

Vedlegg 1

Bestemmelser om kompetanse i et utvalg tariffavtaler i privat sektor

Innhold

Industrioverenskomsten 2016-2018 Fellesforbundet – Norsk industri 3

Biloverenskomsten 2016-2018 Fellesforbundet – Norges Bilbransjeforbund
5

Fellesoverenskomsten for byggfag 2016-2018 Fellesforbundet - Byggen-
æringens Landsforening 6

Overenskomst for byggeindustrien 2016-2018 Fellesforbundet - Byggen-
æringens Landsforening 7

Overenskomst Avis og avistrykkerier 2016-2018 Fellesforbundet - Medie-
bedriftenes Landsforening 8

Riksavtalen 2016-2018 Fellesforbundet – NHO Reiseliv 10

Bussbransjeavtalen 2016-2018 Norsk Transportarbeiderforbund – NHO
Transport 11

Transportselskaper i Norge 2016-2018 Norsk Transportarbeiderforbund –
NHO Transport 13

Landsoverenskomsten for elektrofagene 2016-2018 EL og IT Forbundet –
Nelfo 14

Kjemisk Teknisk Overenskomst 2016-2018 Industri Energi – Norsk Indu-
stri 15

Elektrokjemisk industri 2016-2018 Industri Energi – Norsk Industri 16

Operatøravtalen 2016-2018 Industri Energi – Norsk olje og gass 17

Overenskomst for Tekniske funksjonærer 2016-2018 FLT – NHO 18

Overenskomst for Arbeidsledere 2016-2018 FLT – NHO 20

Overenskomst for Kjøttindustrien 2016-2018 NNN – NHO Mat og Drikke
20

Standardoverenskomsten 2016-2018 HK – NHO 22

Landsoverenskomsten 2016-2018 HK – Virke 24

Landsoverenskomsten 2016-2018 HK – SAMFO 27

Vekteroverenskomsten 2016-2018 Norsk Arbeidsmandsforbund – NHO
Service 28

Renholdsbedrifter 2016-2018 Norsk Arbeidsmandsforbund – NHO Service
30

Journalistavtale for avis 2016-2018 Norsk Journalistlag - Mediebedriftenes
Landsforening 30

Lederavtalen 2016-2018 Lederne – NHO 33

Operatørselskaper, oljeboring- og forpleiningsbedrifter 2016-2018 SAFE –
Norsk olje og gass 34

Funksjonæravtalen 2016-2018 Negotia – NHO 35

Hovedavtale 2016-2018 Tekna – NHO 37

Overenskomst 2016-2018 NITO – NHO 38

Sentralavtale 2016-2018 Finansforbundet – Finans Norge 39

Industrioverenskomsten 2016-2018

Fellesforbundet – Norsk Industri

Fellesdelen i Industrioverenskomsten har et eget kapittel III om kompetanse. Temaene her er kompetanseutvikling, realkompetanse, rekruttering, nye fagområder, dyktighetsprøve, utplasserte elever, lønnsbestemmelser for lærlinger, lønn og utgifter ved prøveavleggelse og ansatte som inngår lærekontrakt.

Kompetanseutvikling

Paragraf 3.1 peker på at industriens framtidige konkuranseevne vil i stor grad være avhengig av tilpasning til ny teknologi og arbeidstakernes kunnskaper og kompetanse. Partene peker på at det er av stor betydning å øke interessen og mulighetene for fagutdanning, og å legge forholdene til rette slik at bedrifter som har forutsetninger for det, i større utstrekning tar inn lærlinger. Blant punktene er også at ved innføring av ny teknologi skal berørte arbeidstakere gis nødvendig opplæring og at opplæringens karakter og omfang skal drøftes mellom partene. Det pekes også på at videreutdanning er en oppgave for ulike utdanningsinstitusjoner, bedrifter og de enkelte arbeidstakere. Partene vil søke å påvirke myndighetene slik at tilbud om videreutdanning kan gis så vel i arbeidstiden som på fritiden, avhengig av de lokale forhold.

Realkompetanse

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse (§ 3.2).

Rekruttering

Norsk Industri og Fellesforbundet anbefaler de lokale parter å drøfte aktuelle ordninger som støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter og støtte til reise- og flytteutgifter, og anmoder de lokale parter om å vurdere behov for tiltak som øker mobiliteten og tilgangen på lærlinger (§ 3.3).

Nye fagområder

Partene er enige om at eventuelle nye fagområder så snart som mulig skal søkes lagt inn under lov om fagopplæring i arbeidslivet som nye lærlingefag (§ 3.4).

Dyktighetsprøve

Ved bedrifter som utfører høyt kvalifisert spesialarbeid som ikke kan legges inn under Lov om fagopplæring i arbeidslivet som fag, kan partene avtale at arbeidstakeren etter 3 3/4 år i arbeidet og fylte 22 år avlegger en dyktighetsprøve som internt gir rett til lønsmessig plassering som fagarbeider [-] (§ 3.5).

Utplasserte elever

Dersom bedriften tar i mot elever fra ungdomsskoler og videregående skoler eller AMO, skal opplegget for utplassering på forhånd drøftes med de tillitsvalgte (§3.6).

Lønnsbestemmelser for lærlinger

Hovedmodellen for yrkes- og fagopplæring har 2 års opplæring i videregående skole (VG1 og VG2), pluss 2 års læretid i bedrift med 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapningstid [-] (§ 3.7).

Lønn og utgifter ved prøveavleggelse

Arbeidsgiver dekker lønn og utgifter ved prøveavleggelse og ved den teoretiske del av fagprøven for lærlinger og praksiskandidater. Arbeidsgiver er ikke forpliktet til å dekke lønn mer enn en gang innen samme fag (§ 3.8).

Ansatte som inngår lærekontrakt

Ansatte som inngår lærekontrakt med bedriften beholder sin lønn. For ansatte fagarbeidere som inngår lærekontrakt i nytt fag med bedriften avtales lønnen lokalt [-9] (§ 3.9).

Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond

Avtalen mellom LO og NHO om et opplysnings- og utviklingsfond utgjør Bilag 3 i Industriooverenskomsten.

Biloverenskomsten 2016-2018

Fellesforbundet – Norges Bilbransjeforbund

Kapittel VII i Biloverenskomsten omhandler fagopplæring og utdanning. Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond finnes blant bilagene.

Kompetanse og opplæring

Avtalen viser til at fagopplæring og etterutdanning skjer i samsvar med Opplæringslova i arbeidslivet, og de bestemmelser som til enhver tid er gitt i medhold til disse kover (§ 23.1). Partene vil arbeide for en kontinuerlig oppdatering av fagopplæringen og utviklingen av videreutdanningstilbud, og oppfordrer bedriftene til å legge forholdene til rette for en ajourføring av de ansattes kvalifikasjoner. Den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse (§ 32.1.1). Arbeidstakere som er omfattet av Biloverenskomsten skal kunne påta seg de nye arbeidsoppgaver som den teknologiske utvikling fører med seg, og skal kunne oppfylle de krav som i fremtiden vil bli stillet til dem. Partene er enige om at det er av stor betydning å øke interessen og mulighetene for fagutdanning, samt å legge forholdene til rette slik at bedriften i større utstrekning tar inn lærlinger. Partene er enige om at bedriften og tillitsvalgte drøfter generelle opplæringsspørsmål med det siktemål å øke de ansattes kompetansenivå. I disse drøftingene skal gjennomføring av lokal handlingsplan for kompetanseheving av alle grupper ansatte inngå (§32.1.2). Partene er enige om at etterutdanningen av fagarbeidere og annet personell, er nødvendig for at bilbransjen skal ha kvalifiserte arbeidstakere for å løse nye arbeidsoppgaver og møte den nye teknologiutviklingen. Det bør tilrettelegges for språkkurs om dette er nødvendig ved språkforståelse av Verkstedhåndbøker (§ 32.2). Bedriftene og arbeidstakerne er pliktige til å holde seg a jour med den teknologiske og faglige utvikling (§ 32.2.1). Ved innføring av ny teknologi skal berørte arbeidstakere gis nødvendig opplæring. Opplæringens karakter og omfang skal drøftes mellom partene i det enkelte tilfellet, jfr. Tilleggsavtale II til Hovedavtalen. Opplæring innenfor den enkelte arbeidstakers ordinære arbeidstid skal skje uten tap av fortjeneste (§ 32.2.2). Videreutdanning er en oppgave for ulike utdanningsinstitusjoner, bedrifter og de enkelte arbeidstakere. Organisasjonene vil søke å påvirke myndighetene slik at tilbud og videreutdanning kan gis, så vel i arbeidstiden som i fritiden, avhengig av lokale forhold. 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 (§ 32.3). Biloverenskomstens kapittel VII inneholder videre en

protokolltilførsel om lærlinger og en protokolltilførsel om viktigheten av kompetanseutvikling:

Fellesforbundet og Norges Bilbransjeforbund er enig om at arbeidstakernes kompetanse er en helt avgjørende forutsetning for at bedriften bla. skal kunne nyttiggjøre seg ny viten. Utviklingen av kompetanse er en forutsetning for verdiskaping og konkurransekraft, og for at arbeidsplassene skal trygges og videreutvikles. Arbeidet med å videreutvikle systemer for etter- og videreutdanning er derfor et område partene vil gi høy prioritet (Protokolltilførsel 2.1). [-]

Fellesforbundet og Norges Bilbransjeforbund er enige om å utrede bla.:

- a) Samfunnets, virksomhetens og den enkeltes behov for etter- og videreutdanning
- b) Strategier for etter- og videreutdanning i et verdiskapingsperspektiv
- c) Konsekvenser for den enkelte, bedriftene og samfunnet av en lovfestet individuell rett til etter- og videreutdanning
- d) Forholdet mellom etter- og videreutdanning slik feltet er beskrevet i Hovedavtalens kap. 18 og det offentlige utdanningssystem
- e) Systemer for dokumentasjon av oppnådd kompetanse
- f) Den enkelte arbeidstakers eget ansvar for utvikling og vedlikehold av egen kompetanse (Protokolltilførsel 2.3)

Avtale om opplysnings- og utviklingsfond

Bilag 2 gjengir Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond.

Fellesoverenskomsten for byggfag 2016-2018 Fellesforbundet – Byggenæringens Landsforening

Kapittel 3 i Fellesoverenskomsten for byggfag omhandler lærlinger og annen fag-, etter- og videreutdanning. Blant bilagene er avtale om et opplysnings- og utviklingsfond og rammeavtale om opplæring i behandling av asbest i bygningsfagene.

Lærlinger og annen fag-, etter- og videreutdanning

Kapittel 3 omhandler generelle bestemmelser om avlønning av lærlinger. Partene på bedriften anmodes om å drøfte tiltak som øker mobilitet og til-

gang på lærlinger. Slike tiltak kan være ordninger som gir støtte til læremateriell, oppholdsutgifter og reise- og flytteutgifter [-] (§3-1). Når det gjelder kompetanseutvikling vises det til at partene i bedriften jevnlig bør diskutere behovet for etter- og videreutdanning, jf. Hovedavtalen kap. XVIII. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens behov for fagarbeidere og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. [-] 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. [-] (§ 3-8).

Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond

Avtale mellom LO og NHO om et opplysnings- og utviklingsfond er gjengitt i overenskomstens Bilag 2

Rammeavtale om opplæring i behandling av asbest i bygningsfagene

Avtalen i Bilag 12 er laget med bakgrunn i forskrifter fra Direktoratet for Arbeidstilsynet i 1984 og 1991. For å kunne behandle asbest i samsvar med forskriftenes krav, erkjenner partene behovet for opplæring av arbeidstakere som blir satt til slikt arbeid som omfattes av forskriftene. Partene anser det som viktig at opplæringen organiseres og gjennomføres i et samarbeid mellom bedriften, verneombudet og de ansatte (Pkt. 1).

Overenskomsten for byggeindustrien 2016-2018 Fellesforbundet – Byggenæringens Landsforening

Kapittel 2 i Overenskomsten for byggeindustrien omfatter under tittelen lønnsbestemmelser et eget punkt om lærlinger etter Kunnskapsløftet . Kapittel 10 omhandler samarbeid om kompetanseutvikling innen byggeindustrien. Avtale om Opplysnings- og utviklingsfond er blant bilagene til overenskomsten.

Lærlinger etter kunnskapsløftet

BNL og Fellesforbundet er enige om at det er viktig å sikre rekrutteringen til bransjen. På denne bakgrunn anbefaler BNL og Fellesforbundet de loka-

le parter å drøfte aktuelle ordninger som blant annet støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter og støtte til reise- og flytteutgifter. BNL og Fellesforbundet anmoder derfor de lokale parter om å vurdere behovet for tiltak som øker mobilitet og tilgang av lærlinger (pkt 1). Lærlinger avlønnes etter bedriftens lønssystem. Grunnlaget for beregning av lønnen er nyutdannede fagarbeideres fortjeneste innenfor lærlingens fag ved bedriften. [3. året 40 %, 4. året 60 %] (Pkt. 2).

Samarbeid om kompetanseutvikling innen byggeindustrien

Bestemmelsene i kapittel 10 viser til at byggeindustrien står overfor store utfordringer i årene som kommer. Dette gjelder både i forhold til den teknologiske utviklingen, internasjonal konkurranse og den markedsmessige utvikling. I tillegg kommer byggeindustriens behov for å kunne rekruttere høyt kvalifisert arbeidskraft. Dette omfatter forhold som innføring av ny teknologi og endrede produksjonsmåter, nye produkter som igjen krever nye arbeidsmetoder, strenge krav til kvalitet og dokumentasjon og samfunnets krav til bedriftene om mer miljøriktig adferd. Dette innebærer nye og større krav både for bedriften og de ansatte. [-] Organisasjonene forutsetter at alle arbeidstakere er villige til å gjennomgå den faglige opplæringen som bedriften anser som nødvendig for å oppfylle kravene som stilles til ulike arbeidsoppgaver (Jf. Hovedavtalens § 18-2). (§ 10-1). Bestemmelsene viser også til diverse tiltak når det gjelder orientering til nyansatte, kompetanseoverføring og fagopplæring (§ 10-2).

Avtale om opplysnings- og utviklingsfond

Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond utgjør Bilag 2 i overenskomsten.

Overenskomst Avis og avistrykkerier 2016-2018 Fellesforbundet – Mediebedriftenes Landsforening

Overenskomstens kapittel V omhandler opplæring og utdanning, herunder lærlingebestemmelser, bestemmelser om etter- og videreutdanning – realkompetanse/kompetansetiltak, Grafisk utdanningsfond og bestemmelser om tilleggsutdanning. Grafisk utdanningsfond er også beskrevet i eget bilag.

Opplæring og utdanning

Overenskomsten legger til grunn at datamaskinbaserte systemer må innføres i samsvar med Arbeidsmiljøloven og Rammeavtalen mellom NHO og LO (§ 30). Kapittel V om opplæring og utdanning inneholder regler for ansettelse og utdanning av lærlinger (§31). Opplæring i forbindelse med etter- og videreutdanning kan gis ved bedriftsintern opplæring/kurs eller ved kurs arrangert utenfor bedriften [-]. For kurs godkjent av Grafisk Utdanningsfond betaler bedriften eventuelle omkostninger forbundet med kursets gjennomføring, samt full lønn under kurstiden når kurset er lagt i arbeidstiden. Med full lønn menes ansattes ordinære timelønn, inkl. feriepenger og arbeidsgiveravgift. Bedriften kan søke Utdanningsfondet om økonomisk støtte til utleggene (jf. bilag 1) (§ 32.1). Blant bestemmelsene inngår en egen omtale av kompetanseutvikling. Her pekes det på at bransjens framtidige konkurransevne vil i stor grad være avhengig av tilpasning til ny teknologi og arbeidstakernes kunnskaper og kompetanse. Med sikte på at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for nye oppgaver, og kunne oppfylle bedriftens fremtidige krav, er partene enige om:

- I fellesskap å arbeide for en kontinuerlig oppdatering av fagopplæring, slik at denne til enhver tid er mest mulig i samsvar med bransjens behov.
- At det er av stor betydning å øke interessen og mulighetene for fagutdanning, samt å legge forholdene til rette slik at bedrifter som har forutsetninger for det, i større grad tar inn lærlinger,
- At bedrifter og tillitsvalgte hvert år drøfter om det er et kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall kan legges til rette for at ufaglærte får anledning til å ta fagbrev. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens behov for fagarbeidere og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være 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.
- Partene ser at det er særskilte utfordringer knyttet til de raske teknologiske endringene innen førtrykksområdet. Partene vil derfor oppfordre lokale parter til å drøfte løsninger som kan bidra til at grafiske medarbeidere sikres nødvendig kompetanse innen relevante plattformer i bedriften (§ 32.2).

Grafisk Utdanningsfond

Bilag 1 omhandler Grafisk Utdanningsfond, jf. egen omtale.

Riksavtalen 2016-2018 Fellesforbundet – NHO Reiseliv

Riksavtalen omfatter særbestemmelser for lærlinger, bilag om etter- og videreutdanning og avtale om opplysnings- og utviklingsfond.

Særbestemmelser for lærlinger

Inntak av lærlinger og/eller lære kandidater skal drøftes mellom tillitsvalgte og ledelsen. Det skal inngås avtale om antall lærlinger og lære kandidater på bedriften til enhver tid, og partene skal legge vekt på forholdet mellom antall fagarbeidere, lærlinger og lære kandidater innenfor hvert fagområde i bedriften [-] (Pkt. 1).

Etter- og videreutdanning

Bilag 4 om etter- og videreutdanning peker på at Fellesforbundet og NHO Reiseliv er enige om at arbeidstakernes kompetanse er en helt avgjørende forutsetning for at bedriftene blant annet skal kunne nyttiggjøre seg ny viten. Utvikling og kompetanse er en forutsetning for verdiskapning og konkurransekraft, og for at arbeidsplassene skal trygges og videreutvikles. Arbeidet med å videreutvikle systemer for etter- og videreutdanning er derfor et område partene vil gi høy prioritet [-] (Pkt. 1). I Bilag 4 pekes det blant annet både bedriften og den enkelte arbeidstaker har ansvar når det gjelder kompetanseutvikling, dokumentasjon av realkompetanse kommenteres, og det vises til 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 (Pkt. 4).

Avtale om opplysnings- og utviklingsfond

Avtalen mellom LO og NHO om et opplysnings- og utviklingsfond utgjør Bilag 6 i Riksavtalen.

Bussbransjeavtalen 2016-2018 Norsk Transportarbeiderforbund – NHO Transport

Bussbransjeavtalen inneholder flere bestemmelser om lærlinger, bilag om avtale om opplysnings- og utviklingsfond, samt egne kompetansebilag.

Lærlinger

Bestemmelsen om lærlinger henviser til Reform 94. Hovedmodellen for yrkes- og fagopplæring har 2 års opplæring i videregående skole (VG 1 og VG 2), pluss 2 års læretid i bedrift med 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapningstid [-] (§ 5.6.2.1). Det finnes egne bestemmelser om ansatte med fagbrev direkte fra skole og uten praksis (betales med 80 % av fagarbeiders fortjeneste) og for praksiskandidater (bedriften dekker utgifter til læremateriell og prøveavleggelse (hhv. § 5.6.2.2 og § 5.6.3). Partene har utviklet et interaktivt yrkesteorikurs som kan brukes til eksamensforberedelse til yrkesteorieksamen for Yrkessjåførfaget. Bedriften dekker utgiftene til dette kurset, og utdanningen skjer på arbeidstakers fritid (§ 5.6.3).

Opplysnings- og utviklingsfond. Kompetanse. Avtale om etterutdanning

Avtale om opplysnings- og utviklingsfond utgjør Bilag 5 til overenskomsten. Bilag 14 omhandler kompetanse. Det finnes et eget kompetansebilag for buss: Den tidligere ordningen med kompetansemoduler hvor man fikk kr 3,- per time for hver modul ble avvirket per 31.12.15. De som har fått kompetansetillegg etter den avvirkede ordningen beholder sine tillegg, med mindre de etter den nye ordningen får bedre økonomisk uttelling. Den nye ordningen er som følger:

- De sjåfører som har bestått grunnutdanning for bussjåfører får et kompetansetillegg på kr 9,- per time.
- De sjåfører som ikke har gjennomført grunnutdanning, men har gjennomført obligatorisk etterutdanning og deretter har bestått/består en test godkjent av partene, får et kompetansetillegg på kr 9,- per time. Den bedriftsinterne modulen er ikke inkludert i dette.
- De sjåfører som har gjennomført, eller gjennomfører, den bedriftsinterne kompetansemodulen får et kompetansetillegg på kr 3,- per time. Bedriften dekker utgiftene til kursmaterieell, og utdanningen skjer på arbeidstakers fritid.

Ordningen medfører at det fortsatt er mulig å oppnå maksimalt kr 12,- per time i kompetansetillegg [-] (Bilag 14A Kompetansebilag buss).

Det finnes et tilsvarende bilag for sporveisbedrifter (trikker/T-bane). Fra og med 1.4.16 er det etablert slik ordning for kompetansetillegg:

- 1) Bestått grunnutdanning utløser et tillegg på kr 3,- per time.
- 2) Innen et år etter gjennomført prøvetid skal bedriften tilby vognfører å ta Modul 1. Bestått test utløser et tillegg på kr 3,- per time.
- 3) Innen to år etter gjennomført prøvetid skal bedriften tilby vognfører å ta Modul 2. Bestått test utløser et tillegg på kr 3,- per time.
- 4) Bestått «resertifisering» gir et tillegg på kr 3,- per time. Denne «resertifiseringen» skal skje tidligst etter 3 år, senest etter 5 år, fra bestått grunnutdanning.

