

# Protokoll

Den 29. november 2022 ble det ført forhandlinger mellom Forbundet for Ledelse og Teknikk (FLT) og ASVL i forbindelse med tariffrevisjonen 2022 mellom partene.

Tilstede:

Fra FLT: Ståle Johannesen  
Aud Marit Sollid  
Truls Instanes Riise  
Petter Halvorsen  
Mona Hommelands Mønsen  
Øyvind Lund Sørensen

Fra ASVL: Dag Sandvik  
Rita Sandnes  
Tonje Solstad  
Torstein Fosvold

Partene ble enige om følgende endringer i Overenskomsten:

## § 2

### *Avtaleopprettelse*

Krav om avtaleopprettelse i ASVLs medlemsbedrifter overfor navngitte medlemmer av FLT sendes til ASVL. ASVL må gi beskjed innen 2 ± måneder om de mener vedkommende ikke har en slik stilling at han/hun kommer inn under avtalen. Hvis ingen innsigelser framkommer innen 2 ± måneder, anses vedkommende underlagt overenskomsten. Tvist etter denne bestemmelse behandles etter Hovedavtalens § 2.3.

## § 4

### *Arbeidstid*

#### Ny § 4 IV Hjemmekontor

Dersom bedriften åpner for bruk av hjemmekontor, skal rammene drøftes med de tillitsvalgte

## § 6 Overtidsarbeid

### Endring i sjetten avsnitt:

Når en funksjonær blir tilsagt til overtidarbeid samme dag og overtiden varer minst 2 timer, betales kr. ~~96~~ 90,- i matpenger. I bedrifter hvor det har vært innført bedre ordninger etter denne bestemmelsen bibeholdes dette.

## § 7 Lønnsbestemmelser

### Lønnspolitikk

~~I. Ved den årlige drøftelse med bedriftsledelsen, kan de tillitsvalgte kreve tatt opp det prinsipp eller den form som bedriftens lønnsfastsettelse foretas etter, samt drøfte bedriftens lønnspolitikk.~~

Partene er enige om det er viktig å ha en lønnspolitikk som understøtter bedriftens mål og verdier. Lønnspolitikken bør tydeliggjøre hva som innvirker på den enkeltes medarbeiders lønnsnivå og lønnsutvikling.

Med lønnspolitikk menes her de verdier, holdninger, handlinger og resultater man ønsker å fremme for å støtte opp om bedriftens ~~forretningsside~~ **mål og strategi**. **De tillitsvalgte kan kreve å drøfte bedriftens lønnspolitikk.**

Partene er enige om at menn og kvinner etter overenskomstens bestemmelser under ellers like forhold skal vurderes likt, så vel fortjenestemessig som faglig. Ved lokale lønnsforhandlinger skal derfor partene gjennomgå både menns og kvinners lønnsforhold og vurdere årsakene til eventuelle lønnsforskjeller.

~~Tillitsvalgtarbeid er en av flere erfaringer som kan øke arbeidstakers kompetanse for arbeidsgiver. Slik kompetanseøkning bør vurderes positivt i forbindelse med lønns- og karriereutvikling. **Flyttet til II**~~

### II A. Vurderingskriterier for lønnsfastsettelse og individuell lønnsdifferensiering

For å fremme bedriftens lønnsomhet og trygghet for de ansatte gjennom en mest mulig rettferdig og motiverende lønnsfastsettelse, skal bedriften og de tillitsvalgte søke å komme til enighet om de retningslinjer og vurderingskriterier som skal legges til grunn for framtidig lønnsfastsettelse. Vurderingskriteriene som velges må kunne observeres og måles. Den enkelte må kunne påvirke resultatet av vurderingene med utvikling av egen adferd. Den som foretar vurderingene, må ha et faktisk forsvarlig vurderingsgrunnlag i forhold til den enkelte

Lønnsfastsettelsen skal tilstrebes foretatt så rettferdig som mulig og fortrinnsvis knyttes til systematisk stillings- og dyktighetsvurdering. Dette for på best mulig måte å bestemme, formidle, følge opp og gi tilbakemelding om medarbeidernes jobbinnhold og utførelse.

Det er et felles ansvar for bedriften og de tillitsvalgte å gjøre vurderingskriteriene og retningslinjene kjent for alle berørte. Den som foretar vurderingene, må ha et faktisk vurderingsgrunnlag i forhold til den enkelte.

(Fra slike møter skal det skrives protokoll som undertegnes av begge parter).

## Lønnen for den enkelte skal fastsettes som månedslønn

Lønnen for den enkelte funksjonær skal fastsettes og eventuelt reguleres på individuell basis under hensyntagen til den enkeltes:

- ansvars- og arbeidsområde i henhold til beskrivelse for stillingen
- praksis
- utdanning
- ansettelsestid
- dyktighet

og slik at den klart gir uttrykk for den ledelse og det ansvar som følger stillingen.

