

Protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2010

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

- Arbeidsgiverforeningen Spekter og
- Landsorganisasjonen i Norge (LO), representert ved LO Stat.

vedrørende revisjon av overenskomstene i Spekter-områdene.

Tilstede i ett eller flere møter:

Fra Spekter:

Anne-Kari Bratten
Thor Boger
Hilde Christiansen
Janne Haugland
Odd Erik Haugland
Thor Johansen
Viggo Larsen
Randi Løvland
Roald Mikkelsen
Odd Sverre Norrøne
Reidar Risan
Ola Skodje
Bjørn Skrattegård
Gro Sørbo
Trond Bergene
Arild Bryde
Håkon Cordt-Hansen
Stein Gjerding
Kristin Juliussen
Gunnar Larsen
Bjørn Myhre

Fra LO Stat:

Tone Rønoldtangen
Eivind Gran
Øystein Gudbrands
Lise Olsen
Fredrik Oftebro
Reidunn Wahl
Brit Langvik
Arvid Tønnesen
Ingeborg A. Sætre
Jane B. Sæthre
Dag-Einar Sivertsen
Jan Helge Gulbrandsen
Karin Solum

Tove Rydning
Mimmi Kvisvik
Gerd Øiahals
Renée Rasmussen

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 GENERELT LØNNSTILLEGG

Det gis et generelt tillegg på kr. 1.950 pr. år.

Tillegget er bruttotillegg og gis med virkning fra 1. april 2010. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

Partene skal i de videre forhandlingene bygge tillegget inn i sine lønssystemer og selv gjøre de nødvendige omregninger dersom lønssystemene bygger på andre målstørrelser enn årslønn.

Ovenstående generelle tillegg gjelder ikke for overenskomstområdene Lovisenberg og Helseforetak. Her avtales den videre økonomien i forhandlingene om overenskomstens del A2.

III TILLEGG FOR Å RETTE OPP LØNNFORSKJELLER MELLOM MENN OG KVINNER

Det skal fastsettes en lav- og likelønnsrett på den enkelte bedrift på kr 0,50 per time per ansatt. Partene kan i de lokale forhandlingene avsette ytterligere midler til potten. Partene lokalt skal gjennom forhandlinger benytte denne potten til å rette opp skjevheter som måtte være på bedriften, og som skyldes forskjellsbehandling på grunn av kjønn.

Ved forhandlingene skal de lokale parter:

- 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 dette ikke er gjort, kan likelønnsputten brukes i denne sammenheng.

Dersom partene etter gjennomgangen iht. ovenstående konstaterer at det foreligger forskjellsbehandling på grunn av kjønn, skal forskjellsbehandlingen rettes opp ved hel eller delvis bruk av likelønnsputten. De deler av lav- og likelønnsputten som ikke benyttes til å rette opp eventuelle skjevheter, fordeles med like store beløp per time per ansatt. Dersom partene ikke kommer til enighet om fordelingen fordeles likeledes lav- og likelønnsputten med like store beløp per time per ansatt.

Forhandlingene om fordeling av de avsatte midlene skal være avsluttet innen 01.07.2010. De avsatte midlene inngår som en del av rammen for lønnsoppgjøret.

Tillegg gis med virkning fra 01.07.2010.

Spekter og LO Stat kan hver for seg kreve at protokoll fra disse forhandlingene sendes de respektive organisasjonene.

Ovenstående gjelder ikke for overenskomstområdene Lovisenberg og Helseforetak. Her avtales den videre økonomien i forhandlingene om overenskomstens del A2.

IV 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 kvinne-dominerte yrkesgrupper er god likestillingspolitikk, men må gjennomføres innenfor rammen av lønnsoppgjøret.

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. Det er også et faktum at mange kvinnedominerte grupper ofte ledes av menn. 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 lederstillinger.

Partene vil derfor legge vekt på etter- og videreutdanningsprogrammer som kvalifiserer og motiverer kvinner for lederstillinger.