Det er maksimalt mulig å oppnå kr 12,- per time i kompetansetillegg. Skinnetillegget på kr 3,75,- fra 2012 bortfaller for de som omfattes av ordningen [-] (Bilag 14B Kompetansebilag for sporveisbedrifter).

Bilag 15 er Avtale om etterutdanning etter yrkessjåførforskriften, (F16.04.2008 nr. 362, Forskrift om grunnutdanning og etterutdanning for yrkessjåfører). Etter yrkessjåførforskriften er sjåførene pålagt å gjennomføre etterutdanning, som pt er på 35 timer hvert 5. år. I de tilfellene der partene ikke inngår avvikende lokal avtale skal følgende gjelde:

- 1) Arbeidsgiver skal gi fast ansatte sjåfører et tilbud om etterutdanning i henhold til gjeldende forskrift. Arbeidsgiver fastsetter, etter drøftinger med de tillitsvalgte, gjennomføringsmetode, tid og sted for etterutdanningen. [-] Hvis arbeidstaker uten gyldig grunn uteblir fra etterutdanningskurs, kan arbeidsgiver kreve utgiftene for kurset tilbake fra arbeidstaker. [-]
- 2) Arbeidsgiver skal dekke ordinær lønn inklusive eventuelle ubekvemstillegg i henhold til ordinær arbeidsplan. Kurstid ihht yrkessjåførforskriften regnes ikke som arbeidstid, og deltakelse på kurs kan således ikke utløse overtid eller annen kompensasjon. Arbeidsgiver skal imidlertid betale ordinær timelønn (uten overtid) for kurstimene de dager et kurs legges til en fridag ihht arbeidsplanen.
- 3) Arbeidsgiver dekker kursutgiftene, herunder eventuelt læremateriell. Hvis kurset ikke avholdes på stasjoneringsstedet, dekker arbeidsgiver arbeidstakers reisekostnader til og fra kursstedet. Arbeidsgiver fastsetter, etter drøftinger med de tillitsvalgte, reisemåte og dekning av reisekostnader, samt eventuell dekning av kost og losji. [-]

Transportselskaper i Norge 2016-2018 Norsk Transportarbeiderforbund – NHO Transport

Overenskomsten har bestemmelser om lærlinger, kompetanse- og etterutdanning og fagbrevtillegg. Bilagene omhandler blant annet yrkessjåførkompetansebevis og avtale om opplysnings- og utviklingsfond.

Lærlinger

Bestemmelsene omhandler lærlinger, lærlinger etter Reform 94, ansatte med fagbrev direkte fra skole, praksiskandidater og lønn (jf. bestemmelser i Bussbransjeavtalen).

Kompetanse og etter- og videreutdanning

Partene er enige om at det ved den enkelte bedrift skal utvikles og holdes ved like en systematisk plan for kompetanseutvikling. Planen skal ta utgangspunkt i en vurdering av kompetansebehovene som er nødvendige for å løse de oppgavene bedriften står overfor, og skal beskrive de konkrete tiltakene for kompetanseutvikling. Bedriften og de tillitsvalgte skal hvert år drøfte om det er et kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall skal legges til rette for at ufaglærte får anledning til å ta fagbrev. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens behov for fagarbeidere og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være opplæringsbedrift. Planene må sentralt og lokalt 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 (§ 8).

Yrkessjåførkompetansebevis

Bilag 1 om yrkessjåførkompetansebevis viser til at etter yrkessjåfør forskriften (F16.4.2008 nr. 362, Forskrift om grunnutdanning og etterutdanning for yrkessjåfører) er sjåførene pålagt å gjennomføre etterutdanning, som pt er på 35 timer hvert 5. år. (Jf. tilsvarende bilag i Bussbransjeavtalen.)

Opplysnings- og utviklingsfond

Bilag 8 er Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond opprettet av NHO og LO.

Landsoverenskomsten for elektrofagene 2016-2018 EL og IT Forbundet – Nelfo

Landsoverenskomsten for elektrofagene har bestemmelser og kompetanseutvikling og fagopplæring. Lønnsbestemmelsene viser lønn for lærlinger (opplæring i bedrift for 4,5 års fag, 4 års fag) og fagarbeidertillegg. Blant bilagene finnes omtale av Elektrobransjens utviklingssenter ELBUS og avtale om opplysnings- og utviklingsfond.

Kompetanseutvikling

Nelfo og EL og IT Forbundet erkjenner den store betydningen som økt kompetanse har for den enkelte, bedriftens utvikling og samfunnet. Dette gjelder spesielt etter- og videreutdanning av den enkelte fagarbeider innen elektrofagene, men også den enkelte ansattes mulighet for videreutdanning, jf. også bestemmelsene i Hovedavtalen Kap XVI. Partene understreker verdien i at arbeidstakerne øker sine kunnskaper og styrker kompetansen. Bedriftene må legge stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte ved eksterne og interne tilbud. Ansvar for utvikling av slik kompetanse påhviler bedriftene, ansatte og partene etter denne overenskomsten. Kompetanseutvikling må bygge på bedriftens nåværende og fremtidige behov og den enkelte ansattes behov for etter- og videreutdanning i forhold til stilling og arbeidssituasjon (§ 5).

Bestemmelsene i paragraf 5 omhandler ellers opplæringsutvalg, som skal ha minimum 2 møter i året, kartlegging av den enkelte ansattes nåværende kompetanse og bedriftens og den enkelte ansattes nåværende og fremtidige behov for kompetanse. Det vises til at i lys av den spesielle utviklingen i elektrobransjen innebærer bestemmelsene at alle ansatte over en periode på to år skal få tilbud om etter- og/eller videreutdanning. Kurstilbud skal som et minimum enten føle minst én av modulene i de gjeldende læreplaner, eller besto av EL og IT/ Nelfo-kurs eller leverandørkurs når de inngår som element i opplæringsplanen. Kostnadene til etter- og videreutdanning i samsvar med bedriftens behov er bedriftens ansvar. Paragrafen inneholder også en bestemmelse om at Elektrobransjens utviklingssenter (ELBUS) finansieres gjennom en avgift som medlemsbedriftene innbetaler seks ganger per år. Avgiften er 0,35 prosent av bedriftens lønnsmasse innen LOK-området (jf. § 5.5).

Fagopplæring

Bestemmelsene om fagopplæring i paragraf 6 viser til at det er i bransjens interesse at bedriftene tilrettelegger for et kontinuerlig inntak av lærlinger

for å sikre rekrutteringen til fagopplæring og elektrofagene spesielt. Antall lærlinger i forhold til antall fagarbeidere angis og planlegging og gjennomføring av opplæringen beskrives.

Elektrobransjens utviklingscenter – ELBUS

Bilag 1 til overenskomsten omhandler kompetanseheving, utviklingscenter med mer (jf. egen omtale i forbindelse med oversikt over fondsordninger).

Opplysnings- og utviklingsfond

Bilag 7 er LO og NHOs avtale om et opplysnings- og utviklingsfond.

Kjemisk Teknisk Overenskomst 2016-2018 Industri Energi – Norsk Industri

Overenskomsten har paragrafer som omhandler lærlinger etter kunnskapsløftet og kompetanse og opplæring. Avtalen mellom LO og NHO om et Opplysnings- og utviklingsfond og et bilag om kompetansemidler er blant bilagene til avtalen.

Lærlinger etter Kunnskapsløftet

Norsk Industri og Industri Energi er enige om at det er viktig å sikre rekruttering til bransjen. På denne bakgrunn anbefaler Norsk Industri og Industri Energi de lokale parter å drøfte aktuelle ordninger som blant annet støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter og støtte til reise- og flytteutgifter og andre tiltak som kan bedre den som er under utdanning sitt arbeidsforhold. Norsk Industri og Industri Energi anmoder derfor de lokale parter om å vurdere behov for tiltak som øker mobilitet og tilgang av lærlinger [-] (§ 12). Lønnsbestemmelser for lærlinger inngår også i paragraf 12.

Kompetanse og opplæring

Den kjemisk tekniske industris konkurransevne vil blant annet være avhengig av bedre tilgang på kvalifisert arbeidskraft, og partene er derfor enige om at det er nødvendig å skape økt interesse for fagopplæring [-] (§ 13)

Opplysnings- og utviklingsfond. Kompetansemidler

Overenskomstens Bilag 4 er avtalen mellom LO og NHO om et Opplysnings- og utviklingsfond. Et eget Bilag 13 omhandler også kompetansemidler: [-] Det etableres en ordning hvor midlene skal disponeres og benyttes til tilsvarende formål som fastsatt for opplysnings- og utviklingsfondet i LO-NHO. Ut over hva som framgår her skal midlene kunne benyttes til videreutdanning, deltakelse på yrkesmesser for elever i grunnskole og videregående skole og til informasjonsmateriell for ungdom og andre som skal ta utdanning. Iht. dette innbetaler den enkelte bedrift til Industri Energi kr 600,- per fast ansatt medlem per 1. oktober hvert år i tariffperioden. (jf. overenskomsten for elektrokjemisk industri for tilsvarende ordning.)

Elektrokjemisk industri 2016-2018 Industri Energi – Norsk Industri

Overenskomsten har bestemmelser om kompetanse og lærlinger, og bilag om kompetansemidler.

Kompetanse

Bestemmelsene om kompetanse peker på at moderne prosessteknologi kombinert med høye kvalitetskrav til spesialprodukter, stiller alt mer krav til høyere kompetanse. Det vises til at i prosessindustrien er det større sammenheng mellom den enkelte medarbeiders kompetanse og produksjonens kvalitet og økonomi enn på de fleste andre områder. Det vises også til at mindre ungdomskull skjerper konkurransen om arbeidskraften og at gode opplærings- og utviklingsmuligheter blir en forutsetning for å sikre tilgangen på nye medarbeidere. Partene er enige om at det er både i bedriftenes og arbeidstakernes interesse at medarbeiderne gis en god opplæring ved ansettelse i bedriften, og en videregående opplæring avhengig av foreliggende opplæringsbehov og muligheter, og den enkeltes engasjement og interesse. De lokale parter oppfordres til å utvikle lønssystemer som stimulerer til opplæring og kompetanseheving, og der man også finner muligheter til å verdsette realkompetanse, oppnådd både i egen bedrift og gjennom tidligere arbeidserfaring. [-] Et fagbrev kan ikke sees som en avsluttet opplæring. Gjennom utviklende arbeid og tilleggsopplæring bør medarbeiderne gis tilbud om løpende oppdatering av sin kompetanse. [-] (§ 6).

Lærlinger etter Reform 94

For å sikre rekruttering til bransjen anbefaler Norsk Industri og Industri Energi at de lokale parter drøfter aktuelle ordninger som blant annet støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter og støtte til reise- og flytteutgifter og andre tiltak som kan bedre den som er under utdanning sitt arbeidsforhold. De lokale parter anmodes om å vurdere behov for tiltak som øker mobilitet og tilgang på lærlinger (§ 7). [-] Paragrafen omhandler også lønnsbestemmelser for lærlinger.

