

Hovedtariffoppgjøret 2024

Bedriftsavtalen

Hovedtariffavtalen for selvstendige bedrifter i
kommunal sektor

Vedlegg til protokoll av 15. mai 2024

Økonomi

Se vedlegg 1 – Økonomi

Endringer

Endringer fremkommer i **fet kursiv** og ~~gjennomstreket~~ tekst. Kommentarer er merket med understrek og er ikke en del av den endelige tariffteksten.

Innholdsfortegnelsen

Punkt 12.5 fremgår ikke i innholdsfortegnelsen, det må rettes opp.

Bedriftsavtalen kapittel 1

Samfunnsbedriftene ser behov for å diskutere Bedriftsavtalens omfangsbestemmelse, og systemet for hvordan det tas inn nye medlemmer på avtalen. Se forslag til mandat for partssammensatt utvalg i vedlegg 2 til tilbudet.

§ 1 Innledende bestemmelser, jf. Vedlegg 4

Bestemmelsene i denne hovedtariffavtalen gjelder for bedrifter organisert som selvstendige rettssubjekter i følgende bransjer **og enkeltbedrifter i henhold til Vedlegg 4:**

Avfall/gjenvinning
Biblioteksentralen
Havn
IKT bedrifter
Næring / Eiendom
Parkering
Revisjon
Vann og avløp

Vedlegg 4:

Nytt medlem under 'Andre':

Kommuneforlaget

2.3.1. Heltids-/deltidsstillinger

Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling. Unntak drøftes med de tillitsvalgte med mindre det er åpenbart unødvendig. ~~Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenheng av deltidsstillinger.~~ Ved ledig stilling skal deltidsstiltsatte ved intern utlysning i bedriften tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen. Arbeidsgiver skal informere og drøfte bedriftens bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte minst en gang i året. Det skal utarbeides

retningslinjer med formål om å **redusere bruk av uønsket deltid** øke antall heltidstilsatte, **dersom en av partene krever det.**

Det vises til vedlegg 1 3 «Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid».

2.3.2 Midlertidig tilsetning – innleie

~~2.3.2 Midlertidig tilsetning – innleie~~

~~Arbeidsgiver skal minst to ganger i året informere og drøfte prinsippene for bruk av oppdragstakere, innleid arbeidskraft og midlertidige tilsetninger iht. arbeidsmiljølovens § 14-9. Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter regler som gjelder for disse.~~

2.4 Åremålsstillinger

For stillinger der det med hjemmel i arbeidsmiljøloven, kommuneloven eller opplæringsloven tilsettes på åremål, gjelder **bestemmelsene under** nedenstående bestemmelser:

3.4.1 Årlig drøfting – rekruttering og kompetanse

Flyttes til Kapittel 3, nytt punkt 3.2.1

~~3.4.1 Årlig drøfting – rekruttering og kompetanse~~

~~Det gjennomføres årlige drøftingsmøter om rekrutteringssituasjonen og om framtidige behov for kompetanse og kompetanseutvikling for ulike stillingsgrupper i virksomheten.~~

3.4.2 Årlig evaluering- lokale forhandlinger

Flyttes til Kapittel 3, nytt punkt 3.3.3. Etterfølgende punkter forskyves.

~~3.4.2 Årlig evaluering – lokale forhandlinger~~

~~De lokale partene skal gjennomføre årlige evalueringsmøter om de lokale lønnsforhandlingene innen 2 måneder etter at forhandlingene er gjennomført.~~

4.8 Tjenestereiser

Det skal utarbeides lokalt reglement om kompensasjon for pålagt reisetid utenom ordinær arbeidstid i samarbeid med de tillitsvalgte. Arbeidstakere som pålegges å reise utenom ordinær arbeidstid, kompenseres i form av godtgjøring eller avspasering i henhold til reglementet.

Reglementet skal drøftes med de tillitsvalgte.

Bestemmelsen er ikke til hinder for å inngå avtale etter Hovedavtalen Del A § 4-5 dersom partene er enige om det.

Arbeidstakere som pålegges å reise utenom ordinær arbeidstid, inngår avtale med arbeidsgiver om godtgjøring eller avspasering av denne reisetiden.

12.4 Avlønning av vikarer

Lønn for vikarer beregnes ut fra de bestemmelser som gjelder for stillingen.