## Tillitsvalgtarbeid bør vurderes positivt i forbindelse med lønns- og karriereutvikling.

Lønnen skal så langt som mulig være på høyde med sammenlignbare grupper med tilsvarende ansvars- og arbeidsoppgaver. Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

Landsforeningen utarbeider lønnsstatistikk 1 gang årlig som gjøres kjent for partene. For øvrig benyttes annen tilgjengelig statistikk som kan være relevant for bedriftene. Lønnsstatistikken benyttes som veiledende hjelpemiddel.

### II B. ~~De~~ reelle lokale forhandlingene

1. Lønningene for funksjonærene skal vurderes og eventuelt reguleres en gang årlig til avtalt tidspunkt mellom de lokale parter.

**Før bedriften fastsetter årets lønnsregulering skal det føres reelle forhandlinger mellom bedriften og FLTs tillitsvalgte.**

2. Forhandlingene skal føres med utgangspunkt i bedriftens økonomi. Før forhandlingene skal bedriften så tidlig som mulig legge fram nødvendig underlag som viser bedriftens økonomiske stilling.
3. På forespørsel skal de tillitsvalgte få utlevert liste over FLT sine medlemmer underlagt overenskomst hvor de individuelle lønninger fremkommer.
4. Der hvor FLT har minst 4 medlemmer under denne overenskomst skal de tillitsvalgte, før resultatet av de individuelle lønnsreguleringer sendes ut, orienteres om den gjennomsnittlige totale regulering for FLTs medlemmer, med adgang til å uttale seg om reguleringen. Denne orienteringen skal skje før reguleringsdato.

- III. Hvis den enkelte funksjonær mener urimeligheter er til stede som gir grunnlag for fornyet vurdering og eventuell regulering av lønnen, kan de tillitsvalgte kreve saken tatt opp med bedriftsledelsen.

I de tilfelle det ikke er tillitsvalgt, kan den enkelte under de samme forutsetninger kreve tatt saken opp gjennom sin organisasjon.

#### IV.

1. Ved skifte av stilling eller varig vesentlig endring av en stillings arbeidsområde, skal det foretas en lønnsvurdering basert på den nye eller endrede stilling. Den nye lønnen som måtte bli resultatet av vurderingen, skal gjelde med virkning fra det tidspunkt stillingsendringene iverksettes.
2. Funksjonærer som blir pålagt å tjenestegjøre i høyere lønnet stilling, skal utbetales den høyere stillings lønn når vedkommende overtar stillingens arbeids- og ansvarsområde.

Det utbetales ikke stedfortredergodtgjørelse for kortere fungeringsperiode enn 1 uke (5-6 arbeidsdager). Gjentatte kortere fungeringsperioder i et lengre tidsrom (over 4 mnd.) gir likevel rett til godtgjørelse

3. I den utstrekning bedriften i det enkelte år finner det nødvendig for å rette opp oppståtte skjevheter, skal den kunne foreta en tilleggsregulering på et annet tidspunkt enn de lokale forhandlingene. Tillitsvalgte kan også ta opp slike spørsmål med bedriften.

- V. Oppstår det spørsmål om å ta forbehold med hensyn til innregning av framtidige sentrale lønnstillegg i forbindelse med stedlige lønnsreguleringer, må organisasjonenes godkjenning innhentes.

#### *Merknad:*

*I forbindelse med tvister om forståelsen av denne paragraf henvises det til Hovedavtalen § 2, forøvrig henvises det til Hovedavtalen § 9.*

### § 8

#### *Likelønn og likestilling*

Partene er enige om både sentralt og lokalt å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene, slik at kvinner og menn gis like muligheter til å ta del i de forskjellige arbeidsoppgaver i bedriftene.

Bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

#### *Protokolltilførsel*

*Partene på den enkelte bedrift skal i løpet av avtaleperioden foreta nødvendig gjennomgang av sine lokale avtaler for å sikre at disse er i samsvar med ~~likestillingslovens~~ likestillings- og diskrimineringslovens bestemmelser.*

Dersom en av partene krever det, skal de lokale parter i tariffperioden drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale. I tariffperioden bør de lokale parter drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale. Formålet med en slik avtale skal være å oppnå at alle arbeidstakere -

uansett kjønn - gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement.

I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriftene, vil ASVL og FLT bl.a. peke på at:

- likestilling er et lederansvar
- likestilling mellom kjønnene omfatter mer enn lønsspørsmål
- likestilling gjelder også holdninger og normer og krever sterk medvirkning fra de tillitsvalgte
- likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablerte samarbeidsfora i bedriften

### § 17

#### *Svangerskap/fødsel og adopsjon*

Svangerskap/fødsel og adopsjonspermisjon skal godskrives som lønnsansiennitet ved ansettelse i første stilling etter endt permisjon.