For å sikre mer målretting i likestillingsarbeidet, for å bidra til å utjevne inntektsforskjeller mellom kjønnene, og for å bidra til en sterkere tilknytning til arbeidslivet for kvinner, vil partene med utgangspunkt i "Soria Moria II" invitere Regjeringen til et samarbeid om:

Småbarnsfasen

Partene ønsker at Regjeringen, gjennom Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd, tar initiativ til at det utvikles programmer for å få til en jevnere fordeling av omsorgsoppgaver i småbarnsfasen mellom kvinner og menn. Dette vil bidra til at kvinnes tilknytning til arbeidslivet forsterkes, og dermed gi en bedre lønnsutvikling for kvinner.

Flere kvinner i lederstillinger

For å få flere kvinner i lederstillinger, er det viktig å legge vekt på styrking av formal- og realkompetanse. Det bør derfor, langt mer offensivt enn i dag, utvikles målrettede etter- og videreutdanningstiltak som vil bidra til å kvalifisere flere kvinner for lederstillinger. Partene vil utfordre myndighetene til å bidra til utvikling og iverksetting av spesifikke etter- og videreutdanningstiltak med dette som formål.

Dette kan best skje gjennom et eget program forankret i 3 – partssamarbeidet hvor staten bidrar med finansiering på samme måte som ved Kompetanseutviklingsprogrammet (KUP) og Basiskompetanseprogrammet (BKA).

V GJENNOMFØRING AV DE LOKALE FORHANDLINGENE

1. Generelt

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

For forhandlingene i helseforetakene vises til "Avtale om forhandlingssystem 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.
- Konkurransesevne, herunder lønsmessig markedstilpassing.

Partene er enige om at kriteriene er viktige føringer, og at de lokale partene aktivt skal bruke dem som grunnlag for den lokale lønnsdannelsen.

I helseforetakene vurderes behovet for kriterier senere i forhandlingene.

Partene skal ha 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 er videre enige om at partene i den enkelte virksomhet skal legge vekt på lavlønn/likestilling/likelønn og hensynet til langtidsutdannede i den virksomhetsvise lønnsfastsettelsen.

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

De sentrale parter konstaterer at spørsmål knyttet til tjenstepensjon kan bli forhandlingstema i B-dels- forhandlingene.

Dersom de lokale parter ikke blir enige i disse spørsmålene, vil dette bli behandlet i fase 3 forhandlingene i henhold til Spekters forhandlingsmodell.

3. Andre forhold

En del av Spekters medlemsvirksomheter har offentlig tjenstepensjonsordning med tilknyttet AFP- ordning. Partene legger til grunn at de endringer som eventuelt blir gjort i disse ordningene, vil få virkning for de virksomhetene som når endringen vedtas, har slik ordning.

4. Forhandlinger om overenskomstens del B

4.1 Lærlingelønn

Følgende bestemmelser skal være sikret i overenskomstene:

Hovedmodellen for lærlingelønn tar utgangspunkt i 2 års videregående opplæring i skole og deretter 2 års læretid i virksomhet. Læretiden i virksomheten skal som hovedregel bestå av 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapingstid. Det antas at verdiskapingsdelen er lavest i begynnelsen av læretiden og høyere mot slutten. Lønnen for verdiskapingen blir derfor å

fastsette på en prosentvis skala over 2 år innenfor rammen av 50 % av nyutdannet fagarbeiders lønn i virksomheten.

Normalskalaen er:

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8. halvår
skole				30	40	50	80 %

Innenfor denne rammen kan det i den enkelte virksomhet avtales en annen skala.

Ved annen fordeling enn 50/50 mellom opplærings- og verdiskapingstid i.h.t. godkjente fagplaner, fastsettes satsene ut fra den aktuelle fordeling.

Ansatte som ønsker å avlegge fagprøve i henhold til lov om grunnskolen og den vidaregående opplæringa § 3-5 (tidligere lov om fagopplæring § 20) i samsvar med virksomhetens behov, får rettigheter i h.h.t. hovedavtalen § 44.

For å sikre tilgang på lærlinger i virksomhetene anbefales det at de lokale parter drøfter tiltak som støtte til læremateriell, til oppholdsutgifter og til reise- og flytteutgifter.