Oppstår det særlige vansker med å rekruttere til vikariatet, kan det gis en særskilt lønnskompensasjon, jf. kap. 3, **pkt.3-3.4, femte strekpunkt 3-4**, siste avsnitt, 3. strekpunkt, ved vikariater på inntil ½ års varighet.

12.5 Avlønning av alderspensjonister

Alderspensjonister **født i 1962 eller tidligere** kan engasjeres på pensjonistvilkår, herunder AFP-pensjonister som mottar AFP etter pensjonsordningens ordinære regler jf. **SGS 2020, Del II Avtalefestet pensjon, kapittel 1** vedlegg 1, § 5, tredje ledd. Ordningen gjelder ikke AFP-pensjonister **som mottar folketrygdberegnet AFP**, jf. vedlegg 1, § 5, første og annet ledd (folketrygdberegnet AFP).

§12-6 Utbetaling av variable tillegg

Oppgjørsterminene for variable tillegg følger den ordinære lønn og bør utbetales samtidig med den ordinære lønn i etterfølgende måned.

§ 16 Utlønningsform

§16 Utlønningsform

Utlønning skjer via bank eller post.

Oppgjørsterminene for variable tillegg følger den ordinære lønn og bør utbetales samtidig med den ordinære lønn i etterfølgende måned.

Bedriftsavtalen kapittel 3

3.1.1 Lønnspolitiske drøftinger

De lokale partene avholder lønnspolitiske drøftinger **minst** en gang pr år. Drøftingsmøtet tar utgangspunkt i bedriftens totale situasjon, lokal lønnspolitikk, retningslinjer for lokale forhandlinger (jf. vedlegg 4) og bruk av avtalens forhandlingsbestemmelser. Videre drøfter partene kriterier for lokale lønnstillegg. På dette møtet skal arbeidsgiver legge fram nødvendig tallmateriale som viser lønnsnivå og lønnsutvikling blant annet fordelt på kjønn, bedriftens regnskap, økonomisk status og fremtidsutsikter. Bedriften skal på forespørsel fra tillitsvalgte legge fram lønnsdata for alle arbeidstakere i henhold til lovbestemmelser og anbefaling fra

Datatilsynet. Det skal føres referat fra drøftingsmøtet. Dersom ikke annet avtales, holdes det også særskilt drøftingsmøte for kapittel 3.3.2.

3.2. Kompetanse og kompetanseutvikling

Nytt tredje ledd:

I den utstrekning det etter bedriftens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivå samt styrke kompetanse for å utføre pålagte arbeidsoppgaver/arbeidsfunksjoner skal det gis permisjon med lønn og dekning av legitimerede utgifter.

3.2.1. Årlig drøfting – rekruttering og kompetanse

Det gjennomføres årlige drøftingsmøter om rekrutteringssituasjonen og om framtidige behov for kompetanse og kompetanseutvikling for ulike stillingsgrupper i virksomhet

3.3.3 Årlig evaluering – lokale forhandlinger

De lokale partene skal gjennomføre årlige evalueringsmøter om de lokale lønnsforhandlingene innen 2 måneder etter at forhandlingene er gjennomført

3.3 Lønnsforhandlinger

Lokale forhandlinger gjennomføres innen 15. november hvert år. Samme dato gjelder som frist for innmelding til sentral ankebehandling eller lokal nemnd. Det vises til retningslinjer for lokale forhandlinger. (Vedlegg 2).

3.3.2. Lønnsforhandlinger for arbeidstakere i avtalens pkt. 3.4, gruppe 2. Stillinger som får all sin lønn fastsatt lokalt

Ankebestemmelser

Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling ved lokal nemnd eller pendelvoldgift. Det vises til Hovedavtalens del A § 6-2.

~~Ved pendelvoldgift består nemnda av oppmannen. Partene lokalt prosederer, og det er partenes siste krav/tilbud som er gjenstand for nemndas avgjørelse.~~

Denne bestemmelsen om anke gjelder ikke avgjørelser når lønnsreguleringen etter avtale fordeles av arbeidsgiver, jf. 3.3.2 annet ledd.

3.4 Stillingsbestemmelser

Kode	Rapporteringsbetegnelse	Stillingsbetegnelse (eksempler)
4313	Unge arbeidstakere	Arbeidstakere under 18 år – se kap 3:6 3.4

Bedriftsavtalen kapittel 5

Denne tariffavtalen gjøres gjeldende til og med 30. april ~~2026~~ 2024.

