

Protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2010

År 2010, den 13. og 14. april, ble det holdt forhandlinger mellom

- Arbeidsgiverforeningen Spekter og
- SAN

vedrørende revisjon av overenskomstene i Spekter-områdene.

Tilstede i ett eller flere møter:

Fra Spekter:

Anne-Kari Bratten
Stein Gjerding
Thor Boger
Hilde Christiansen
Janne Haugland
Odd Erik Haugland
Thor Johansen
Randi Løvland
Roald Mikkelsen
Odd Sverre Norrøne
Reidar Risan
Ola Skodje
Bjørn Skrattegård
Gunnar Larsen
Bjørn Myhre

Fra SAN:

Inger Annie Moe
Joakim Solhaug
Marit Heiberg
Eva Lisa Piiksi
Marianne Gran Juriks
Wencke Sartori Eide
Kari T Nordli
Ingar Drågen
Johan P. Haugen

Forhandlingene ble ført i henhold til Hovedavtalens § 7 annet ledd.

I INNDELING I OVERENSKOMSTOMRÅDER

Partene er enige om at virksomhetene inndeles i 10 overenskomstområder.

Overenskomstområdene og fordelingen av virksomheter i overenskomstområdene fremgår av vedlegg til protokollen.

II GJENNOMFØRING AV DE LOKALE FORHANDLINGENE

1. Generelt

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

For forhandlingene i helseforetakene vises til "Tilleggsavtale i overenskomstområde helseforetak", datert 6. desember 2007.

2. De lokale lønnsforhandlingene

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

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

Partene sentralt har ikke fastsatt kriterier for de lokale forhandlingene i overenskomstområdene 4 og 10. Behovet for kriterier vurderes lokalt.

Etter reelle forhandlinger med og for SANs medlemsforeninger og SAN-grupper, skal lønnsreguleringene gis fra 1. april 2010.

I den enkelte virksomhet skal det foretas individuelle lønnsvurderinger basert på arbeids- og ansvarsområde samt den enkeltes jobbutførelse og anvendt kompetanse. Praktisk gjennomføring og kriterier for vurderingene drøftes mellom de lokale parter. Gode forhandlingsprosesser lokalt er en forutsetning for et godt resultat.

Bruk av lønnsamtaler er et nyttig verktøy til vurdering av individuelle lønnstillegg. Det anbefales at virksomhetene vurderer hensiktsmessigheten av dette verktøyet i sitt arbeid med lønnsreguleringer.

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

2.1 Særskilt kartlegging for å rette opp lønnsforskjeller mellom menn og kvinner

I de lokale forhandlingene skal partene:

- Fremskaffe oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn, for å klarlegge om eventuelle forskjeller skyldes kjønn
- Klarlegge hvem som gis tilbud om formell kompetanse, faglig oppdatering, kompetanseheving og lignende som gir annen lønns plassering og vurdere om tilbudene er tilpasset kvinners yrkesdeltakelse

- Klarlegge hvilke kriterier som benyttes for ansiennitetstillegg, herunder skal partene vurdere om lønssystemet har tatt tilstrekkelig hensyn til at kvinner i sterkere grad enn menn har ulønnet permisjon for å påta seg omsorgsoppgaver
- Kartlegge hvilke kriterier som er benyttet ved inndeling i ulike lønnsgrupper
- Gjennomgå kriteriene for lønnsfastsettelse med sikte på å sørge for at kriteriene er kjønnsnøytrale
- Sjekke at arbeidstakere som har permisjon med rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter Folketrygdloven § 14-4 og § 14-14 er blitt vurdert på samme måte som andre arbeidstakere ved lokale forhandlinger

Dersom partene etter gjennomgangen iht. ovenstående konstaterer at det foreligger forskjellsbehandling på grunn av kjønn, skal forskjellsbehandlingen rettes opp i de lokale B-dels forhandlingene.

3 Likestilling mellom kjønnene

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

Felleserklæring om likestilling mellom kjønnene

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

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

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

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

Likelønnskommisjonen fastslo videre at langt flere menn enn kvinner innehar ledende stillinger, og at dette har konsekvenser for lønnsforskjellene mellom kjønnene. Partene er enige om at det er viktig å legge til rette for at kvinner i større grad enn i dag stimuleres til å ta og bli værende i lederstillinger.

4. Forhandlinger om overenskomstens del B

4.1 Arbeidsvilkår

Følgende skal legges til grunn som minstestandard som skal gjelde i overenskomstene: Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i virksomheten er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, svangerskapspenger og foreldrepenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidsstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen). Dette gjelder også ved fravær med rett til sykepenger i forbindelse med kronisk sykt eller funksjonshemmet barn.

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

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

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

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

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

Arbeidstaker skal være sikret medlemskap i en kollektiv gruppelivsforsikring.

