

Protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2014

År 2014, den 10. 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
Cathrine Hennig
Thor Johansen
Trond Karlsen
Katrine S. Sætremyr
Jane K. Haugland
Bjørn Auglend
Ingvild Dahl Dørnes
Stian Bøe
Wenche Eikens
Elin Ødegård
Arild Bryde

Fra SAN:

Siri Røine
Marit Heiberg
Marianne Gran Juriks
Birgithe Hellerud
Brynhild Asperud
Hans Christian Apenes
Linn Guste-Pedersen
Joakim Solhaug
Wencke Sartori Eide

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

I ENDRINGER I OVERENSKOMSTENS DEL A

Partene er enige om følgende endringer i overenskomstens del A:

II 2, nytt første ledd:

Lønnsforhandlingene og lønnsdannelsen skal skje lokalt.

II 2 redaksjonell endring ved at andre ledd og tredje ledd endrer rekkefølge



II 2, andre ledd endres slik:

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.

II 2, tredje ledd endres slik:

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

II 2, fjerde ledd endres slik:

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

II 2, syvende ledd endres slik:

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

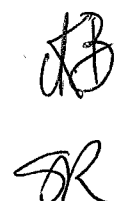
III 7 endres slik:

Overenskomstene gjelder fra 1. april 2014 til og med 31. mars 2016, 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.

V 4 ny overskrift og nytt første ledd:

4. Livsfasepolitikk

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

Handwritten signatures in black ink, appearing to be initials or names, located in the bottom right corner of the page.

V nytt pkt 5:

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.

Endringene er innarbeidet i vedlagte A-del.

II INNDELING I OVERENSKOMSTOMRÅDER

Partene er enige om at virksomhetene inndeles i 10 overenskomstråder.

Overenskomstrådene og fordelingen av virksomheter i overenskomstrådene fremgår av vedlegg til protokollen.

III FRISTER FOR DE VIDERE FORHANDLINGER

Behov for eventuell bistand skal varsles så tidlig som mulig og innen onsdag 30. april kl. 15.00 for overenskomstrådene 1 – 3 og 6 – 8 og innen mandag 5. mai kl. 15.00 for overenskomstråde 9.

Frist for de lokale forhandlingene i overenskomstrådene 1 – 3 og 6 – 8 settes til fredag 9. mai kl. 15.00 og tirsdag 13. mai kl. 15.00 for overenskomstråde 9.

De lokale parter skal lage en fremdriftsplan for oppgjøret hvor det framgår at forhandlingene skal igangsettes i god tid før fristen for å be om bistand.

I overenskomstrådene 4 Lovisenberg og 10 Helseforetak fastsetter partene frister på et senere tidspunkt.

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

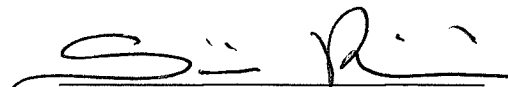
Arbeidet i det partssammensatte utvalget for Samarbeid, integrering og kompetanse videreføres.

Arbeidsgiverforeningen Spekter

SAN



Anne-Kari Bratten



Siri Røine

Til protokollen:

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

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 norsk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur.

Partene er enige om at oppdeling av tidligere protokoll i to deler (protokoll og overenskomsten del A), ikke i seg selv innebærer noen materiell endring.

Vedlegg

Overenskomsten del A mellom Spekter og SAN
Inndeling i overenskomstområder for perioden 2014-2016



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.

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

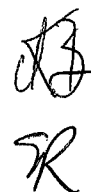
- Virksomhetens økonomi.
- Produktivitet.
- Fremtidsutsikter.
- Konkurranssevne, herunder lønnsmessig markedstilpassing.

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 teamarbeid.

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.

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 rett til sykepenger, svangerskaps- og foreldrepenger m.v.

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 deltidstilling, 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.

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.

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.



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.

Velferdspermisjon

Praktisering av velferdspermisjoner fastsettes i den enkelte virksomhet.

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.

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.

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.

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 feriepengene.

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 feriepengene.

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. 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.

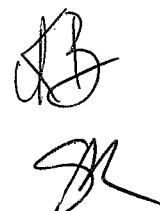
Forhandlingene føres på grunnlag av reglene i hovedavtalen § 7.

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.

7. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet

Overenskomstene gjelder fra 1. april 2014 til og med 31. mars 2016, 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.

Two handwritten signatures in black ink, one above the other, located in the bottom right corner of the page.

SPEKTER – SAN

INDELING I OVERENSKOMSTOMRÅDER FOR PERIODEN 2014 - 2016

Overenskomstområde 1: Orkestre og teater

Den Norske Opera & Ballett
Oslo-Filharmonien

Overenskomstområde 2: Norges Bank

Norges Bank

Overenskomstområde 3: Avinor

Avinor
Oslo Lufthavn

Overenskomstområde 4: Lovisenberg:

Lovisenberg Diakonale Sykehus

Overenskomstområde 6: Norsk Rikskringkasting

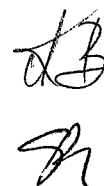
NRK

Overenskomstområde 7: NSB

NSB
CargoNet
Mantena

Overenskomstområde 8: Posten Norge

Posten Norge



Overenskomstområde 9: Øvrige virksomheter

4H

AIM Norway

Atferdssenteret

Baneservice

Boklink

Broadnet

Broadnet Ventelo

Electronic Chart Centre

Enova

Felleskjøpet Agri

Finnmarkseiendommen

Fürst Medisinske Laboratorium

Gassnova

Geomatikk

Geomatikk IKT

Graminor

Helse Vest IKT

Helseforetakenes senter for pasientreiser

Innovasjon Norge

Interoperabilitetstjenester

NASDAQ / Nord Pool Consulting

Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress (NKVTS)

NIOM

NMD

Norges Bondelag

Norges Forskningsråd

Norsk Helsenett

Norsk Tipping

Relacom

Ruter

Sophies Minde Ortopedi

Sporveien Oslo

Statnett

Statskog

Studentsamskipnaden i Bergen

Studentsamskipnaden i Oslo

Trøndelag Ortopediske Verksted

Unilabs Laboratoriumsmedisin

VESO

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
Nordlandssykehuset HF
Oslo universitetssykehus HF
Sjukehusapoteka Vest HF
St. Olavs hospital HF
Sunnaas sykehus HF
Sykehusapotekene HF
Sykehusapotekene Midt-Norge HF
Sykehusapoteket Nord HF
Sykehuset i Vestfold HF
Sykehuset Innlandet HF
Sykehuset Telemark HF
Sykehuset Østfold HF
Sørlandet Sykehus HF
Universitetssykehuset i Nord-Norge HF
Vestre Viken HF