Hvis avtalen til den tid ikke er sagt opp av noen av partene med 3 – tre – måneders skriftlig varsel, er den fremdeles gjeldende 1 – ett – år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Samfunnsbedriftene og forhandlingssammenslutningene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår.

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området, øvrige offentlige ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn i forhandlingene. ~~En troverdig ramme for lønnsutviklingen i frontfaget i 2023 er også en del av grunnlaget.~~

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp Hovedtariffavtalen innen 14 - fjorten- dagers varsel – med utløp tidligst 1. mai ~~2025~~ 2023.

Vedlegg til Bedriftsavtalen

Vedlegg 2 Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingskikk

I drøftingsmøtet tar partene blant annet opp:

- lokal lønnspolitikk og lønnskriterier. Det skal tilstrebes enighet om lønnskriteriene.
- erfaringer fra tidligere forhandlinger
- forhandlingsforløp og gjennomføring, **herunder tidsplan med sluttdato.**
- gjensidig informasjon om forhandlingsutvalgenes sammensetning
- hvem som omfattes av forhandlingene, herunder forholdet til de uorganiserte og hvordan lønnsfastsettelsen for de uorganiserte skal skje
- tydelighet i prioriteringer og begrunnelser
- hvilken statistikk og hvilke lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge frem i forbindelse med forhandlingene
- rutiner for informasjon om forhandlingsresultater

Protokolltilførsler

1. Partssammensatte utvalg

Det nedsettes følgende tre partssammensatte utvalg:

- Partssammensatt utvalg 1 - Vurdering av omfangsbestemmelsen i Bedriftsavtalen (se vedlegg 2)
 - Partssammensatt utvalg 2 - Vurdering av behov for endringer i Bedriftsavtalen for å møte de krav til omstilling og kompetansebehov de ulike bransjene står overfor (se vedlegg 3)
 - Partssammensatt utvalg 3 - Fullføringsreformens konsekvenser for Bedriftsavtalen (se vedlegg 4)
2. Partene er enige om at vi i tariffperioden skal se nærmere på i hvilken utstrekning lønnsendringer for uorganiserte kan tilgjengeliggjøres for tillitsvalgte før forhandlingene er slutført.
3. Redaksjonsutvalg:

Det nedsettes et utvalg som redaksjonelt gjennomgår Bedriftsavtalen før trykking.

Vedlegg til tilbud 2:

1. Økonomi
2. Partssammensatt utvalg – Vurdering av omfangsbestemmelsen i Bedriftsavtalen
3. Partssammensatt utvalg – Vurdering av behov for endringer i Bedriftsavtalen for å møte de krav til omstilling og kompetansebehov de ulike bransjene står overfor
4. Partssammensatt utvalg – Fullføringsreformen konsekvenser for Bedriftsavtalen

Vedlegg 1 til protokoll – Økonomi – Hovedtariffoppgjøret 2024 for Bedriftsavtalen:

	Sentrale lønnstillegg - pr. 1.5.2024						
	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Stillinger uten særskilt krav til utdanning	19 400	19 400	19 400	19 400	19 400	19 400	19 400
Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	20 200	20 200	20 200	20 200	20 200	20 200	20 200
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	21 200	21 200	21 200	21 200	21 200	21 200	21 200

Arbeidstakere i unormerte stillinger gis et tillegg på 3,6 prosent på den enkeltes grunnlønn per 30.4.2024, med virkning fra 1.5.2024.

Det settes av pott til lokale forhandlinger på 1,0% med virkning fra 1.9.2024.