Ved overtidarbeid skal lærlingene minst lønnes som øvrige ufaglærte i bedriften.

For lærlinger som ikke består ordinær fagprøve, kan ny fagprøve avlegges etter lov om grunnskolen og den vidaregående opplæringa § 3-4. Partene anmoder bedriftene om å inngå slik frivillig avtale mellom lærebedrift og lærling om forlenget læretid slik at ny prøve kan avlegges.

4.2 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 folketryktdloven, 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. folketryktdloven, 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.

4.3 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 hvor det framgår at forhandlingene skal igangsettes i god tid før fristen for å be om bistand.

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

For overenskomstområde 5 Nettbuss vises til vedlagte protokoller datert 17. februar 2010 og 18. mars 2010.

7. Overenskomstens omfang

Partene lokalt har ansvar for å definere hvem overenskomsten skal gjelde for. Det samme gjelder partene der det forhandles om revisjon av overenskomster som er etablert i medhold av unntaksregelen i hovedavtalens § 4 annet og tredje ledd (A2 i område 10). Overenskomsten bør ikke omfatte ledelsen eller ansatte som har til oppgave å være arbeidsgiveres representant i forhandlinger.

VI BESTEMMELSER SOM SKAL GJELDE FOR ALLE OVERENSKOMSTER (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.

Ele
AB

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 ivarettatt, 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 arbeidende 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. Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et seriøst og velfungerende arbeidsliv, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre "sosial dumping" og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

Merknad: Med "sosial dumping" er det i denne sammenheng ikke tenkt på arbeidsforhold hvor lønns- og arbeidsvilkår er regulert gjennom norske tariffavtaler.

4.1 Innleie av arbeidstakere

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se §§ 14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jfr. hovedavtalen §§ 30 og 31.

4.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

Organisasjonene anbefaler at bedriftene avtaler retningslinjer om arbeidsleie bedriftene imellom for å møte produksjonsmessige svingninger og motvirke oppsigelser og

permitteringer. Det forutsettes at arbeidsleien er i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-13 samt øvrige lover og avtaler. Slike avtaler opprettes i forståelse med tillitsvalgte.

Ved slik innleie skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos virksomheten når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

4.3 Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer) gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12. Ved innleie etter § 14-12 (2) skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsvirksomheten (vikarbyrået) når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

4.4 Utsetting av arbeid og entrepriseligende ordninger

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandør om utsetting av arbeid skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, jfr. hovedavtalen §§ 30 og 31.

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandør bedriften inngår avtale med har arbeidsavtale med sine ansatte i henhold til forskrift om utsendte arbeidstakere (2005-12-16-1566 § 2). Dersom underleverandør som bedriften har inngått avtale med, benytter seg av underleverandør må denne/disse underleverandører påta seg tilsvarende forpliktelse overfor sine ansatte.

Bedriften skal på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos underleverandør når underleverandørs ansatte arbeider innen overenskomstens virkeområde.

Ved bedrifter som jevnlig benytter underleverandører oppfordres de lokale parter til å utarbeide egne rutiner til bruk i slike sammenhenger.

4.5 Personvern og taushetsplikt

Det er en forutsetning at de lønns- og arbeidsvilkår som bedriften blir bedt om å dokumentere er tilstrekkelig anonymisert og ikke strider mot lov. Virksomhetens behov, eksempelvis konkurransemessige forhold, kan tilsi at informasjon ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

4.6 Bo- og oppholdsforhold for arbeidstakere ansatt hos underleverandører som utfører oppdrag i Norge

Bedriften skal på anmodning fra tillitsvalgte informere de tillitsvalgte om hvordan det er tilrettelagt for at arbeidstakere ansatt hos underleverandører som midlertidig utfører arbeid i bedriften har bo- og oppholdsforhold i samsvar med den standard som normalt brukes på oppdragsstedet.

4.7 Bruk av vikarer

Vikarer, jfr. arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 1 b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom.

4.8 Andre forhold

I bedrifter som har, eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer vises det i denne sammenheng spesielt til regler om permittering og oppsigelse i hovedavtalens kap. V, hovedavtalens § 36 og arbeidsmiljøloven kapittel 15.