Kompetansemidler

Bilaget om kompetansemidler viser til at det er etablert en ordning hvor midlene skal disponeres og benyttes til tilsvarende formål som fastsatt for opplysnings- og utviklingsfondet i LO-NHO. Utover dette skal midlene kunne benyttes til videreutdanning, deltakelse på yrkesmesser for elever i grunnskole og til utvikling av informasjonsmateriell for ungdom og andre som skal ta utdanning. I henhold til dette innbetaler den enkelte bedrift til Industri Energi kr 600 per fast ansatt medlem per 1. oktober hvert år i tariffperioden (Bilag 5).

Avtalen Elektrokjemisk industri mellom Industri Energi og Norsk Industri har et bilag som viser til at det er etablert en ordning der midlene skal disponeres og benyttes til tilsvarende formål som fastsatt for opplysningsfondet i LO-NHO. Kjemisk Teknisk Overenskomst har tilsvarende bestemmelser.

Operatøravtalen 2016-2018 Industri Energi – Norsk olje og gass

Operatøravtalen har bestemmelser om lærlinger og kompetanse, og et bilag om Opplysnings- og utviklingsavtale.

Lærlinger

Avtalen viser til at bedriftene blir stilt overfor store utfordringer i årene som kommer, dette gjelder ikke minst hensyn til den teknologiske utvikling. Innføring av ny teknologi og endringer i produksjonsmåtene vil dessuten føre med seg at de ansatte vil bli stilt overfor nye og større krav til kompetanse. Det er partenes mål at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for å mestre de oppgaver som til enhver tid foreligger. Nødvendig opplæring/videreutdanning blir avgjørende i denne forbindelse. Partene forutset-

ter at alle arbeidstakere er villige til å gjennomgå den nødvendige faglige opplæring som bedriften anser som nødvendig for å oppfylle kravene til økt kompetanse som stillingen krever. Fagopplæring skjer i samsvar med Oppføringslova og de bestemmelser som til enhver tid blir gitt i henhold til denne loven og Hovedavtalens bestemmelser [-] (Pkt. 5). Bestemmelsen omhandler ellers blant annet tiltak for økonomisk støtte til lærlinger. Partene er enige om i felleskap å arbeide for en kontinuerlig oppdatering når det gjelder fagopplæring, slik at denne til enhver tid er mest mulig i samsvar med industriens behov.

Opplysnings- og utviklingsfond

Overenskomstens Bilag 2 er avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond opprettet av NHO og LO fra oktober 1970.

Overenskomst for tekniske funksjonærer 2016-2018 FLT – NHO

Overenskomsten for tekniske funksjonærer mellom Forbundet for Ledelse og Teknikk og NHO har bestemmelser for lærlinger laboratoriefaget og bestemmelser om opplæring, utdanning/ videreutdanning. Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond er blant bilagene til avtalen.

Opplæring, utdanning/ videreutdanning

Partene er enige om at det er nødvendig for bedriften til enhver tid å ha kvalifiserte tekniske funksjonærer. Partene understreker betydningen av opplæring, utdanning/ videreutdanning og at dette drives planmessig, med sikte på å kvalifisere de tekniske funksjonærer for aktuelle arbeidsoppgaver. Bedriftene må derfor – i samarbeid med de tillitsvalgte – arbeide for en kontinuerlig oppdatering av den enkelte tekniske funksjonærs kompetanse, slik at den til enhver tid er mest mulig i samsvar med bedriftens behov. I denne forbindelse henvises til Hovedavtalens § 5-4 pkt. 2, § 10-11 og kapittel 18.

Kostnader til etter- og videreutdanning i samsvar med bedriftens behov er bedriftens ansvar. Den praktiske tilretteleggingen av slike opplæringstiltak – herunder den enkelte medarbeiders behov for tid til forberedelser og gjennomføring av opplæringen og eksamen – avtales nærmere med bedriften i det enkelte tilfelle.

Tekniske funksjonærer som tar etter- og- eller videreutdanning som begynner kl. 16.00 eller senere, og som har tilknytning til vedkommendes arbeid i bedriften, skal gis fri således at det mellom arbeidstidens slutt og skoletidens begynnelse blir minst 2 timer. Ved eksamen i forbindelse med slok utdanning gis etter behov fri uten lønnstrekk eksamensdagen. Eventuell fri til nødvendige eksamensforberedelser avtales lokalt. Eventuelle bedre ordninger beholdes.

For kurs og konferanser som pålegges av arbeidsgiver og som holdes utenom ordinær arbeidstid, godtgjøres effektiv kurs/ konferansetid med ordinær lønn eller avspasering. Det er adgang til å avtale andre ordninger. Eventuelle bedre ordninger beholdes.

Den enkelte har rett til å få dokumentert sin realkompetanse. Etablering av slike systemer drøftes mellom bedriften og de tillitsvalgte med sikte på hensiktsmessige løsninger. Ved permitteringer skal bedriften og de tillitsvalgte drøfte kompetansegivende tiltak til fordel for bedriften og de ansatte (§ 21).

Stipend til etter- og videreutdanning

Partene er enige om at bedriftens fremtid vil være avhengig av vedlikehold og fornyelse av de ansattes kompetanse, jfr. § 21, Hovedavtalens § 5-4 pkt. 2, § 10-11 og kapittel 18. For å møte dette behovet har det siden 1992 vært avsatt midler til stipendordning for etter- og videreutdanning for hver teknisk funksjonær som omfattes av overenskomsten.

Ordningen innebærer at det avsettes et beløp pr. time for ansatte medlemmer av FLT som omfattes av denne overenskomst. Beløpet er gjenstand for forhandlinger i forbindelse med avtalerevisjonene.

Partene er enige om at bedriftene en gang pr. år innbetaler det avtalte beløp til FLT som forvalter midlene i overensstemmelse med ovenstående. FLT gir NHO regnskap og beretning en gang pr. år om midlenes disponering.

LO, NHO og FLT er enige om at ovennevnte ordning kun gjelder for FLT og at den ikke kan påberopes for andre overenskomstområder.

Ved tariffrevisjonen 2014 ble partene enige om å øke satsen fra kr 1,00 pr. time til kr 1,10 pr. time med virkning fra 1. mai 2014 (kr 2063, 75 pr. år for 2014, kr 2145,- for 2015 for full stilling).

Opplysnings- og utviklingsfond

Bilag 2 er avtale mellom LO og NHO om et opplysnings- og utviklingsfond.

Overenskomst for Arbeidsledere 2016-2018 FLT – NHO

Overenskomsten for arbeidsledere mellom Forbundet for Ledelse og Teknikk og NHO inneholder bestemmelser og opplæring, etter- og videreutdanning og bilag om opplysnings- og utviklingsfond.

Opplæring, etter- og videreutdanning

Paragraf 5 i avtalen for arbeidsledere tilsvarer i hovedsak paragraf 21 i avtalen for tekniske funksjonærer mellom FLT og NHO, det gjelder også ordningen med stipend til etter- og videreutdanning (jf. beskrivelse av avtalen for tekniske funksjonærer).

Opplysnings- og utviklingsfond

Bilag 2 er avtale mellom LO og NHO om et opplysnings- og utviklingsfond.

Kjøttindustrien Overenskomst 2016-2018 Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund – NHO Mat og Drikke

Overenskomsten for kjøttindustrien inneholder en egen paragraf om kompetanse og har bilag om opplysnings- og utviklingsfond.

Kompetanse

Kompetanseutvikling: Gjennom samarbeid mellom tillitsvalgte og ledelse må det legges til rette for å stimulere til kompetanseutvikling for alle ansatte. Industriens framtidige konkurransevne vil i stor grad være avhengig av tilpasning til ny teknologi og arbeidstakernes kunnskaper og kompetanse. Kompetansen til de ansatte ved bedriften har avgjørende innflytelse på verdiskapningen, derfor vil bedriftens konkurransevne være sterkt avhengig av økt kompetanse. Med sikte på at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for nye oppgaver, og kunne oppfylle bedriftens framtidige krav, er partene enige om:

- Bedriften må avsette tilstrekkelige midler til oppbygging og vedlikehold av kompetanse i sitt budsjett. Partene skal hvert år utarbeide planer

som viser prioriteringen av kompetanseutviklingen i alle ledd i organisasjonen.

- Ved lengre permitteringsperioder bør det alternativt vurderes igangsatt opplæringstiltak i henhold til den lokale opplæringsplanen.
- Den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse og de lokale parter skal samarbeide i gjennomføringen av dette. Ansatte med lese- og skrivevansker skal ha samme mulighet for kompetanseutvikling som øvrige, og de lokale parter må legge til rette for dette.
- Partene sentralt og lokalt må legge til rette for ar 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.
- Det påhviler de lokale parter å se spesielt på kompetansepolitikken i et likestillingsperspektiv.
- I tråd med disse bestemmelser og under henvisning til Hovedavtalens Kap. 18 og i § 13-8, oppfordres bedriftene til å behandle opplærings spørsmål systematisk. Ved uenighet kan hver av partene bringe saken inn for hovedorganisasjonene (§ 12.1).

Fagopplæring: Fagopplæring skal skje i samsvar med gjeldende lovverk og Hovedavtalens bestemmelser. Partene er enige i at fagarbeidere er viktig kompetanse for bedriften og vil arbeide aktivt for å øke andelen fagarbeidere i bedriften og for at bransjen skal være attraktiv for yrkesutdannet ungdom. Partene skal i fellesskap arbeide for en kontinuerlig oppdatering av fagopplæring, slik at denne til enhver tid er mest mulig i samsvar med bransjens behov. For øvrig er partene enige om:

- Å arbeide aktivt og systematisk for å sikre bransjens framtidige rekruttering. Et viktig ledd i denne sammenheng er et aktivt samarbeid mellom skole og arbeidsliv. Partene bør drøfte aktuelle tiltak.
- Å drøfte behovet for inntak av lærlinger og å drøfte støtte til aktuelle ordninger som kan stimulere til rekruttering og tilgang på lærlinger.
- Lærlinger skal ikke ha økonomiske utgifter til for eksempel kursavgifter og læremateriell i perioden fram til fag-/svenneprøven. Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse og ved den teoretiske del av fagprøven for lærlinger.
- At partene hvert år skal drøfte om det er et kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall kan legges til rette for at ufaglærte får anledning til å ta fagbrev. Drøftingen skal ta utgangspunkt i bedriftens behov for fagarbeidere og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det skal være en

målsetting at det drives fagopplæring i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være opplæringsbedrift.

Oppstår uenighet om disse bestemmelser på den enkelte bedrift, kan det søkes bistand hos forbund og landsforening (§ 12.2).

Lønnsbestemmelser for lærlinger

2+2 modellen. Denne modellen for fag- og yrkesopplæringen har 2 års opplæring i videregående skole (VG 1 og VG 2), pluss 2 års læretid i bedrift med 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapingstid. Lærlingenes timefortjeneste utgjør en prosentandel av ordinær lønn for nyutdannede fagarbeidere i bedriften [-] (§12.3).