Praktisering av velferdspermisjoner fastsettes i den enkelte virksomhet.

4.2 Prøvetid og oppsigelse

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

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

De lokale parter skal innarbeide bestemmelser om oppsigelsestid i overenskomstens del B eller i særavtale.

5. Forholdet til andre overenskomster

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

6. Frister for de videre forhandlinger

Behov for eventuell bistand i overenskomstområdene 1 – 3 og 6 – 8 skal varsles så tidlig som mulig og innen mandag 26. april kl. 15.00.

Frist for de lokale forhandlingene i overenskomstområdene 1 – 3 og 6 – 8 settes til torsdag 29. april kl. 15.00.

Behov for eventuell bistand i overenskomstområde 9 skal varsles så tidlig som mulig og innen mandag 3. mai kl. 15.00.

Frist for de lokale forhandlingene i overenskomstområde 9 settes til fredag 7. mai kl. 15.00.

De lokale parter skal lage en fremdriftsplan for oppgjøret.

Ovenstående frister gjelder ikke i overenskomstområdene 4 og 10, her fastsetter partene frister på et senere tidspunkt. I overenskomstområde Helseforetak er partene enige om at arbeidet med en tilpasning av overenskomstens del B ved Oslo Universitetssykehus HF og Vestre Viken HF skal starte opp umiddelbart.

7. Overenskomstens omfang

Partene lokalt har ansvar for å definere hvem overenskomsten skal gjelde for. Overenskomsten bør ikke omfatte ledelsen eller ansatte som har til oppgave å være arbeidsgiveres representant i forhandlinger.

III BESTEMMELSER SOM SKAL UAVHENGIG AV INNHOLDET I VIRKSOMHETENES B-DELER

1. Avtalefestet pensjon (AFP)

a) Bestemmelser gjeldende for ansatte som tar ut AFP før 31. desember 2010

Arbeidstakere som har fylt 62 år kan gå av med avtalefestet pensjon. For AFP i Spekter-området gjelder følgende:

1.1. Ytelser og vilkår

Ytelser og øvrige pensjonsvilkår skal være i overensstemmelse med «lov om statstilskott til ordninger for avtalefestet pensjon» av 23. desember 1988, med tilhørende forskrifter, men slik at retten til AFP gjelder fra fylte 62 år.

I tillegg til pensjon beregnet etter folketrygdlovens regler utbetales et AFP-tillegg på kr 1 700,- pr. måned.

Dersom arbeidstaker og arbeidsgiver blir enige om det, er det anledning til gradvis nedtrapping av arbeidsinnsatsen. Avtale om opprettholdelse av stillingen skal inngås skriftlig.

AFP-ytelsen til arbeidstakere som pensjoneres etter 1. oktober 1997, skal ikke overstige 70 % av tidligere inntekt på årsbasis. Tidligere inntekt beregnes etter § 3 i "Forskrifter om vilkår for å yte statstilskott for avtalefestet pensjon" av 30. desember 1988 med senere endringer.

1.2. AFP-ordningen i Spekter området

Partene i Spekter-området har etablert en egen AFP-ordning.

Ordningen skal ha et styre som består av 4 representanter for Spekter, 2 representanter for LO Stat, 1 representant for YS-Spekter og 1 representant for SAN. Styrets leder oppnevnes av Spekter.

For ordningen gjelder vedtekter fastsatt på grunnlag av prinsippene ovenfor i avsnitt 1.1. Styret kan ved behov endre vedtektene innenfor rammen av disse prinsippene.

Virksomhetene skal være tilsluttet denne ordningen med mindre de er eller blir tilsluttet en annen ordning, som på ethvert tidspunkt i AFP-perioden gir tilsvarende eller bedre vilkår.

Tilslutning til AFP-ordningen i Spekter-området medfører i seg selv ingen endringer i eventuelle lokale bestemmelser om særaldersgrense.

b) Bestemmelser gjeldende for ansatte som tar ut AFP etter 31. desember 2010

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

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

2. Avtalefestet ferie

Partene har forskuttert den femte ferieuken, jfr. ferieloven § 15, slik at ferie etter ferieloven og avtalefestet ferie til sammen utgjør 30 virkedager. Av dette utgjør den avtalefestede ferien 5 virkedager.

Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jfr. ferieloven § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jfr. ferieloven § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å innføre den femte ferieuken i ferieloven, skal den avtalefestede ferien reduseres tilsvarende.

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Den alminnelige prosentsats for feriepenge skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Fjernarbeid

Partene konstaterer at arbeidet i mange virksomheter organiseres på annen måte enn tidligere. Teknologien gjør det i større grad mulig å arbeide på geografisk avstand fra det faste arbeidsstedet.

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

Bestemmelsen i annet ledd gjelder ikke for kunstnerisk personale i overenskomstområdene 1 (Orkestre og teater) og 6 (NRK).