Dette gir følgende garantilønnstabell:

Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - pr. 1.5.2024								
	0 år Garanti- lønn	Utregnet	2 år Ans.tillegg	4 år Ans.tillegg	6 år Ans.tillegg	8 år Ans.tillegg	10 år Ans.tillegg	16 år Ans.tillegg
Stillinger uten særskilt krav til utdanning	390 700	Utregnet tillegg for ans.	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000
		Utregnet laveste årslønn	400 700	410 700	420 700	430 700	440 700	450 700
Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	452 200	Utregnet tillegg for ans.	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000
		Utregnet laveste årslønn	462 200	472 200	482 200	492 200	502 200	512 200
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	474 200	Utregnet tillegg for ans.	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000
		Utregnet laveste årslønn	484 200	494 200	504 200	514 200	524 200	534 200

Vedlegg 2 til protokoll – Hovedtariffoppgjøret 2024 for Bedriftsavtalen:

Partssammensatt utvalg – Vurdering av omfangsbestemmelsen i Bedriftsavtalen

Bakgrunn

Partene har siden 2018-oppgjøret diskutert omfangsbestemmelsen i ulike prosesser, og ved 2022-oppgjøret ble selvstendige havner flyttet over på Bedriftsavtalen. Partene har likevel ikke kommet helt i mål med en prinsipiell gjennomgang av hvilke bedrifter som bør kunne omfattes av avtalen. Omfangsbestemmelsen skaper derfor fortsatt utfordringer for partene.

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som vurderer dagens omfangsbestemmelse i lys av utviklingen siden opprettelsen av Bedriftsavtalen som egen hovedtariffavtale i 2014, og av måten oppgaver løses i fellesskap av kommuner og fylkeskommuner gjennom selvstendige virksomheter. Fyller bestemmelsen dagens behov på samme måte som da avtalen ble etablert?

Mandat:

Utvalget skal drøfte prinsipper for hvilke bransjer og/eller bedrifter som bør omfattes av Bedriftsavtalen. Utvalget kan foreslå endringer i utformingen av bestemmelsen og hvilke bransjer/bedrifter som bør omfattes av avtalen i 2026 og framover. I den sammenheng skal utvalget vurdere eventuelle konsekvenser en mulig utvidelse vil ha for berørte bedrifter, bransjer, arbeidstakere og eierkommuner.

Utvalget kan også gi innspill om endringer eller klargjøring av rutiner ved innplassering av nye medlemmer hos Samfunnsbedriftene og ved forslag om å endre tarifftilknytningen til allerede eksisterende medlemmer, for å lette dette arbeidet både for fagforeningene og Samfunnsbedriftene,

KS konsulteres underveis i arbeidet og gis anledning til å delta i utvalgets møter ved behov.

Arbeidet igangsettes høsten 2024 og skal være slutført senest 1. mars 2026.

Vedlegg 3 til protokoll – Hovedtariffoppgjøret 2024 for Bedriftsavtalen:

Partssammensatt utvalg – vurdering av behov for endringer i Bedriftsavtalen for å møte de krav til omstilling og kompetansebehov de ulike bransjene står overfor

Bakgrunn:

Befolkningsutviklingen går raskt i retning av en aldrende befolkning, med færre i yrkesaktiv alder. Dette skaper utfordringer med å dekke bedriftenes behov for kompetent arbeidskraft, og å sikre samfunnet tilgang til nødvendige varer og tjenester. Vi har dårlig tid til å gjennomføre den grønne omstillingen av samfunnet som er helt nødvendig.

Så vel grønn omstilling som teknologisk utvikling med digitalisering og bruk av kunstig intelligens vil føre til at arbeidsoppgaver blir borte, nye oppgaver kommer til, og nye måter å jobbe på krever annen type kompetanse. Omstillingsbehovene er her allerede. Det vil bli enda viktigere for bedriftene og deres ansatte å videreutvikle egen kompetanse for å kunne løse framtidens behov – og organisere arbeidet slik at framtidens arbeidsoppgaver blir løst.

En utfordring framover for partene på Bedriftsavtalen, som vi deler med resten av norsk arbeidsliv, vil fortsatt være å legge til rette for tilgang til nok og riktig arbeidskraft til å løse de arbeidsoppgavene som skal utføres framover. Arbeidskraft og kompetanse blir trolig knapphetsgoder framover, som må brukes der den gir størst nytte for samfunnet.

Omstillingen vil se forskjellig ut i de ulike bransjene. Mens teknologisk utvikling og robotisering kan løse en del av dagens arbeidsoppgaver i noen bransjer, vil bruk av kunstig intelligens gjøre at arbeidsoperasjonene i andre bransjer vil kunne utføres på helt annen måte enn i dag. Samfunnsbedriftene anbefaler at de sentrale partene danner seg et felles bilde av hvordan utviklingen vi allerede står oppe i, vil påvirke de ulike bransjene som følger Bedriftsavtalen.

I årets tariffoppgjør har dette vært tema også i andre tariffområder, med særlig fokus på økende kompetansebehov. Det vil være viktig for partene i vårt tariffområde å holde oss orientert om utviklingen i andre deler av arbeidslivet.

Partene viser til arbeidet med en kompetansereform som er avtalt i meklingen mellom Fellesforbundet og Norsk Industri, og er enige om å følge med på utviklingen av denne reformen i perioden. Partene viser også til Kompetansereformutvalget, og forventer at regjeringen i dialog med partene, etablerer en hensiktsmessig oppfølging av forslagene fra utvalget. Partene er enige om å ha en dialog om hvilken betydning resultatene av disse prosessene har for tariffområdet.

Gjennom å opparbeide en felles virkelighetsforståelse om hva som kommer, kan partene også tidlig kunne kartlegge hvilke tariffvilkår som gjør bedriftene og deres ansatte rustet til å møte nye utfordringer gjennom rettferdig omstilling. Samfunnsbedriftene vil derfor foreslå et partssammensatt utvalg med følgende

Mandat:

Det partssammensatte utvalget skal sette seg inn i hvordan samfunnsutviklingen vil påvirke de ulike bransjene som følger Bedriftsavtalen og arbeidstakerne i disse bransjene.

Utvalget skal kartlegge hvilke omstillingsbehov de ulike bransjene står overfor, og hva det vil innebære, blant annet kompetansemessig, for hvordan bedriftene i de ulike bransjene skal kunne oppfylle det samfunnsoppdraget de er satt til å ivareta. Arbeidet er omfattende, og det er naturlig å starte med et par bransjer før utvalget går videre med øvrige. Det er hensiktsmessig å ta utgangspunkt i avfallsbransjen og revisjonsbransjen, for å høste erfaring med bransjer som på ulikt vis berøres av grønn omstilling og digitalisering¹.

Utvalget kan invitere framtidforskere og andre relevante miljøer til å bidra inn i arbeidet, for å øke egen kompetanse på feltet. Dersom utvalget ser seg tjent med å sette ut utredningsoppdrag på hele eller deler av kartleggingsoppdraget, må finansiering avklares mellom partene i forkant.

Når utvalget har kommet fram til en felles virkelighetsforståelse om hvordan utviklingen vil påvirke de ulike bransjene, skal utvalget vurdere om det er behov for endringer i Bedriftsavtalen for å legge til rette for en bærekraftig omstilling ute i bedriftene.

Det partssammensatte utvalget skal igangsettes tidlig høst 2024, og skal rapportere til partene senest 1. april 2026. Utvalget bes også rapportere til partene ved naturlige milepæler i arbeidet. Utvalget kan be partene om utsettelse av frist for endelig rapport til et senere tidspunkt dersom arbeidet viser seg å bli for omfattende for en tariffperiode.

¹ Energibransjen er også en svært interessant bransje som berøres sterkt av behovet for omstilling. Samfunnsbedriftene ønsker å åpne for at Energibransjen kan gjøres til en del av arbeidet i det partssammensatte utvalget, dersom partene på Energiavtale I og II ser seg tjent med å delta i dette arbeidet.

Vedlegg 4 til protokoll – Hovedtariffoppgjøret 2024 for Bedriftsavtalen:

Partssammensatt utvalg – Fullføringsreformens konsekvenser for Bedriftsavtalen

Bakgrunn

Fullføringsreformen og endringer i opplæringsloven innebærer utvidelse av rettigheter for både ungdom og voksne med flere utdanningsløp som forutsetter læretid i bedrift.

Det bør vurderes om det er behov for endringer i tariffavtalen som følge av reformen.

De sentrale parter er enige om å nedsette et PSU som vurderer behovet for endringer i Bedriftsavtalen som følge av endringer i opplæringsloven.

Mandat:

Det partssammensatte utvalget skal gjennomgå Bedriftsavtalens kapittel 4 Læringer i lys av fullføringsreformen og endringer i opplæringsloven og vurdere behov for eventuelle endringer.

Det partssammensatte utvalget skal igangsettes tidlig høst 2024, og ferdigstilles i løpet av mars 2025.

Dersom en av partene krever det, skal det føres forhandlinger om endringer i Bedriftsavtalens kapittel 4 i mellomoppgjøret i 2025.