Opplysnings- og utviklingsfondet

Bilag 4 er avtale mellom LO og NHO om et opplysnings- og utviklingsfond.

Standardoverenskomsten 2016-2018 HK – NHO

Avtalen har bestemmelser om lærlinger/ fagarbeider og om etter- og videreutdanning. Blant bilagene finnes et eget bilag om kompetanse og et om opplysnings- og utviklingsfond.

Lærling/ fagarbeider

Paragrafen som omhandler lærlinger og fagarbeidere omfatter grunnlag for beregning av lærlingers lønn og bestemmelser om at bedriften dekker utgifter til læremateriell for lærlinger, samt at bedriften skal betale ordinær lønn ved prøveavleggelsen. Andre bestemmelser omhandler lønn for ansatte med fagbrev fra skole, praksiskandidater, ny fagprøve, lønnsvurdering for fagarbeider, lære kandidater og overtidsbetaling for lærlinger (§ 11).

Etter- og videreutdanning

Kartlegging av bedriftens kompetansebehov skal omfatte samtlige arbeidstakergrupper. På bakgrunn av kartleggingen planlegges og gjennomføres det kompetansehevende tiltak. Dette kan f. eks. skje gjennom det daglige arbeidet, gjennom bruk av interne og eksterne kurs, selvstudier og konferanse.

Bedriften og den enkelte har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen. Det vises i denne sammenheng til kapittel XVIII i Hovedavtalen samt bilag 3 til overenskomsten (§ 18.1).

Personer som tar utdanning etter avtale med bedriften, skal gis fri slik at det blir minst to timer mellom arbeidets slutt og skoletidens begynnelse dersom utdanningen begynner kl. 16.00 eller senere. I tillegg skal det gis fri slik at det blir minst 2 timer mellom arbeidets slutt og eksamens start. Deltakere på § 3-5 kurs omfattes av bestemmelsene når det er nødvendig, og når kurset ikke gjennomføres i hele eller deler av arbeidstiden. Ved eksamen i forbindelse med slik utdanning gis det fri uten lønnstrekk i den tid eksamen faller sammen med arbeidstiden (§18.2).

Kompetanse

Bilaget om kompetanse viser til at internasjonalisering og omstilling krever styrket kompetanseutvikling i næringslivet. Konkurranssevne forutsetter høy faglig kompetanse blant medarbeiderne i bedriften. Bare konkurransedyktige bedrifter kan gi trygge arbeidsplasser. Fag- og yrkesopplæringen er særlig viktig for bedriftenes konkurranssevne. Bedriftenes fremtid vil være avhengig av vedlikehold og fornyelse av de ansattes kompetanse. Det vil derfor være av stor betydning for bedriftene, de ansatte og samfunnet at bedriftene har et høyt faglig nivå. Ut fra dette er partene enige om følgende:

Kartlegging: Den enkelte bedrift må ha et ansvar for å kartlegge og analysere bedriftens kompetansebehov med bakgrunn i bedriftens forretningsidé og strategi. Gjennomføringene av dette arbeidet skal i størst mulig utstrekning skje i samarbeid mellom partene.

Opplæring: På bakgrunn av kartleggingen planlegges og gjennomføres det kompetansehevede tiltak. Dette kan f. eks. skje gjennom det daglige arbeidet, gjennom bruk av interne og eksterne kurs, selvstudier og konferanser. Bedriften og den enkelte har således hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen. Ut fra egne behov skal bedriftene bidra til å dekke opplæringskostnader forbundet med iverksettelsen av tiltak knyttet til opplæring i henhold til dette punkt.

Offentlige oppgaver: LO og NHO vil arbeide for at myndighetene bidrar til å styrke kompetanseutviklingen gjennom å sørge for at alle deler av det offentlige skole- og utdanningssystem, herunder voksenopplæringen, tilbyr relevant opplæring som er organisert slik at den blir attraktiv for arbeidslivet (Bilag 3).

Opplysnings- og utviklingsfond

Bilag 6 er avtalen mellom LO og NHO om et opplysnings- og utviklingsfond.

Landsoverenskomsten 2016-2018 HK – Virke

Landsoverenskomsten mellom HK og Virke har en bestemmelse om kompetanse- og bedriftsutvikling, samt bilag om lønnsbestemmelser for faglærte og lærlinger og et bilag om etter- og videreutdanning.

Kompetanse- og bedriftsutvikling

Bestemmelsen om kompetanse- og bedriftsutvikling viser til at omstilling og sterkere konkurranse krever styrket kompetanseutvikling i bedriftene. Konkurranssevne forutsetter høy faglig kompetanse blant medarbeiderne på alle nivåer i bedriften. Bare konkurransedyktige bedrifter kan gi trygge arbeidsplasser. Opplæringen er særlig viktig for bedriftenes omstillings- og konkurransevne. Bedriftenes fremtid vil være avhengig av vedlikehold og utvikling av de ansattes kompetanse og det forventes at den enkelte ansatte utvikler og anvender sin kompetanse i samspill med arbeidsgiver. Det vil derfor være av stor betydning for bedriftene, de ansatte og samfunnet at bedriftene har et høyt faglig nivå.

Kartlegging: Den enkelte bedrift har et ansvar for å kartlegge og analysere bedriftenes gjeldende og fremtidige kompetansebehov. Gjennomføringen av dette arbeidet bør i størst mulig grad skje i samarbeid mellom de lokale partene. Kartlegging av bedriftens kompetansebehov skal omfatte samtlige arbeidstakergrupper. Kartlegging av den enkeltes utviklingsbehov kan inngå som en årlig utviklings- og veiledningssamtale. Bedriftene og de ansatte bør bli enige om konkrete mål for opplæring.

Kompetanseutvikling: Kartlegging av kompetanse og kompetansebehov i bedriften danner grunnlag for opplæringsplaner. Bedriften bør ha en plan for kompetanseutvikling, og opplæringsplanene bør i størst mulig utstrekning gjennomføres i samarbeid mellom de lokale partene. Bedriften og den enkelte har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen. Det kan f. eks. skje gjennom det daglige arbeidet, gjennom bruk av eksterne kurs, selvstudier og konferanser. Bedriften dekker kostnadene ved interne og eksterne opplæringstiltak som den iverksetter. Ved pålagt deltakelse i kompetansehevende kurs og konferanser utenfor arbeidstid i bedriftens/ bransjens regi, dekker bedriftene reise- og oppholdskostnader samt ordinær lønn i selve kurs-/konferansetiden. Etter avtale kan bedriften helt eller delvis også dekke utgifter til annen relevant utdanning. Nye fleksible opplæringsformer gir bedriftene og de ansatte flere veier fram til økt nødvendig kompetanse. HK og Virke skal hver for seg og i fellesskap medvirke til at antallet lærlinger øker. De ansatte bør oppmuntres til å ta fagbrev som § 3-5 kandidater etter opplæringsloven. Det vises til Tilleggsavtale I og VI til Hovedavtalen (§ 17).

Lønnsbestemmelser for faglærte og lærlinger

Bilag 2 A omhandler lønnsbestemmelser for faglærte, mens Bilag 2 B omhandler lønnsbestemmelser for lærlinger.

Etter- og videreutdanning

Bilag 10 om etter- og videreutdanning viser til at Hovedavtalen legger til grunn at omstilling og sterkere konkurranse krever styrket kompetanseutvikling i bedriftene. Kompetanseutvikling vil derfor være et viktig satsingsområde, og forutsettes i varetatt i samarbeid mellom bedriften og de ansatte. [-] Virke representerer bedrifter/virksomheter av stor betydning for en vellykket satsning på dette området og partene er enige om å følge opp dette arbeidet i fellesskap overfor myndigheter og andre berørte parten, slik at interessen på dette store området ikke blir hengende etter eller skadelidende i forhold til utviklingen på andre tariffområder. [-]

Partene er enige om at det ved den enkelte bedrift skal utvikles og holdes ved like en systematisk plan for kompetanseutvikling. Planen skal ta utgangspunkt i en vurdering av kompetansebehovene som er nødvendige for å løse de oppgavene bedriften står overfor, og skal beskrive de konkrete tiltakene for kompetanseutvikling. Kompetanseplanen bør:

- ajourholdes årlig
- Motivere til faglig utvikling
- Inneholde planer for gjennomføring av kompetanseutviklingstiltak for den enkelte medarbeider
- Kompetanseplanen bør legge til rette for at medarbeiderne får kompetanseheving gjennom avleggelse av fag- eller svenneprøve gjennom praksisordningen, jf. opplæringsloven paragraf 3-5. Bedriften skal i slike tilfelle dekke utgifter til eventuelle kursavgifter, læremateriell og prøveavgifter.

Støtte til livsopphold ved utdanningspermisjon.

LO og Virke viser til handlingsplan for kompetanse fra tariffoppgjøret 1998. Arntsen-utvalgets innstilling D6 og Riksmeklingsmannens møtebok for lønnsoppgjøret 1999. Alle arbeidstakere har fått en individuell rett til utdanningspermisjon ved lov vedtatt av Stortinget i 1999, jf. § 12-11. Rettighetene til utdanningspermisjon sikrer likebehandling av alle arbeidsgivere og arbeidstakere. Ansvaret for å dekke utgiftene i forbindelse med kompetanseutvikling for arbeidstakere avhenger av formålet med det enkelte tiltak:

- Utdanning i tråd med bedriftens behov skal dekkes av den enkelte bedrift (jf. Hovedavtalen tilleggsavtale VI)
- Utdanning som bygger på lov om rett til utdanningspermisjon må finansieres på annen måte, for eksempel gjennom Statens Lånekasse.

For å sikre helheten i et fremtidig system, forutsetter partene at også prinsippene som er nedfelt i Hovedavtalens tilleggsavtale VI mellom LO og Virke allmengjøres, jf. kravet om allmengjøring i Handlingsplanen fra 1998. Dersom man deler den siste gruppen inn i to; kan det skilles mellom følgende utdanningskategorier og finansieringsansvar:

1. Utdanning til annet fagområde. Dette må finansieres gjennom ordninger som for eksempel Lånekassen
2. Etter- og videreutdanning innen samme fagområde, men ut over bedriftens behov (jf. Hovedavtalens tilleggsavtale VI). Ansvar for finansiering av livsopphold under permisjon for denne gruppen er uavklart.

Partene er enige om at etablering av ordninger for støtte til livsopphold for gruppen under punkt 2 gjennom tariffoppgjørene, vil legge ensidige byrder på tariffbundne bedrifter. Det må derfor være en forutsetning av en eventuell slik ordning bygger på like rettigheter og plikter for hele arbeidslivet både i privat og offentlig sektor, og gjelde alle arbeidstakere og arbeidsgivere, jf. kravet om allmengjøring i Handlingsplanen fra 1998.

Partene mener derfor utviklingen av ordningen må skje i et samspill mellom arbeidslivets parter og de politiske myndigheter.

LO og Virke er enige om at det må utredes nærmere hvordan støtteordning til livsopphold under utdanningspermisjon, jf. punkt 2 ovenfor, kan utformes. Det vises til brev av 9. mai 2000 fra Statsministeren til Riksmeklingsmannen. Partene forutsetter at Virke gis deltakelse i det utredningsarbeid som vil bli igangsatt iht. overnevnte brev.

Landsoverenskomsten 2016-2018 HK – SAMFO

Landsoverenskomsten mellom HK og SAMFO inneholder en bestemmelse om kompetanse, fag- og yrkesopplæring. Avtalen har et bilag om opplysnings- og utviklingsfond og et bilag om etter- og videreutdanning (Protokoll av 11. mai 2011 LO-SAMFO).

Kompetanse, fag- og yrkesopplæring

Omstilling og sterkere konkurranse krever styrket kompetanseutvikling i bedriftene. Konkurranssevnen forutsetter høy faglig kompetanse blant medarbeiderne på alle nivåer i bedriften. Bare konkurransedyktige bedrifter kan gi trygge arbeidsplasser. Opplæringen er særlig viktig for bedriftenes omstillings- og konkurransevne. Bedriftenes fremtid vil være avhengig av vedlikehold og utvikling av de ansattes kompetanse, og det forventes at den enkelte ansatte utvikler og anvender sin kompetanse i samspill med arbeidsgiver. Det vil derfor være av stor betydning for bedriftene, de ansatte og samfunnet at bedriftene har et høyt faglig nivå (§17.1).

Den enkelte bedrift har et ansvar for å kartlegge og analysere bedriftens gjeldende og fremtidige kompetansebehov. Gjennomføring av dette arbeidet bør i størst mulig utstrekning skje i samarbeid mellom de lokale partene.

Kartlegging av kompetanse og kompetansebehov i bedriften danner grunnlag for opplæringsplaner. Bedriften bør ha en plan for kompetanseutvikling, og opplæringsplanene bør i størst mulig utstrekning gjennomføres i samarbeid mellom de lokale partene. Bedriften og den enkelte har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen. Det kan f. eks. skje gjennom det daglige arbeidet, gjennom bruk av interne og eksterne kurs, selvstudier og konferanser. Bedriften dekker kostnadene ved interne og eksterne opplæringstiltak som den iverksetter. Ved pålagt deltakelse i kompetansehevende kurs og konferanser utenfor arbeidstid i bedriftens/bransjens regi, dekker bedriftene reise- og oppholdskostnader samt ordinær lønn i selve kurs-/konferansetiden.

Etter avtale kan bedriften helt eller delvis også dekke utgifter til annen relevant utdanning. Nye fleksible opplæringsformer gir bedriftene og de ansatte flere veier fram og til økt nødvendig kompetanse.

HK og SAMFO skal hver for seg og i fellesskap medvirke til at antallet lærlinger øker. De ansatte bør oppmuntres til å ta fagbrev som § 3-5 kandidater etter opplæringsloven. Bedriften og de tillitsvalgte skal gjennom samarbeid legge forholdene til rette for § 3-5 praksiskandidater

Opplysnings- og utviklingsfond

Bilag 9 er LO og NHOs avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond.

Etter- og videreutdanning

Bilag 12 om etter- og videreutdanning er protokoll av 11. mai 2011 mellom LO og SAMFO. Denne tilsvarer i hovedsak Bilag 10 i Landsoverenskomsten HK-Virke, men er mindre omfattende når det gjelder støtte til livsopphold ved utdanningspermisjon (jf. denne).

Støtte ved utdanningspermisjon: Det fremgår av Riksmeklingsmannens forslag av 9. mai 2000 vedr. tariffoppgjøret LO-NHO at Statsministeren i brev av 9. mai 2000 har bekreftet at myndighetene sammen med arbeidslivets parter vil delta i utredning av ordninger for støtte til livsopphold under utdanningspermisjon. Det forutsettes at en eventuell slik ordning vil gjelde hele arbeidslivet (Bilag 12).

Vekteroverenskomsten 2016-2018 Norsk Arbeidsmandsforbund – NHO Service

Vekteroverenskomsten har en egen bestemmelse om kompetanseutvikling, et bilag om opplysnings- og utviklingsfond og et bilag om kompetanse.

Kompetanseutvikling

Praksiskandidater får dekket tapte arbeidsfortjeneste for å avlegge fagprøven første gang. Kandidaten skal sikres fri inntil 11 timer før avleggelse av fagprøven. Det vises til bilag 16 (§ 14).

Opplysnings- og utviklingsfondet

Bilag 2 er avtale mellom LO og NHO om et opplysnings- og utviklingsfond.

Kompetanse

Fagkurs: Partene er enige om at kompetanse har en verdi for den enkelte ansatte, bedriften og for kunden. I denne forbindelse skal partene aktivt arbeide for å tilføre ansatte kompetanse gjennom kompetansehevede tiltak, herunder fagbrev for vektere og spesialiserte fagkurs (f. eks. tjeneste innenfor alarmstasjon, verditransport, sikkerhetskontroll, områdekontroll).

Innenfor visse områder, hvor myndighetene eller kunden krever sertifisering, skal de respektive kompetansemodulene være kvalifiserende for dette.

Kompetanse: Det skal årlig avholdes drøftelser om det er et kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall kan legges til rette for at ufaglærte får anledning til å ta fagbrev. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens behov for fagarbeidere og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være opplæringsbedrift. Partene sentralt og lokalt må legge til rette for 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.

Fagarbeidere: Partene er enige om at det er viktig å sikre rekrutteringen til bransjen og beholde arbeidstakerne i yrket. Bedriften skal dekke utgifter til læremateriell og 1. prøveavleggelse der arbeidstakeren i kraft av stillingen trenger fagbrev. [-] [-] (Bilag 15)

Renholdsbedrifter 2016-2018

Norsk Arbeidsmandsforbund – NHO Service

Overenskomst for Renholdsbedrifter inneholder en kort omtale av opplæring i forbindelse med personlig utstyr og rengjøringsmidler. Blant bilagene omtales Opplysnings- og utviklingsfondet og yrket som renholder.

Personlig utstyr – rengjøringsmidler – opplæring

[-] Arbeidsgiveren plikter å gi grundig opplæring i bruk av de aktuelle rengjøringsmidler, metoder og utstyr. Rengjøringsmidlene skal være merket i henhold til merkeforskriftene. Arbeidsgiver skal stille til disposisjon egnet verneutstyr. Arbeidstaker plikter å benytte verneutstyret der dette er pålagt (§ 6.4).

Opplysnings- og utviklingsfond

Bilag 2 er LO og NHOs avtale om Opplysnings- og utviklingsfond.

Yrket som renholder

Bilaget er en kort omtale av yrket som renholder: Yrket som renholder er i dag sterkt preget av deltid. Oppgavene skaper ofte ikke behov for mer. Hvis

yrket skal få en faglig tilfredsstillende utvikling er det nødvendig at en større del av renholderne får mulighet til heltidsstillinger. Partene er enige om å arbeide aktivt for en slik utvikling og for at så meget som mulig av arbeidstiden legges mellom kl. 07.00 og kl. 19.00. Partene er enige om å arbeide aktivt for å fremme faglig dyktighet og konkurranse på like vilkår innen renhold (Bilag 8).

Journalistavtale for avis 2016-2018

Norsk Journalistlag – Mediebedriftenes Landsforening

Journalistavtalen for avis har bestemmelser om yrkesutdanning og studiepermisjoner i overenskomsten kapittel 10. Bilag 1 er Avtale om startopplæring, mens Bilag 2 omhandler Opplysnings- og utviklingsfondet.

I Kapittel 10 vises det til at partene er enige om nødvendigheten av å styrke journalistutdanningen og partene oppfordrer til etablering av praksisplasser med veiledning. Nye medarbeidere som får journaliststatus skal, hvis de er uten journalistisk erfaring, gis et praktisk journalistisk grunnlag for arbeid i avisen (§ 37, § 38).

Kompetanse

Partene understreker det verdifulle i at redaksjonelle medarbeidere styrker sin kompetanse, samt at bedriftene legger stor vekt på planmessig opplæring og kompetanseheving. Bedriftene vil, etter drøftinger med tillitsvalgte, derfor legge fram planer for etter- og videreutdanning. Det er bedriftens ansvar, i samarbeid med de redaksjonelle medarbeidere, å foreta kartlegging og initiere eventuelle tiltak. [-] Kostnader til etter- og videreutdanning i samsvar med bedriftens behov er bedriftens ansvar (§ 39-1). Bedriften dekker egenandelen for medarbeidere som deltar på kurs i regi av NJ etter påmelding eller etter avtale med journalisten og den enkelte journalist (§ 39-4). Hvis bedriftsmessige hensyn ikke er til hinder for det, vil bedriften gi permisjon til videreutdanning i journalistyrket (§ 39-5). Bestemmelsen i paragraf 39-7 viser til at bedriften gir permisjon med full lønn for:

- a) Deltakelse i kurs/studier arrangert av eller lagt opp i samarbeid med Institutt for Journalistikk.
 - b) Utdanningsstipender som er godkjent av pressens Stipendkomite.
 - c) Deltakelse på Nordisk Journalistcenters kurs.
 - d) Deltakelse i kompetansegivende tiltak finansiert av Stup-ordningen.
- Permisjonen spesifiseres av STUP-styret og er begrenset til 4 måneder.

- e) Annen videreutdanning/ bruk av stipender i samsvar med kompetanseplan eller bedriftens kompetansebehov.

STUP-ordningen

STUP-ordningen (Pressens Studiepermisjonsordning) beskrives i overenskomstens paragraf 40. Den er en bransjeordning for finansiering av etter- og videreutdanning. Bedriftene betaler til STUP-ordningen et avtalt årlig beløp per medarbeider. Beløpet er kr 1600. Ordningen ledes av et styre der hver av partene oppnevner 3 medlemmer. Vervet som styreleder alternerer. Ordningen skal tilpasse tiltak etter behov og ønsker fra journalistene og bedriftene. Ordningen er åpen for finansiering av kompetansegivende tiltak, og kan også finansiere lengre løp for etter- og videreutdanning. Søknader skal fremmes av søker og bedrift i fellesskap.

Avtale om startopplæring

Startopplæring er beskrevet i avtalens Bilag 1. Startopplæring kan tilbys innenfor de økonomiske rammer og aprtenes Opplysnings- og utviklingsfonds styre fungerer dom styre for startopplæringen (for tiden er Institutt for Journalistikk sekretariat for ordningen). Aktuelle tilbydere av Startopplæring kan være Institutt fr Journalistikk, universitet og høyskoler og private undervisningsinstitusjoner (pkt. 3, merknad 3). Fra partenes Opplysnings- og utviklingsfond avsettes kr 400 per redaksjonell medarbeider til finansiering av ordningen (Start-fondet) (pkt. 5).