4. Gjennomføring av forhandlingsresultatet

Avtalte tillegg gis ikke til arbeidstakere som er fratrukket før overenskomstens vedtakelse, med mindre fratredelsen skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.

5. Seniorpolitikk

Med bakgrunn i stigende andel av eldre arbeidstakere og med bakgrunn i IA-avtalens vektlegging av å legge forholdene til rette for at eldre arbeidstakere kan stå lengre i arbeid samt redusere sykefravær og uføre, mener partene at det er viktig å videreføre arbeidet i det partssammensatte utvalget for *Samarbeid, integrering og kompetanse*.

Partene er enige om at den enkelte virksomhet skal vurdere å utvikle virkemidler for å motivere arbeidstakere til å stå lengre i arbeid.

6. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår

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

Forhandlingene føres på grunnlag av reglene i hovedavtalen § 7.

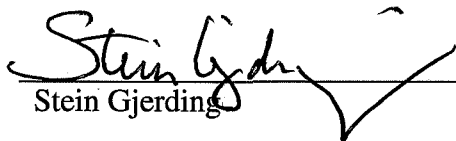
Hvis de sentrale avtaleparter ikke blir enige ved forhandlingene, kan SAN innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet si opp overenskomstene med 14 dagers varsel.

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

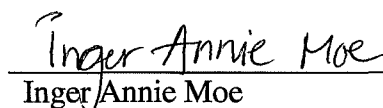
7. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet

Overenskomstene gjelder fra 1. april 2010 til og med 31. mars 2012, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av hovedorganisasjonene sier dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

Arbeidsgiverforeningen Spekter


Stein Gjerding

SAN


Inger Annie Moe

SPEKTER - SAN

INNDELING I OVERENSKOMSTOMRÅDER FOR PERIODEN 2010 - 2012

Overenskomstområde 1: Orkestre og teater

Oslo-Filharmonien

Overenskomstområde 2: Norges Bank

Norges Bank

Overenskomstområde 3: Avinor

Avinor
Oslo Lufthavn

Overenskomstområde 4: Lovisenberg:

Lovisenberg Diakonale Sykehus

Overenskomstområde 6: Norsk Rikskringkasting

NRK

Overenskomstområde 7: NSB

NSB
CargoNet
Mantena
MiTrans

Overenskomstområde 8: Posten Norge

Posten Norge

Overenskomstområde 9: Øvrige virksomheter

HM
SC

Apotekproduksjon
Atferdssenteret
Baneservice
Electronic Chart Centre
Enova
Entra Eiendom
ErgoGroup
Finnmarkseiendommen
Geomatikk
Helse Vest IKT
Innovasjon Norge
Kollektivtransportproduksjon (KTP)
Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress (NKVTS)
NMD
NASDAQ / Nord Pool Consulting
Norges Forskningsråd
Norsk Helsenett
Norsk Tipping
Relacom
Ruter
Sophies Minde Ortopedi
Statnett
Statskog
Studentsamskipnaden i Bergen
Studentsamskipnaden i Oslo
Trøndelag Ortopediske Verksted
Unilabs Norge
Unilabs Telelab
Ventelo Networks
VESO
Vinmonopolet

Overenskomstområde 10: Helseforetak

Akershus Universitetssykehus HF
Apotekene Vest HF
Helgelandssykehuset HF
Helse Bergen HF
Helse Finnmark HF
Helse Fonna HF
Helse Førde HF
Helse Midt-Norge RHF
Helse Nord RHF
Helse Nordmøre og Romsdal HF
Helse Nord-Trøndelag HF
Helse Stavanger HF
Helse Sunnmøre HF
Helse Sør-Øst RHF
Nordlandssykehuset HF

iAM
86

Oslo universitetssykehus HF (tidligere Rikshospitalet HF, Ullevål universitetssykehus HF,
Aker universitetssykehus HF)
St. Olavs hospital HF
Sunnaas sykehus HF
Sykehusapotekene HF
Sykehusapotekene Midt-Norge HF
Sykehusapoteket Nord HF
Sykehuset i Telemark HF
Sykehuset i Vestfold HF
Sykehuset Innlandet HF
Sykehuset Østfold HF
Sørlandet Sykehus HF
Universitetssykehuset i Nord-Norge HF
Vestre Viken HF (tidligere Blefjell sykehus, Ringerike sykehus, Asker og Bærum sykehus,
Buskerud sykehus)

Virksomheter som holdes utenfor områdeinndelingen / Virksomheter hvor det forhandles om opprettelse av overenskomst:

Gassnova	(Tekna)
KTP	(Tekna)
NIOM	(NITO)
Norges Forskningsråd	(Samfunnsviterne)
Geomatikk IKT	(Tekna/NITO)

HAM
SC