Funksjonærene opparbeider lønnsansiennitet ved permisjon.

~~Nødvendig amming i samsvar med AMLs § 12-8, betales med lønn i inntil 2 timer pr arbeidsdag i inntil ett år for ansatte på full tid. Deltidsansatte gis tid med lønn tilsvarende sin stillingsprosent. Arbeidstaker bestemmer når fritiden avvikles i samråd med arbeidsgiver.~~

For øvrig vises til overenskomstens § 23, bokstav m.

### § 23

#### *Velferdspermisjoner*

Ved bedriften skal det inngås avtale om korte velferdspermisjoner. Med korte velferdspermisjoner menes permisjoner for nødvendig tid, inntil 1 dags varighet, betalt med ordinær lønn. Partene på den enkelte bedrift treffer nærmere avtale om retningslinjer for ordningens praktisering, herunder varslings- og søknadsprosedyrer. Det betales lønn inntil 1 dag pr følgende tilfelle:

- a) Dødsfall i den nærmeste familie.
- b) Begravelse i den nærmeste familie.

**Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle /samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn.**

- c) Begravelse av ansatte i bedriften slik at avdelingen kan være representert.
- d) Nødvendig permisjon for undersøkelse, behandling eller kontroll hos tannlege, lege, kiropraktor og manuell terapeut. Fysioterapeut etter anvisning.
- e) Nødvendig bistand ved akutte sykdomstilfelle i hjemmet.
- f) Nødvendig bistand når ektefelle/samboer skal føde eller innlegges på sykehus.

- g) Flytting til ny bolig.
- h) Blodgivning.
- i) Ved tilvenning av egne/samboers/ektefelles barn i barnehage, eller grunnskole.
- j) Deltakelse i egne barns konfirmasjon.
- k) Foreldres deltakelse når de blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og den ikke kan legges utenfor arbeidstiden.
- l) For oppmøte på sesjon.
- m) ~~Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og Nødvendig amming i samsvar med AMLs § 12-8, betales med lønn i inntil 2 timer pr arbeidsdag i inntil ett år for ansatte på full tid. Deltidsansatte gis tid med lønn tilsvarende sin stillingsprosent. Arbeidstaker bestemmer når fritiden avvikles i samråd med arbeidsgiver.~~ Ordningen opphører når barnet fyller 1 år.
- n) Permisjon for resten av arbeidstiden i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsplassen.

## § 25

### Bilag

*Dagens bilag 6 om trekk av fagforeningskontingent fjernes.  
Nummereringen endres i tråd med dette*

1. Sliterordning
2. Opplysnings- og utviklingsfond
3. Avtalefestet pensjon
4. Avtalefestet ferie (ferie mv)
5. Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid med mer
6. ~~Avtale om trekk av fagforeningskontingent~~
7. 6. Bedrifter som arbeider innen servicevirksomhet

## Ny § 26 Forhandlingspråk

FLT og ASVL er enige om at kommunikasjon mellom bedriften og tillitsvalgte bør skje på et språk som begge parter behersker slik at de en slik måte at lokale parter kan ivareta sine oppgaver etter tariffavtalen.

## § 27

### Generelle avtaler

#### Reguleringsbestemmelse for 1. avtaleår

Partene er enige om kr. 4,00 pr time som et generelt tillegg. Tilleggene gjøres gjeldende med virkning fra 1. mai 2022

Lønnstilleggene gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som har sluttet i bedriften før vedtakelsen.

Lokale forhandlinger:

Lokale forhandlinger skal føres på basis av overenskomsten og slik at lokale tillegg skal gis med utgangspunkt i den enkelte bedrifts økonomiske stilling.

Lokale forhandlinger skal føres mellom de lokale parter og skal være reelle uavhengig av hvilke begrep overenskomsten inneholder med hensyn til forhandlinger, drøftinger, vurderinger eller liknende.

Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom ASVL og LO eller det organ LO bemyndiger om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs representantskap eller det organ LO bemyndiger og ASVL. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 - fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten - dager varsel (dog ikke til utløp før 1.april 2024).

**§ 28**

*Varighet og oppsigelse*

Denne overenskomst trer i kraft pr. **1. mai 2022 og gjelder til 30. april 2024**. Blir den ikke sagt opp av en av partene med minst 2 –to- måneders skriftlig varsel, blir den automatisk forlenget m 1 – ett – år ad gangen.

Svarfrist: 20. desember 2022

Oslo, 29. november 2022

  
Ståle Johannesen

  
Dag Sandvik