Opplysnings- og utviklingsfondet

Opplysnings- og utviklingsfondet er beskrevet i avtalens Bilag 2. Formålet er å gjennomføre eller støtte tiltak til fremme av opplysning og utdanning i norsk presse. Tiltakene omfatter kurs- og skolevirksomhet og skal blant annet ta sikte på:

1. En moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på rasjonalisering, vernearbeid, produktivitet, økonomi og samarbeidsspørsmål.
2. Utdanning av bedriftsledere og ansatte innenfor de samme emner som nevnt i punkt 1.
3. Forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak.
4. Fremme av sunn og riktig rasjonalisering.
5. Fremme av godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift.
6. Yte tilskudd til etterutdanningstilbud for journalister.

Fondet finansieres ved at MBL innkrever et beløp på kr 1220 per fast ansatte redaksjonelle medarbeidere (§ 3). Bedriftene trekker de ansatte i lønn med kr 240 per år. Det er inngått avtale med Felleskontoret for LO/NHO-ordningene når det gjelder administrasjon av økonomien for de bedriftene som har en LO/NHO-overenskomst.

MBL og NJ oppnevner hver 2 medlemmer til fondsstyret. Vervet som styreleder alternerer (§ 4). Fondets midler fordeles av fondsstyret slik at NL og MBL tilføres hver kr 260 pr. person som omfattes av avtalen, og kr 300 pr. person til et spesielt fond som skal tilgodese etterutdanning av personale ansatt i aviser. Til et spesielt fond mellom MBL og NJ øremerket fremtidig startopplæring tilføres kr 400 pr. person (Gjeldende fra 1.1.2001.)

Lederavtalen 2016-2018 Lederne – NHO

Bestemmelsene i del II omhandler ikke spørsmål om kompetanse direkte, men blant bilagene til overenskomsten omfatter Vedlegg 2 bestemmelser om en stipendordning, mens Vedlegg 3 inneholder Avtale om opplysnings- og utviklingsfond.

Vedlegget om stipendordning viser til at det fra 1. januar 2015 er enighet om at det avsettes kr 1,10 per time til et felles kompetansefond/ utviklingsfond. Dette utgjør kr 2145 per år for ansatte i full stilling. Lederne skal anvende beløpet til etablering av en stipendordning for utdanningspermisjon. Forbundet skal administrere og disponere fondets midler. En gang per år skal forbundet gi NHO informasjon om hvordan midlene er disponert til i styret for NHO-Ledernes Opplysnings- og Utviklingsfond. Vedlegg 2 viser ellers til at de praktiske sidene knyttet til bedriftens innbetaling skal avtales nærmere mellom partene.

Avtale om opplysnings- og utviklingsfond

Vedlegg 3 beskriver Avtale om opplysnings- og utviklingsfond opprettet av NHO og Lederne. Fondets formål er å gjennomføre etter støtte tiltak til fremme av opplysning og utdanning i norsk arbeidsliv. Blant virkemidlene er kurs- og skolevirksomhet. Fem formål nevnes:

1. En moderne tillitsvalgtskolering, med særlig vekt på rasjonalisering, vernearbeid, produktivitet, økonomi og samarbeidsspørsmål.
2. Utdanning av bedriftsledere og ansatte innen de samme emner som nevnt i pkt. 1.
3. Forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak.

4. Fremme av sunn og riktig rasjonalisering med sikte på økt produktivitet.
5. Fremme et godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift.

Finansieringen av fondet er beskrevet i Vedlegg 2 (jf. over). Arbeidsgiver innbetaler midler en gang i året for ansatte som er omfattet av lederavtalen som arbeidsleder eller teknisk funksjonær. Dette er en ordning der en del av summen som innbetales trekkes fra den ansattes lønn (illustrasjonen i avtaleteksten er en innbetaling på kr 756 , der kr 169 trekkes i lønn).

Fondet ledes av et styre på fire medlemmer. Partene oppnevner hver to styremedlemmer. Vervet som styreleder går på omgang og veksler med ett år om gangen.

Når det gjelder anvendelse og fordeling av fondsmidlene (§ 6) skal fondsstyret hvert år fastsette de beløp som skal avsettes til fellesformål og administrasjon. Resten av midlene deles mellom partenes egne spesialutvalg. Det er utarbeidet vedtekter for disse utvalgenes virksomhet. Partene skal holde hverandre orientert om planer for disponering av egen del av midlene og når det gjelder hvilke tiltak som er gjennomført. Alle bedrifter som betaler inn midler til fondet skal etter nærmere regler ha adgang til å delta i aktivitetene som finansieres av fondet.

Operatørselskaper, oljeboring- og forpleiningsbedrifter (2016-2018) SAFE – Norsk olje og gass

Overenskomsten har egne bestemmelser om lærlinger (§ 5). Her pekes det på – i avsnittet Fagopplæring og videreutdanning – på at bedriftene står overfor store utfordringer i årene som kommer: Dette gjelder ikke minst hensyn til den teknologiske utvikling. Innføring av ny teknologi og endringer i produksjonsmåtene vil dessuten føre med seg at de ansatte vil bli stilt overfor nye og større krav til kompetanse. Det vises til at fagopplæring skjer i samsvar med Opplæringslova og de bestemmelser som til enhver tid blir gitt i henhold til denne loven og Hovedavtalens bestemmelser. Partene er enige om at behovet for lærlinger drøftes og at det legges til rette for nødvendig inntak av lærlinger. Paragrafen inneholder videre oversikt over lønnsbestemmelser for lærlinger.

Kurs

Paragraf 11 viser til at bedriften til enhver tid skal følge opp endrede krav til stilingene for eget personell. Ved pålagte kurs avholdt på land opprettholder den ansatte sin grunnlønn og sokkelkompensasjon. Der det er opprettet bedriftstilpasset lønssystem inngår kursbestemmelsen i den lokale særavtalen. I følge en protokolltilførsel kompenseres ansatte som etter avtale med bedriften gjennomfører e-læring med overtidsbetaling for normert tid (minimum 4 overtidstimer pr. dag). Ved kurs på land av lenge varighet enn 24 dager, vil avlønning bli i henhold til avtale mellom den ansatte og bedriften. Paragraf 26 viser til at den enkelte har rett til å få dokumentert sin realkompetanse.

Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond mellom NHO og SAFE

O-U-fondet er beskrevet i avtalens Bilag 2. Tiltakene som støttes av fondet skal blant omfatte kurs- og skolevirksomhet, og ta sikte på (§ 2):

1. En moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på produktivitet, miljø, økonomi og samarbeidsspørsmål.
2. Utdanning av bedriftsledere og ansatte innenfor de samme emner som nevnt i pkt. 1
3. Forberedelse, til rettelegging og utvikling av opplæringstiltak.
4. Gjennom ulike tiltak bidra til økt verdiskapning.
5. Fremme av godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift.

Fondet finansieres ved at arbeidsgiverne hvert kvartal etterskuddsvis innbetaler kr 198 (til sammen 792 per år), for hver av de ansatte medlemmer av SAFE som er omfattet av tariffavtalen mellom SAFE og NHO. I de kr 198 er inkludert kr 42,25 (til sammen kr 169 per år) som trekkes av arbeidstakerens lønn ved hvert trekk (§ 3). Bedrifter som er bundet av overenskomst med LO-forbund innbetaler kvartalsvis

Fondets styre har 4 medlemmer, 2 fra hver av partene. Vervet som styreleder alternerer, med to år om gangen (§ 5). Fondsstyret fastsetter beløp som avsettes til fellesformål. Resten av midlene deles mellom partene, med en halvdel til hver parts spesialutvalg. Det utarbeides spesialvedtekter for disse utvalgenes virksomhet. Partene skal holde hverandre underrettet om virksomhetene til respektive spesialutvalgene. Alle bedrifter som innbetaler til fondet skal etter nærmere regler ha adgang til å delta i tiltak som finansieres av fondets midler (§6).

Funksjonæravtalen 2016-2018 Negotia – NHO

Funksjonæravtalen mellom Negotia og NHO inneholder bestemmelser om lærlinger, opplæring og etter- og videreutdanning og avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond.

Lærlinger

De lokale parter skal drøfte behovet for inntak av lærlinger, samt vurdere aktuelle støtteordninger som støtte til reise og flytteutgifter og annet som kan bidra til økt mobilitet og tilgang på lærlinger (§ 9.1) Lønnsbestemmelser for lærlinger er angitt (§ 9.2), samt bestemmelser om overtidsbetaling (når lærlinger arbeider overtid skal de betales som andre ufaglærte som arbeider overtid) (§9.3). Bedriften dekker utgifter til læremateriell for lærlinger. Bedriften skal også betale ordinær lønn ved prøveavleggelsen (§9.4).

Opplæring, etter- og videreutdanning

Partene understreker betydningen av opplæring, utdanning/videreutdanning og at dette drives planmessig, med sikte på å kvalifisere funksjonærer for aktuelle arbeidsoppgaver. Bedriften må derfor arbeide for en kontinuerlig oppdatering av den enkelte funksjonærs kompetanse slik at den til enhver tid er mest mulig i samsvar med bedriftens behov. Dersom godkjent undervisning skjer innenfor arbeidstiden skal praktisk og økonomisk tilrettelegging drøftes (§16.1).

Ansatte som tar utdanning på kveldstid som har tilknytning til eget arbeid, har rett til minimum 2 timers fritid mellom arbeidets slutt og skolens begynnelse, forutsatt at skolen starter kl. 16.000 eller senere. Ved eksamen i forbindelse med slik utdanning, gis det fri uten lønnstrekk eksamensdagen. Eventuell fri til nødvendig eksamensforberedelse kan avtales lokalt (§16-2). På forespørsel har den enkelte arbeidstaker rett til å få en oversikt over sin arbeidserfaring, kurs og praksis relatert til arbeidsforholdet (§16.3).

Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond opprettet av NHO og Negotia

Avtalen om et OU-fond er gjengitt i overenskomsten Bilag 3. Avtalen er lagt opp etter samme mal som en rekke andre slike fond, mht. formål og virkemidler. Tiltakene skal blant annet sikte på (§ 2):

1. en moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på produktivitet, miljø, økonomi og samarbeidsspørsmål,

2. utdanning av bedriftsledere og ansatte innenfor de samme områder som nevnt i pkt. 1,
3. forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak,
4. gjennom ulike tiltak bidra til økt verdiskapning,
5. fremme av et godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift.

Fondet finansieres ved at arbeidsgiverne hvert kvartal etterskuddsvis innbetaler kr 198 (til sammen kr 792 per år), for hver av de ansatte medlemmer av Negotia som er omfattet av tariffavtale mellom Negotia og NHO. I de kr 198 er inkludert kr 42,25 (til sammen kr 169 per år) som trekkes av den enkelte arbeidstakers lønn ved hvert trekk. Innbetalingsordningen og trekkordningen gjelder for heltidsansatte samt for deltidsansatte med 50 % av tariffmessig bestemt gjennomsnitt eller mer (§ 3). Fondsstyret består av 4 medlemmer, 2 fra hver av partene. Verbet som styreleder alternerer, med 2 år av gangen (§6).