5. Fagopplæring og etter- og videreutdanning

Kompetanseoverføring

For å sikre virksomhetens generelle kompetanse, er det viktig å stimulere til utveksling og overføring av kompetanse mellom ansatte.

Fag – og yrkesopplæring

Fag – og yrkesopplæringen er et viktig satsingsområde for myndighetene og partene i arbeidslivet. For å stimulere dette arbeidet er partene enige om en videreføring av satsingen fra forrige overenskomstperiode med forankring i det etablerte partssammensatte utvalget i Spekter – området, *Samarbeid, integrering og kompetanse*, (jfr protokoll fra hovedavtaleforhandlingene i desember 2007). Satsingen vil da blant annet rette seg mot

- videreføring av informasjonsarbeidet om lærlingordningen og hvordan fagbrev kan bidra til å møte virksomhetens behov for fagkompetanse ref Hovedavtalens § 44
- å arbeide for oppdatering av fag – og yrkesopplæringen slik at den er mest mulig i samsvar med virksomhetenes behov, blant annet ved at de aktuelle offentlige faglige rådene bidrar til at tilbudet innenfor fag – og yrkesopplæringen gjenspeiler endringer i arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi m.v
- å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i opplæringsloven (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i framtiden.

Etter – og videreutdanning

Som angitt i hovedavtalens § 44 erkjenner partene den store betydning økt utdanning har for den enkelte, virksomhetens utvikling og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, videreutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning og omskolering. § 44 angir videre at utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på virksomhetens nåværende og fremtidige behov.

Med de endringsbehov som arbeidslivet i dag preges av, ser partene det som viktig at arbeidstakerne stimuleres til å ta ansvar for egen utvikling gjennom å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, og at virksomheten legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte for at disse skal kunne møte virksomhetens fremtidige behov. De sentrale parter ser derfor viktigheten av at partene i virksomhetene fokuserer på hva virksomhetens fremtidige behov representerer av kompetansebehov for de forskjellige ansattegrupper.

Partene er derfor enige om at det gjennom det ovenfor nevnte partssammensatte utvalget i Spekter – området, *Samarbeid, integrering og kompetanse*, tas initiativ til presentasjon og dokumentasjon av gode eksempler på hensiktsmessige framgangsmåter for å tydeliggjøre kompetansebehov ut fra fremtidige behov og endringer i virksomheten. Dette grunnlaget vil formidles til virksomhetene og de lokale parter gjennom felles konferanser og

informasjonsopplegg.

Realkompetanse

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få sin realkompetanse vurdert og verdsatt inn mot videregående opplæring i følge opplæringsloven. Kartlegging av kompetansebehov, ref. hovedavtalens § 44, bør ses i sammenheng med behovene framover. Partene ser at det i en del situasjoner kan være hensiktsmessig for arbeidstakere å få dokumentert sin realkompetanse. Virksomhetene bør derfor i samarbeid med de tillitsvalgte vurdere hvordan slik dokumentasjon best kan skje i de gitte situasjoner.

6. Likestilling, mangfold og livsfasebehov

Partene er enige om at det er viktig at virksomhetene arbeider med å tilrettelegge for likestilling, mangfold, integrering og livsfasebehov. Arbeidet i det partssammensatte utvalget for *Samarbeid, integrering og kompetanse* videreføres.

7. 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, mener partene at det er viktig å videreføre arbeidet i det partssammensatte utvalget for *Samarbeid, integrering og kompetanse* rettet mot nedenstående punkter som kan benyttes i de lokale parter arbeid med seniorpolitikk:

- dokumentasjon av virksomhetseksempler på hensiktsmessig seniorpolitisk arbeid
- drøfting av forskjellige problemstillinger som virksomhetene står overfor i arbeidet med seniorpolitikk
- arbeid med dokumentasjon av faktagrunnlag og faktaark om seniorpolitikk
- informasjonstiltak overfor de lokale parter i virksomhetene

8. 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.

9. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår

Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Spekter og LO Stat om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Forhandlingene skal føres på grunnlag av kriteriene i pkt V 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 LO Stat innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet si opp overenskomstene med 14 dagers varsel.

