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

Forhandlingene føres på grunnlag av reglene i hovedavtalen § 7.

Hvis de sentrale avtaleparter ikke blir enige ved forhandlingene, kan LO Stat innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet si opp overenskomstene med 14 dagers varsel.

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

*Merknad:*

*For overenskomstområde 5 Nettbuss gjøres den reguleringsbestemmelse gjeldende som fremgår av resultatet fra de forhandlinger som er ført iht. protokoll datert 8. mars 2016.*

## 8. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet

Overenskomstene gjelder fra 1. april 2016 til og med 31. mars 2018, 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.

# OVERENSKOMST DEL B MELLOM FAGFORBUNDET OG UNILABS NORGE AS

## 1. OMFANG

Overenskomsten gjelder for ansatte medlemmer av Fagforbundet ved Unilabs Norge AS.

Hovedavtalen mellom arbeidsgiverforeningen Spekter og LO med virkning fra 1.1.2016 - 31.12.2017, samt Overenskomst del A med virkning fra 1.4.2016 - 31.3.2018 gjelder som del 1 av denne overenskomsten.

Overenskomsten omfatter ikke administrerende direktør, viseadministrerende - og økonomidirektør, medisinsk sjef, personal- og kvalitetssjef, markedskonsulent og instituttsjef.

## 1. ARBEIDSTID

### 2.1 ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

Den ordinære arbeidstid skal i gjennomsnitt utgjøre 37,5 timer pr. uke. Lunsj(spisepause) er ikke inkludert arbeidstid.

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

I den utstrekning tjenestelige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl. 12.00 følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag, samt jul- og nyttårsaften.

### 2.2 DAGLIG ARBEIDSTID

Normal arbeidstid ved Unilabs Norge AS 7,5 timer eks lunsjpause. For arbeidstakere som arbeider turnus, vil den daglige arbeidstiden fremgå av turnusplan.

Endring av arbeidsplan/turnus skal drøftes med tillitsvalgte senest 2 uker før planen iverksettes, jf. Aml. § 10-3. Arbeidsplanen/turnus skal være lett tilgjengelig for arbeidstakerne.

Faste variable tillegg knyttet til arbeidsytelse er pensjonsgivende i den grad det følger av lov og forskrift.

## **2.3 KVELDS- OG NATTILLEGG**

For arbeidstakere som arbeider turnus, skiftende arbeid fra dag til dag og/eller uke til uke, betales et tillegg, kr 60,00 pr. time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 07.00.

## **2.4 ANNEN ARBEIDSTID**

### **2.4.1 Forskjøvet arbeidstid**

Ved behov kan den ordinære arbeidstiden flyttes innenfor tidsrommet fra kl. 07.00 til kl. 20.00. Hvis varsel om forskjøvet arbeidstid gis mindre enn 3 dager i forvei, betales kompensasjon for forskjøvet arbeidstid med 50 % tillegg til ordinær lønn for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid.

### **2.4.2 Kompensasjon for oppmøte utenom ordinær arbeidstid.**

Ethvert pålagt oppmøte på lør-, søn-, eller helligdag kompenseres med minimum 2 timers overtidstillegg.

## **2.5 PÅLAGT OVERTID**

Pålagt arbeid ut over ordinær arbeidstid pr dag/uke er overtidsarbeid

50 % overtidstillegg av normal timesats fra endt ordinær arbeidstid og frem til kl. 20.00 på hverdager.

100 % overtidstillegg av normal timesats fra kl. 20.00 - inntil kl. 07.00 neste dag

50 % overtidstillegg av normal timesats frem til kl. 14. 00 og deretter 100 % på lørdag.

100 % overtidstillegg av normal timesats på søndag og helligdager.

Overtid kan tas ut som fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag dersom tjenesten tillater det og det er etter avtale med nærmeste leder. Overtidstillegget utbetales.

## **2.6 MERARBEID**

For ansatte med redusert arbeidstid (deltidsstilling), regnes den tid som man arbeider ut over den avtalte tid pr dag/uke og inntil 7,5/37,5 timer som merarbeid. Dette godtgjøres med vedkommendes vanlige timebetaling.

# **3. LØNN**

## **3.1 GENERELT OM LØNNSPOLITIKK/LØNNSYSTEM/LØNNFASTSETTELSE**

Det er av avgjørende betydning at virksomheten har en bevisst lønnspolitikk som er kjent. Med lønnspolitikk menes her en beskrivelse av de verdier, holdninger,

handlinger og resultater som det er ønskelig å fremme gjennom lønssystemets oppbygging og praktisering. Lønnspolitikken skal gi stabilitet og forutsigbarhet i arbeidet med fastsettelsen av den enkeltes lønn.

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

### **3.2 LØNN SOM STEDFORTREDER**

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling for perioder utover 3 uker sammenhengende, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjøring. Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariat ved avvikling av den lovfestede ferie.

### **3.3 LØNNSREGULERINGER**

Forhandlinger om lønnstillegg skal gjennomføres i henhold til forhandlingsordningen som avtalt i avtalen mellom Spekter og LO Stat. På grunnlag av disse forhandlinger gjennomføres lønnsforhandlinger mellom Fagforbundet og Unilabs Norge AS.

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

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

Før forhandlingene skal bedriften legge frem det nødvendige underlag. Virksomhetens regnskap skal fremlegges og presenteres.

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

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

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

Grunnlag for eventuelle individuelle tillegg er følgende:

- Betydelige endringer i arbeids- og ansvarsområde
- Beholde særlig kvalifiserte arbeidstakere
- Rett opp i skjevheter
- Temaer fastsatt i medarbeidersamtale
  - Kundefokus – eksternt og internt
  - Fokus på effektivitet – jobbe så effektivt som mulig
  - Kommunikasjon – tydelig og konstruktiv dialog med kollegaer
  - Samarbeid – jobbe effektivt sammen med andre
  - Fokus på kvalitet – riktig første gangen



- Energi, engasjement og initiativ – «dette får vi til» holdning
- Klartenk, reflektert, systematisk og strukturert
- Oppnår resultater – holder tidsfrister og forpliktelser

Administrasjonen kan administrativt gi lønnstillegg mellom lønnsoppgjørene. Organisasjonen skal være orientert.

### 3.4 MINSTELØNN

Følgende minstelønnssetninger gjelder fra 1.april 2016:

	0 år	4 år	8 år	10 år
Stillinger uten særskilt krav om utdanning	318 050	323 050	337 750	366 750
Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger	344 150	349 250	358 850	381 950
Stillinger med krav om Høyskoleutdanning	382 450	388 550	396 550	423 350
Stillinger med krav om høyskoleutdanning samt ytterligere spesialutdanning	401 850	406 850	413 450	438 250

Fra 1.april 2016 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr. 384.700,- i 100% stilling. Bestemmelsen gjelder forholdsmessig for deltidsansatte.

For grupper som er omfattet av produksjonslønnsavtale eller lignende, gjelder ikke ovenstående minstelønnssetninger.

Ingen skal gå ned i lønn ved inngåelse av denne avtalen

Eventuell regulering av minstelønnssetningene foretas ved den ordinære revisjon av overenskomsten.

#### 3.4.1 Bonusordning

Dersom ikke annet avtales spesielt, er de ansatte deltakere i de ordninger bedriften til enhver tid måtte ha for sine ansatte.

### 3.5 LØNNSANSIENNITET

#### Hovedregel

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

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

Omsorgstjeneste godskrives med inntil 3 år. Med omsorgstjeneste menes omsorg for barn eller pleie av eldre eller syke.

Fravær uten lønn i forbindelse med nedkomst, adopsjon og videreutdanning medregnes med inntil 2 år i lønnsansienniteten.

Avtjent verneplikt godskrives i lønnsansiennitet.

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

Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

### **3.6 LØNNSDEFINISJONER**

Månedslønn er årslønn dividert med 12.

Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr. time beregnes ut fra årslønnen og arbeidstiden for tilsvarende heltidsstilling. Timelønnsatsen for dagarbeidstid er årslønn dividert med 1950.

Timelønn ved beregning av overtidsgodtgjøring er årslønn dividert med 1950.

## **4. SOSIALE BESTEMMELSER**

Ved virksomheten gjelder følgende avtale om sosiale bestemmelser. Ordningen skal minst omfatte:

### **4.1 LØNN UNDER SYKDOM OG FORELDREPENGER VED FØDSEL OG ADOPSJON**

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

I den lønn som arbeidstaker, får utbetalt gjøres fradrag for evt. samtidig offentlig pensjons- og trygdeytelse

Med full lønn menes ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg(kveldstillegg) etter oppsatt tjenesteplan. Arbeidstaker har rett til full lønn under sykdom i 50 uker. I tillegg kommer arbeidsgiverperioden.

Når arbeidstaker har mottatt sykelønn i minst 50 uker i de siste 3 år, opphører retten til lønn under sykdom. En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 26 uker etter at vedkommende sist fikk lønn under sykdom, får ny rett til lønn under sykdom.

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

#### **4.1.1 Foreldrepermisjon**

Se del A

### **4.2 SVANGERSKAP FOR FØDSEL OG ADOPSJON**

#### **4.2.1 Opptjeningstid**

Arbeidstaker som har vært i inntektsgivende arbeid 6 av de 10 siste måneder før permisjonen tar til, har rett til full lønn, jf.pkt.4.1 under permisjon ved svangerskap, fødsel og adopsjon, jf. Folketrygdloven kap.14, når vedkommende har tiltrådt stillingen.

#### **4.2.2 Arbeid under svangerskapet**

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

Gravid arbeidstaker med risikofyllt arbeid og som i samråd med lege eller etter lov /forskrift er blitt overført til annet arbeid i virksomheten, skal beholde full lønn.

Dersom graviditeten medfører at arbeidstakeren midlertidig ikke kan utføre sitt vanlige arbeid og arbeidet ikke kan tilrettelegges på en slik måte at det er mulig med omplassering, har hun utvidet rett til permisjon med lønn tilsvarende perioden fra fratredelsen og frem til det tidspunkt hvor hun starter å motta forelderpenger.

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

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

### **4.3 BARN OG BARNEPASSERS SYKDOM**

#### **4.3.1 Rett til permisjon jf. Arbeidsmiljøloven § 12-9.**

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

#### **4.3.2 Rett til full lønn**

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

### **4.4 VERN VED SYKDOM**

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

## **5. ØVRIGE SOSIALE BESTEMMELSER**

Se del A.

## **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 arbeidsmiljølovens kapittel 15.

## **7. YTELSER ETTER**

### **DØDSFALL/GRUPPELIVSFORSIKRINGER**

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

## **8. ERSTATNING VED YRKESKADE/YRKESYKDOM**

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

## **9. KOLLEKTIV PENSJONSFORSIKRING**

Pensjonsordning for ansatte er sikret iht. Lov om obligatorisk tjenestepensjon (OTP) og iht. bedriftens bestemmelser. Før endringer evt. foretas, skal disse drøftes mellom partene.

Ved evt. Endring av foretakspensjon skal tillitsvalgte inngå i pensjonsutvalget.

## **10. KORTE VELFERDSPERMISJONER**

Korte velferdspermisjoner er regulert som administrativ bestemmelse i virksomhetens Personelhåndbok og de til enhver tid gjeldende bestemmelser i virksomhetens prosedyreverk.

Evt. Endringer i Personelhåndboken skal drøftes mellom partene før endringer trer i kraft.

### **10.1 PRAKTISERING AV VELFERDSPERMISJONER**

Praktisering av velferdspermisjoner ivaretas av den enkelte virksomhet.

### **10.2 OPPLYSNINGSPLIKT**

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

## **11. ORIENTERINGSPLIKT**

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

## **12. VARIGHET**

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