Bestemmelsene om midlenes anvendelse og fordeling tilsvarer bestemmelsene i andre slike avtaler: Fondsstyret fastsetter for hvert år de beløp som forskuddsvis skal avsettes til fellesformål som en finner det ønskelig å støtte. Fondets øvrige midler disponeres – med en halvpart til hver – av spesialutvalg oppnevnt av hver av de to organisasjonene. Det utarbeides spesialvedtekter for disse utvalgs virksomhet. NHO og Negotia holder hverandre gjensidig underrettet om de planer spesialutvalgene har for midlenes anvendelse og for hvilke tiltak som har vært gjennomført. Alle bedrifter som innbetaler til fondet, skal etter nærmere fastsatte regler ha adgang til å delta i tiltak som finansieres av fondets midler (§ 6).

Hovedavtale 2016-2018 Tekna- NHO

Hovedavtalen Tekna-NHO inneholder en egen paragraf om kompetanseutvikling (§ 12). Her heter det at partene erkjenner den store betydningen økt kompetanse og opplæring har for den enkelte, bedriften og samfunnet. De vil derfor understreke det verdifulle i at bedriftenes ansatte øker sine kunnskaper og styrker sin kompetanse, og at bedriftene derfor legger stor vekt på planmessig opplæring av medlemmer av Tekna. Når det gjelder tiltak og virkemidler skal den enkelte bedrift legge fram sine mål for fremtidig utvikling som grunnlag for kartlegging av behov for kompetanse. Det er bedriftens ansvar, i samarbeid med de ansatte, å forta kartleggingen og initiere eventuelle tiltak i forhold til den enkelte. Kartleggingen oppdateres en gang pr år. Der hvor det er gap mellom bedriftens nåværende kompetanse og fremtidige behov, forutsettes dette dekket med aktuelle opplæringstiltak eller andre virkemidler. Kostnader til etter- og videreutdanning i samsvar

med bedriftens behov er bedriftens ansvar. Bedriften og de ansatte harv alle ansvar for at et eventuelt kompetansegap blir tilfredsstillende dekket . Tillitsvalgte og bedriften drøfter nærmere hvordan bedriftens kompetanseutvikling best kan ivaretas i hht overstående (§ 12).

Avtale om opplysnings- og utviklingsfond

NHO og Tekna har inngått avtale om et opplysnings- og utviklingsfond. Avtalen er gjengitt i overenskomstens Bilag 3. Virkemidlene tilsvarer virkemidlene i flere andre fond der HNO er avtalepart:

1. En moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på rasjonalisering, verne- og miljøarbeid, produktivitet, økonomi og samarbeidsspørsmål.
2. Utdannelse av bedriftsledere og andre ansatte innenfor samme emner som nevnt i pkt. 1.
3. Forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak.
4. Fremme en sunn og riktig rasjonalisering med sikte på økt produktivitet.
5. Fremme et godt samarbeid på den enkelte bedrift.

Fondet finansieres ved at arbeidsgiver innbetaler kr 828 per år for hvert medlem av Tekna som er ansatt i bedriften og omfattet av Hovedavtalen. Kr 169 trekkes i den enkeltes lønn (§ 3). Fondets styre har 4 medlemmer, partene oppnevner to hver, fra administrasjonen og/eller bedrift som er omfattet av Hovedavtale. Oppnevningen følger avtaleperioden. Vervet som styreleder alternerer (§ 5).

Anvendelse og fordeling av fondsmidlene er beskrevet slik: Fondsstyret fastsetter for hvert år de beløp som forskuddsvis skal avsettes til fellesformål og administrasjonsutgifter. Fondets øvrige midler disponeres – med en halvpart til hver – av spesialutvalg oppnevnt av hver av de to partene. NHO og Tekna holder hverandre gjensidig underrettet om de planer spesialutvalgene har for midlenes anvendelse og om hvilke tiltak som har vært gjennomført (§ 6).

Overenskomst 2016-2018 NITO – NHO

Overenskomsten mellom NITO og NHO har bestemmelser om Forening for felles Opplysnings- og utviklingsaktiviteter, dokumentasjon om realkompetanse og et bilag om OU-avtale.

Forening for felles Opplysnings- og utviklingsaktiviteter

NHO og NITO har avtalt å opprette en forening som har til formål å gjennomføre eller støtte tiltak til fremme av opplysning og utdanning i norsk arbeidsliv, primært i spørsmål som er av betydning for arbeidstakerne og deres forhold til bedriften (§5-7).

Dokumentasjon av realkompetanse

Bestemmelsen viser til at medlemmer av NITO har rett til møte med sin leder om vedkommendes individuelle behov for etterutdanning og hvordan dette skal oppnås. Dette kan for eksempel drøftes i en medarbeidersamtale. Bedriftene er viktige læringsarenaer. Bedriftene oppfordres til å ha et system for dokumentasjon av den enkeltes erfaring, kurs og praksis relatert til arbeidsforholdet (§ 5-12).

Avtale om Forening for felles opplysnings- og utviklingsaktiviteter mellom NHO og NITO

Avtalen om OU-fond er gjengitt i overenskomstens Bilag 3. Foreningens formål er å gjennomføre eller støtte tiltak for å fremme opplysning og utdanning i norsk arbeidsliv. Foreningen er en ideell og ikke-økonomisk forening (§ 1). Virkemidlene tar sikte på (§ 2):

1. En moderne tillitsmannsskolering med særlig vekt på rasjonalisering, vernearbeid, produktivitet, økonomi og samarbeidsspørsmål.
2. Utdanning av bedriftsledere og ansatte innenfor de samme emner som nevnt i pkt. 1.
3. Forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak.
4. Fremme av sunn og riktig rasjonalisering med sikte på økt produktivitet.
5. Fremme av et godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift.

Når det gjelder finansiering viser avtalen til at arbeidsgiver pr. 1. april og 1. oktober hvert år innbetaler kr 414 (til sammen kr 828 pr. år for hver pr. 1. mars og 1. september ansatt medlem av NITO som er omfattet av Overenskomst med NITO. Virkningsdato for endrede satser er 1. januar 2013. Arbeidstakertrekket forblir kr 84,50 (til sammen kr 169) pr. halvår (§ 3). Partene oppnevner 2 personer hver til foreningens styre, fra administrasjonen og/eller fra bedrift som er omfattet av Overenskomsten (§ 5).

Bestemmelsene om fondsmidlenes anvendelse og fordeling tilsvarer bestemmelsene i en rekke andre slike avtaler: Foreningens styre fastsetter hvert år de beløp som forskuddsvis skal avsettes til fellesformål og administrasjonsutgifter. Foreningens øvrige midler disponeres – med en halvpart

til hver – av spesialutvalg oppnevnt av hver av de to hovedorganisasjonene. Det utarbeides spesialvedtekter for disse utvalgs virksomhet.

NHO og NITO holder hverandre gjensidig underrettet om de planer spesialutvalgene har for midlenes anvendelse og for hvilke tiltak som har vært gjennomført. Alle bedrifter som innbetaler til foreningen, skal etter nærmere fastsatte regler ha adgang til å delta i tiltak som finansieres av foreningens midler (§ 6).

Sentralavtale 2016-2018 Finansforbundet – Finans Norge

Bestemmelsene om kompetanseutvikling finnes i kapittel 5 I Sentralavtale mellom Finansforbundet og Finans Norge. Kapitlet består av en felleserklæring og tre paragrafer om henholdsvis samarbeid og de lokale parters rettigheter og plikter, tilrettelegging mv. og lokal oppfølging.

Felleserklæringen inneholder generelle formuleringer om at kompetente medarbeidere er en forutsetning for en bærekraftig finansnæring. Kompetanseutvikling defineres som utvikling av kunnskaper, holdninger og ferdigheter. Det vises til at kompetanseutvikling er et viktig virkemiddel i utviklingen av bedriftenes konkuranseevne og verdiskapning. Videre pekes det på at kompetanseutviklingen i den enkelte bedrift må bygge på bedriftens nåværende og fremtidige behov, og være forankret i bedriftens strategiske og forretningsmessige mål (pkt. 1). Det anbefales at kompetansespørsmål planmessig drøftes bedriftens samarbeidsutvalg eller i kontaktutvalg mellom ledelsen og de tillitsvalgte i henhold til Hovedavtalens bestemmelser (pkt.2a). Felleserklæringen peker ellers på at finansnæringen er i stadig endring: Aktuelle autorisasjons-, sertifiserings- og godkjenningsordninger må drøftes på bedriftsnivå med planer for tilrettelegging og gjennomføring for alle arbeidstakere som omfattes. Tillitsvalgte og ledelse skal drøfte konkrete tiltak for gjennomføring (pkt. 2b). Partene anbefaler videre at det i den enkelte bedrift iverksettes kompetansehevede tiltak som sikrer mangfold (pkt. 2c).

Samarbeid – de lokale parters rettigheter og plikter

Paragraf 17 i avtalen viser til at ledelse og tillitsvalgte i den enkelte bedrift skal drøfte forhold knyttet til kompetanseutvikling i bedriften, og at bedriften skal legge fram de de strategiske og forretningsmessige mål som danner grunnlaget for bedriftens nåværende og framtidige kompetansebehov (pkt. 1). Den enkelte bedrift skal kartlegge bedriftens kompetansebehov. Ved

kompetansegap hos den enkelte ansatte skal det utarbeides en kompetanseutviklingsplan (pkt. 2a). Det skal på bakgrunn av drøftelser etableres bedriftsinterne retningslinjer for gjennomføring og oppfølging av kompetansekartlegging, iverksettes kompetansehevende tiltak og til rette og motivere for at den enkelte ansatte kan gjennomføre aktuelle kompetansehevende tiltak (pkt. 2b-d). Tillitsvalgte skal bidra til at bedriften gjennomføre kompetansekartleggingen, og den ansatte skal ta aktivt del i og har ansvar for egen utvikling (pkt. 3-4). Når det gjelder tilrettelegging visers det til at ledelsen har ansvaret for å tilrettelegge for kompetanseutviklingen (§ 18), og utvikle retningslinjer i samarbeid med de tillitsvalgte. Retningslinjene skal som et minimum omfatte:

- a) Tilrettelegging for kompetansehevende tiltak og trening av ferdigheter.
- b) Lesefri og fri i forbindelse med eventuelle andre evalueringsformer enn eksamener.
- c) Spesielle hensyn for ansatte med særskilte behov, herunder ansatte med omsorg for barn under 12 år.
- d) Dekning av studieutgifter.
- e) Rutiner for behandling av søknader om utgiftsdekning etter bokstav d).

Spørsmål om dekning av studieutgifter kan behandles i samarbeidsutvalget hvis ledelsen og de tillitsvalgte er enige om det. Det gis fri i forbindelse med eksamensdager. Partene vil videre arbeid for at relevant kompetanseutvikling skal gjenspeile seg i den enkeltes lønnsutvikling, basert på lokale retningslinjer eller i forbindelse med den årlige lønns gjennomgangen som vedkommende arbeidsgiver praktiserer (§ 19).