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

Merknad:

For overenskomstområde 5 Nettbuss gjøres den reguleringsbestemmelse gjeldende som fremgår av resultatet fra de forhandlinger som er ført i.h.t. vedlagte protokoller datert 17. februar 2010 og 18. mars 2010.

10. 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.

I de tilfeller hvor det gjennomføres forhandlinger om revisjon av overenskomster som er etablert i medhold av hovedavtalens § 4 annet eller tredje ledd, kan det også forhandles om overenskomstens ikrafttreden og varighet. De sentrale parter vil på grunnlag av resultatet av disse forhandlingene fastsette ikrafttreden og varighet i de avsluttende forhandlingene.

11. Tariffpolitiske forutsetninger

Partene forutsetter at den samlede lønnsveksten som avtales sentralt og lokalt skal være normgivende både for ledere og andre grupper i virksomhetene.

Arbeidsgiverforeningen Spekter



Anne-Kari Bratten

LO Stat



Eivind Gran

Til protokollen

Spekter og LO Stat tiltrer frontfagspartenes henvendelse til regjeringen vedrørende bransjeprogram for et seriøst og velfungerende arbeidsliv.

Protokolltilførsel fra Spekter:

Under forhandlingene satte Spekter fram følgende krav:



I overenskomstområde Helseforetak er partene enige om at arbeidet med en tilpasning av overenskomstens del B ved Oslo Universitetssykehus HF og Vestre Viken HF bør starte opp umiddelbart. Rapport fra arbeidet skal foreligge før oppstart av forhandlingene om overenskomstens del A2.

Bakgrunnen for kravet er behovet for felles avtaleverk innen samme foretak, og for å kartlegge kostnadene ved dette før forhandlingene om overenskomstens del A2.

Kravet ble avslått av LO Stat.

Spekter meddelte at helseforetakene vil invitere organisasjonene lokalt til å starte arbeidet.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large 'ECC' and a signature that appears to be 'AB'.

SPEKTER – LO Stat

INDELING I OVERENSKOMSTOMRÅDER FOR PERIODEN 2010 - 2012

Overenskomstområde 1: Orkestre og teater

Den norske Opera & Ballett
Det Norske Blåseensemble anno 1734
Kristiansand Symfoniorkester
Operaen i Kristiansund
Oslo-Filharmonien
Stavanger Symfoniorkester
Stiftelsen Harmonien
Trondheim Symfoniorkester

Teatrene har felles overenskomst, som gjelder for:

Agder Teater
Beaivvás Sámi Teáhter
Carte Blanche
Den Nationale Scene
Det Norske Teatret
Haugesund Teater
Hedmark Teater (Teater Innlandet fra 01.04.10)
Hordaland Teater
Hålogaland Teater
Nationaltheatret
Nordland Teater
Oslo Nye Teater
Riksteatret
Rogaland Teater
Sogn og Fjordane Teater
Teater Ibsen
Teatret Vårt
Trøndelag Teater

Overenskomstområde 2: Norges Bank

Norges Bank

Overenskomstområde 3: Avinor

Avinor
Oslo Lufthavn

Overenskomstområde 4: Lovisenberg

Lovisenberg Diakonale Sykehus

Overenskomstområde 5: Nettbuss

**Nettbuss ¹⁾
Borg Buss**

¹⁾ Morselskap med datterselskaper omfattes av en konsernavtale:

Drammen Rutebilstasjon AS
Nettbuss Drammen AS
Nettbuss Lillestrøm AS
Nettbuss Møre AS
Nettbuss Ringerike AS
Nettbuss Sør AS
Nettbuss Travel Drammen AS
Nettbuss Trøndelag AS
Nettbuss Østfold AS
Team Trafikk AS
Team Verkstedssenter AS
Telemark Kollektivtransport AS

Overenskomstområde 6: Norsk Rikskringkasting

NRK

Overenskomstområde 7: NSB

**NSB
CargoNet
Mantena
MiTrans
NSB Gjøviksbanen
NSB Trafikkservice
Terminaldrift**

Overenskomstområde 8: Posten Norge

**Posten Norge
Bring Express Norge AS
Bring Logistics Nettlast
Bring Logistics Solution
Pan Nordic Logistics**

Overenskomstområde 9: Øvrige virksomheter

Akademika /Unipub
Apotekproduksjon
Baneservice
Cargo Link
Curato
Det norske myntverket
Electronic Chart Centre
Enova
Entra Eiendom
ErgoGroup
Finnmarkseiendommen
Flytoget
Foreningen Drammens Teater
Fubi
Garantikassen for fiskere
Geomatikk
Hector Rail
Innovasjon Norge
Kollektivtransportproduksjon
Konsentra
Mediq Norge
MIC
NKVTS
NMD
Norges Forskningsråd
Norges Håndballforbund
Norsk Folkemuseum
Norsk Forfattersentrum
Norsk Form
Norsk Telemuseum
Norsk Tipping
Ofofbanen drift
Oslo Konserthus
Oslo Pensjonsforsikring
Relacom
Ruter
Selskapet for Industrivekst
Sem gjestegård
Sophies Minde Ortopedi
Statnett
Statnett Transport
Statskog
Stiftelsen ASTA
Studentkafecene
Studentsamskipnaden i Bergen
Studentsamskipnaden i Oslo
Studentsamskipnaden i Stavanger
Studentsamskipnaden i Østfold

Studentsamskipnaden i Ås
Studia
Trygg Trafikk
Trøndelag Ortopediske Verksted
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
Helse Vest IKT
Nordlandssykehuset HF
Psykiatrien i Vestfold HF
Oslo universitetssykehus HF (tidligere Rikshospitalet HF, Ullevål universitetssykehus HF, Aker universitetssykehus HF)
Rusbehandling Midt-Norge HF
St. Olavs hospital HF
Sunnaas sykehus HF
Sykehuset i Telemark HF (inkl. del av tidligere Blefjell sykehus)
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:

Arrive
Falck Emergency

(Norsk Jernbaneforbund)
(Fagforbundet)



Luftambulansetjenesten
Nordnorsk opera og symfoniorkester
ROM eiendom
Unilabs Norge

(Norsk Tjenestemannslag)
(Musikernes fellesorganisasjon)
(Norsk Jernbaneforbund)
(Fagforbundet)

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

Protokoll

År 2010, den 17. februar ble det holdt forhandlingsmøte mellom LO Stat og Arbeidsgiverforeningen Spekter.

Til stede:

Fra LO Stat: Morten Øye
Lise Olsen
Øystein Gudbrands
Eivind Gran
Roger Hansen
Kjell Atle Brunborg
Stein Guldbrandsen

Fra Spekter: Anne-Kari Bratten
Bjørn Myhre
Sverre Harvei

Avtaleforhold i overenskomstområde Nettbuss / Borg Buss

Det vises til protokoll av 14. mai 2008 hvor partene var enige om å avklare hvordan forhandlingsordningen i hovedavtalen mest hensiktsmessig kan praktiseres i overenskomstområde Nettbuss / Borg Buss.

Det er enighet mellom partene om følgende regulering av dette forholdet:

1. Partsforhold

Partene konstaterer at det foreligger to Bussbransjeavtaler, en innen NHO-området og en innen Spekter-området. Bussbransjeavtalen i Spekter som gjelder for overenskomstområde Nettbuss / Borg Buss er en del av Spekters avtalesystem med hensyn til partsforhold og forhandlingsmodell.

2. Gjennomføring av overenskomstrevisjonen

Forhandlingene ved overenskomstrevisjonen vil bli gjennomført på basis av følgende:

- Forhandlingene for de to Bussbransjeavtalene koordineres slik at forhandlingene gjennomføres samtidig, helst ved en felles forhandling.
- Forhandlingene gjennomføres med felles frister. Det samme gjelder for en eventuell mekling.

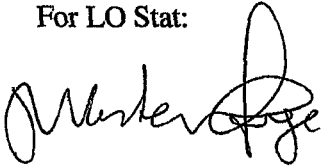
- