

Protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2008

År 2008, den 7. og 8. 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
Jarl Petter Bakke
Thor Boger
Thor Johansen
Viggo Larsen
Roald Mikkelsen
Anne-Britt Nilsen
Åshild Nordhus
Odd Sverre Norrøne
Reidar Risan
Gro Sørbø
Stein Gjerding
Sverre Harvei
Bjørn Myhre

Fra SAN:

Marianne Gran Juriks
Hege Merethe Bengtsson
Ingar Otto Drågen
Johan P. Hougen
Anne Markestad
Inger Annie Moe
Kari T Nordli
Nina Schmidt

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 tilfredsstillende 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 helseforetakene. Behovet for kriterier vurderes lokalt.

Etter reelle forhandlinger med og for SANs medlemsforeninger og SAN- grupper, skal lønnsreguleringen gis fra 1. april 2008.

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.

Bruk av lønnsamtaler kan være et nyttig verktøy i tilknytning 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.

3. Forhandlinger om overenskomstens del B

3.1 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, svangerskapsenger 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 (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.

3.2 Ansettelse

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.

4. 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 HA § 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.

5. Frister for de videre forhandlinger

Bistand skal varsles så tidlig som mulig, og siste frist for å be om bistand i de lokale forhandlingene er:

Torsdag 24. april kl. 1600

Frist for de lokale forhandlingene settes til:

Onsdag 30. april kl. 1600

Ovenstående frister gjelder ikke i overenskomstområde 1, 4 og 10, her fastsetter partene frister på et senere tidspunkt. For område 4 vises til protokolltilførsel I.

6. 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 GJELDE UAVHENGIG AV INNHOLDET I VIRKSOMHETENES B-DELER

1. Avtalefestet pensjon (AFP)

a) Bestemmelser gjeldende til 31. desember 2009

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 fra 1. januar 2010

Arbeidstakere som har fylt 62 år kan gå av med avtalefestet pensjon. For AFP i Spekter-området gjelder de vilkår som fremgår av Riksmeklingsmannens forslag i sak 001/08 bilag 2 og 3. Dette innebærer en felles og lik AFP-ordning for virksomheter 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, jf. ferieloven § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jf. 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, jf. 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. lovens § 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 NRK og NTO.

4. OU-ordningen i Spekter

Sats pr. år for arbeidstakere som arbeider 30 timer eller mer økes fra kr 378,- til kr 402,- med virkning fra 01.07.2008.

Avtalene endres redaksjonelt slik at NAVO endres til Spekter, YS-NAVO endres til YS-Spekter og Sammenslutningen av Akademikerorganisasjoner i NAVO endres til SAN. § 8 i avtalene endres til: *Denne avtalen har samme varighet og oppsigelsestid som overenskomsten.*

5. 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.

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 HA § 7.

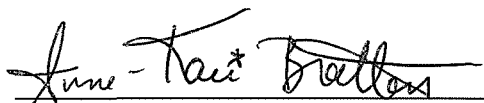
Hvis de sentrale avtaleparter ikke blir enige ved forhandlingene, kan SAN innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet si opp overenskomstene med 14 dagers varsel.

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

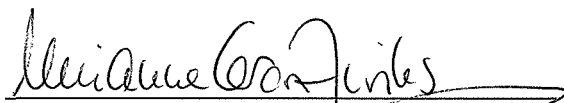
7. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet

Overenskomstene gjelder fra 1. april 2008 til og med 31. mars 2010, 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


Anne-Kari Bratten

SAN


Marianne Gran Juriks

Til protokollen:

I

Forhandlingene i overenskomstområde 4 Lovisenberg gjennomføres etter at forhandlingene i overenskomstområde 10 Helseforetak er avsluttet. De forbund som etter Hovedavtalens § 5 har rett til å forhandle om opprettelse av ny overenskomst, gjennomfører en felles forhandlingsrunde vedrørende sosiale bestemmelser med Spekter. Virkningstidspunkt for forhandlingene er 1. mai 2008.

II

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

III

Partene er enige om at man i den enkelte virksomhet må legge til rette for likelønn.

IV

Partene er enige om at det er viktig at virksomhetene arbeider med å tilrettelegge for likestilling, mangfold, integrering og livsfasebehov. I denne sammenheng kan det blant annet være aktuelt med aktiviteter innenfor følgende områder:

- Det partssammensatte utvalget for *Samarbeid, integrering og kompetanse* har utviklet et veiledningshefte vedrørende en del aktuelle tiltak for å stimulere integrering og mangfold i

virksomhetene. Partene er enige om at dette veiledningsheftet med praktiske virksomhetseksempler bør brukes i virksomhetene for å diskutere hva som kan gjøres for å styrke mulighetene for arbeidstakere med etnisk minoritetsbakgrunn.

- Spekter har kartlagt hvilke tiltak virksomheter i Spekterområdet har iverksatt innenfor livsfase – og seniorpolitikk. Partene er enige om at det med bakgrunn i blant annet dette materialet og i regi av det partssammensatte utvalget for *Samarbeid, integrering og kompetanse* skal utarbeides en eksempelsamling til bruk i virksomhetene.

Protokolltilførsel fra SAN:

SAN påpeker at man lokalt må ha en forsterket innsats for å realisere retten til heltidsstillinger.

OVERSIKT OVER OVERENSKOMSTOMRÅDER SAN 2008 - 2010

Overenskomstområde 1: Orkestre og teatre

Oslo-Filharmonien

Overenskomstområde 2: Norges Bank

Norges Bank

Overenskomstområde 3: Avinor

**Avinor
Oslo Lufthavn AS**

Overenskomstområde 4: Lovisenberg

Lovisenberg Diakonale Sykehus

Overenskomstområde 6: Norsk Rikskringkasting AS

NRK

Overenskomstområde 7: NSB AS

**NSB AS
CargoNet AS
Mantena AS
MiTrans AS**

Overenskomstområde 8: Posten Norge

Posten Norge AS

Overenskomstområde 9: Øvrige virksomheter

**Atferdssenteret AS
Baneservice AS
BaneTele AS
Capio Diagnostikk AS
Electronic Chart Centre AS**

Entra Eiendom AS
ErgoGroup AS
Geomatikk AS
Helse Vest IKT AS
Innovasjon Norge
Instrumenttjenesten AS
Kollektivtransportproduksjon AS
Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress (NKVTS)
Nord Pool ASA
Norges forskningsråd
NMD AS
Norsk Helsenett AS
Norsk Tipping AS
Relacom AS
Ruter AS
Sophies Minde Ortopedi AS
Statnett SF
Statskog SF
Studentsamskipnaden i Bergen
Studentsamskipnaden i Oslo
Trøndelag Ortopediske Verksted AS
Umoe IKT AS
UNIFOB
VESO AS
A/S Vinmonopolet

Overenskomstområde 10: Helseforetak

Aker universitetssykehus HF
Akershus Universitetssykehus HF
Apotekene Vest HF
Blefjell Sykehus 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
Rikshospitalet HF
Ringerike Sykehus HF
St. Olavs hospital HF
Sunnaas sykehus HF
Sykehusapotekene Midt-Norge HF
Sykehusapotekene Sør-Øst HF

Sykehusapoteket Nord HF
Sykehuset Asker og Bærum HF
Sykehuset Buskerud HF
Sykehuset i Telemark HF
Sykehuset i Vestfold HF
Sykehuset Innlandet HF
Sykehuset Østfold HF
Sørlandet Sykehus HF
Ullevål universitetssykehus HF
Universitetssykehuset i Nord-Norge HF

Virksomheter som holdes utenfor overenskomstinnndelingen:

Under forutsetning av at Hovedavtalens § 5 er oppfylt, skal følgende virksomheter, etter etablering av overenskomster, innplasseres i område 9:

Enova SF