

Protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2016

År 2016, den 6. 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
Bjørn Auglend
Jane Haugland
Nina Røise
Randi Helene Røed
Siw Sjøvik
Svein Kostveit
Thor Johansen
Vibeke C. Reiling
Morten Gjeltén
Arild Bryde
Cathrine Hennig
Elin Ødegård
Gunnar Larsen
Hanna Berge-Bang
Ingvild Dahl Dørnes
Marte Båtstrand
Olav Kvam
Wenche Eikens
Stein Gjerding

Fra SAN:

Hans Christian Apenes
Birgithe Hellerud
Brynhild Asperud
Christopher Viland
Jon Ole Whist
Linn Guste-Pedersen
Nina Sandborg
Åge Walle

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

I ENDRINGER I OVERENSKOMSTENS DEL A

Partene er enige om de endringer i overenskomstens del A som fremgår av vedlegg 1.

II INNDELING I OVERENSKOMSTOMRÅDER

Partene er enige om at virksomhetene inndeles i 10 overenskomstområder.

Overenskomstområdene og fordelingen av virksomheter i overenskomstområdene fremgår av vedlegg 2 til protokollen.

III FRISTER FOR DE VIDERE FORHANDLINGER

Behov for eventuell bistand skal varsles så tidlig som mulig og innen onsdag 20. april kl. 15.00 for overenskomstområde 6, fredag 22. april kl. 15.00 for overenskomstområdene 2 – 3 og 7 – 8 og innen tirsdag 26. april kl. 15.00 for overenskomstområde 9.

Avsluttende sentrale forhandlinger i overenskomstområde 1 gjennomføres torsdag 14. april kl. 14.00.

Frist for de lokale forhandlingene i overenskomstområde 6 settes til fredag 22. april kl. 15.00, fredag 29. april kl. 15.00 for overenskomstområde 2 – 3 og 7 – 8 og tirsdag 3. mai kl 15.00 for overenskomstområde 9.

Behov for eventuell bistand i overenskomstområdene 4 og 10 skal varsles så tidlig som mulig og innen fredag 13. mai kl. 15.00.

Frist for de lokale forhandlingene i overenskomstområde 4 og 10 settes til torsdag 26. mai kl. 15.00.

IV GJENNOMFØRING AV FORHANDLINGSRESULTATET

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

V PARTSSAMMENSATT UTVALG FOR SAMARBEID, INTEGRERING OG KOMPETANSE

Arbeidet i det partssammensatte utvalget for Samarbeid, integrering og kompetanse videreføres.

VI OU-avtalene

OU-avtalene prolongeres for overenskomstperioden.

Arbeidsgiverforeningen Spekter


Anne-Kari Bratten

SAN


Hans Christian Apenes

Til protokollen:

I

Ansatte som unntas fra overenskomsten faller ikke automatisk inn under reglene i arbeidsmiljøloven § 10-12, andre ledd.

II

Partene har diskutert om det er behov for å opprette et nytt overenskomstområde ved å dele opp område 9. I denne sammenheng har partene diskutert ulike prinsipper for en slik oppdeling. Partene er enige om å nedsette en arbeidsgruppe som i god tid før neste overenskomstrevisjon tar stilling til om det er behov for å etablere et nytt overenskomstområde, og hvilke prinsipper som i så fall skal legges til grunn.

III

Omlegging av tekst vedrørende AFP medfører ikke tap av rettigheter.

IV

Partene er enige om å nedsette en arbeidsgruppe som gis i mandat å foreta en gjennomgang av Retningslinjer for lokale forhandlinger og drøfte bruken av disse.

V

Virksomhetene oppfordres til å utarbeide en lokal lønnspolitikk som bygger opp under Spekters forhandlingsmodell der den lokale lønnsdannelsen er et sentralt element.

Vedlegg

Overenskomsten del A mellom Spekter og SAN

Inndeling i overenskomstområder for perioden 2016-2018

OTB HCA

OVERENSKOMSTENS A-DEL MELLOM SPEKTER OG SAN

I 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 arbeidsgivers representant i forhandlinger.

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 protokoll datert 3. desember 2012.

2. De lokale forhandlingene

Lønnsforhandlingene og lønnsdannelsen skal skje lokalt.

Arbeidsgiver skal sørge for at de tillitsvalgte, så tidlig som mulig og senest 14. dager før forhandlingsstart lokalt, har tilgang til relevant informasjon/lønnsdata som understøtter forhandlinger basert på de avtalte kriteriene; herunder lønnsdata fordelt på kjønn. Det skal gis oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn. For de virksomheter i Spekter området som er omfattet av offentleglova, vises dessuten til denne.

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.

~~Arbeidsgiver skal sørge for at de tillitsvalgte, så tidlig som mulig og senest 14. dager før forhandlingsstart lokalt, har tilgang til relevant informasjon/lønnsdata som understøtter forhandlinger basert på de avtalte kriteriene; herunder lønnsdata fordelt på kjønn. Det skal gis oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn. For de virksomheter i Spekter området som er omfattet av offentleglova, vises dessuten til denne.~~

Partene sentralt har ikke fastsatt kriterier for de lokale forhandlingene i overenskomstområdene 4 og 10. I god tid før for B-dels forhandlingene starter skal partene lokalt drøfte kriterier for lokal lønnsdannelse tilpasset virksomhetene i overenskomstområde 4 og 10. I denne sammenhengen er det viktig å ta hensyn til:

- Helsepolitiske føringer, inkludert prioriteringsforskriften
- Oppnå kostnadseffektivitet, faglige mål og kvalitet i helseforetakene

- Sikre målrettet og effektiv bruk av personalressurser og andre ressurser
- Rekruttere, beholde og utvikle kompetente og motiverte medarbeider

Etter reelle forhandlinger med og for SANs forbund/foreninger og SAN-grupper i de enkelte virksomhetene, skal lønnsreguleringene gis fra 1. april 2014.

I den enkelte virksomhet skal det årlig foretas individuelle lønnsvurderinger på bakgrunn av lønnsamtale med den enkelte og bl.a. basert på:

- Anvendt kompetanse
- Jobbutførelse
- Arbeids- og ansvarsområde

Lønnsamtale skal også gjennomføres med arbeidstakere som er unntatt overenskomsten.

Partene er enige om å ta hensyn til viktigheten av både spisskompetanse og tverrfaglig samarbeid.

Praktisk gjennomføring og kriterier for vurderingene skal drøftes mellom de lokale parter.

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

Etter reelle forhandlinger med og for SANs forbund/foreninger og SAN-grupper i de enkelte virksomhetene, skal lønnsreguleringene gis fra 1. april 2014, med mindre partene lokalt blir enige om noe annet.

3 Likestilling mellom kjønnene

De sentrale parter er enige om at det ikke skal være differensiering av lønn som skyldes kjønn. De lokale parter skal føre forhandlinger etter dette prinsipp.

III LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR SOM SKAL INNARBEIDES I — OVERENSKOMSTENS DEL B (MINSTESTANDARD)

1. Lønn ved sykdom, svangerskap, rett til sykepenger, svangerskaps- og foreldrepenge-m.v.

Følgende skal legges til grunn som minstestandard som skal gjelde i overenskomstene:

a) Lønn ved sykdom, mv

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i virksomheten er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, svangerskapspenge 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.

b) Lønn ved omsorgspermisjon

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.

c) Lønn ved fri til amming

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

d) Lønn ved repetisjonsøvelse

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.

Gruppelivsforsikring

~~Arbeidstaker skal være sikret medlemskap i en kollektiv gruppelivsforsikring.~~

e) Velferdspermisjon

Praktisering av velferdspermisjoner fastsettes i den enkelte virksomhet.

2. Gruppelivsforsikring

Arbeidstaker skal være sikret medlemskap i en kollektiv gruppelivsforsikring.

23. 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.

IV 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.

Handwritten signature: J.B. HKA

V BESTEMMELSER SOM SKAL GJELDE UAVHENGIG AV INNHOLDET I VIRKSOMHETENES B-DELER

1. Avtalefestet pensjon (AFP)

a) ~~Bestemmelser gjeldende for ansatte som tok 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.

JB KA

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 feriepengegrunnet, 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/hjemmekontor

~~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/hjemmekontor skal være frivillig og avtales skriftlig. Partene forutsetter at forsikringsordninger rundt fjernarbeid/hjemmekontor avklares.

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

4. Livsfasepolitikk

Partene er enige om at den enkelte virksomhet skal legge til rette for en tilpasset arbeidssituasjon i ulike faser av yrkeslivet.

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, er det viktig at partene lokalt drøfter aktuelle virkemidler som vil bidra i denne forbindelse.

5. Kompetanseutvikling

Partene erkjenner den store betydning økt utdanning har for den enkelte, virksomhetens utvikling og samfunnet, jf. HA § 44. Utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på virksomhetens nåværende og fremtidige behov.

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.

Handwritten signature and initials: AKA

7. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet

Overenskomstene gjelder fra 1. april 20164 til og med 31. mars 20186, 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.



SPEKTER – SAN

INDELING I OVERENSKOMSTOMRÅDER FOR PERIODEN 2016 - 2018

Overenskomstområde 1: Orkestre og teater

Den Norske Opera & Ballett AS
Stiftelsen Oslo-Filharmonien

Overenskomstområde 2: Norges Bank

Norges Bank

Overenskomstområde 3: Avinor

Avinor AS
Avinor Flysikring AS

Overenskomstområde 4: Lovisenberg

Lovisenberg Diakonale Sykehus AS

Overenskomstområde 6: Norsk rikskringkasting

Norsk rikskringkasting AS

Overenskomstområde 7: NSB

NSB AS
CargoNet AS
Mantena AS

Overenskomstområde 8: Posten Norge

Posten Norge AS

Overenskomstområde 9: Øvrige virksomheter

4 H Norge
AIM Norway SF
Baneservice AS
Boklink AS
Broadnet AS
Electronic Chart Centre AS
Enova SF
Felleskjøpet Agri SA
Finnmarkseiendommen
Fürst (AS Med-Lab)
Gassnova SF
Geomatikk AS
Geomatikk IKT AS
Graminor AS
Helseforetakenes senter for pasientreiser ANS
Helse Vest IKT AS
Hålogaland Kraft AS
Innovasjon Norge
Interoperabilitetstjenester AS
Nasdaq Oslo ASA/Nasdaq NUF/Nasdaq Technology Energy Systems AS
Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress (NKVTS) AS
Nord Pool AS
Nordisk Institutt for Odontologiske Materialer AS (NIOM)
Norges Bondelag
Norges Forskningsråd
Norsk Helsenett SF
Norsk Medisinaldepot (NMD) AS
Norsk senter for studier av problematferd og innovativ praksis AS (Atferdssenteret)
Norsk Tipping AS
Nye Veier AS
Rehabiliteringssenteret AiR AS
Relacom AS
Ruter AS
Sophies Minde Ortopedi AS
Sporveien Oslo AS
Statnett SF
Statskog SF
Studentsamskipnaden i Bergen (SiB)
Studentsamskipnaden i Oslo og Akershus (SiOA)
Trøndelag Ortopediske Verksted AS
Unilabs laboratoriemedisin AS
Veterinærmedisinsk oppdragscenter (VESO) AS

Overenskomstområde 10: Helseforetak

Akershus Universitetssykehus HF
Finnmarkssykehuset HF
Helgelandssykehuset HF
Helse Bergen HF
Helse Fonna HF
Helse Førde HF
Helse Midt-Norge RHF
Helse Møre- og Romsdal HF
Helse Nord RHF
Helse Nord-Trøndelag HF
Helse Stavanger HF
Helse Sør-Øst RHF
Helsetjenestens driftsorganisasjon for nødnett HF (HDO)
Nordlandssykehuset HF
Oslo universitetssykehus HF
Sjukehusapoteka Vest HF
St. Olavs Hospital HF
Sunnaas sykehus HF
Sykehusapotekene HF
Sykehusapotekene i Midt-Norge HF
Sykehusapotek Nord HF
Sykehuset i Vestfold HF
Sykehuset Innlandet HF
Sykehuset Telemark HF
Sykehuset Østfold HF
Sykehuspartner HF
Sørlandet Sykehus HF
Universitetssykehuset i Nord-Norge HF
Vestre Viken HF

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

Helse Vest Innkjøp HF
Infranord Norge AS
Landsforeningen for hjerte- og lungesyke (LHL)
Martina Hansens Hospital AS
Selskapet for Industrivekst (SIVA) SF
Stiftelsen Norsk Senter for økologisk landbruk (NORSØK)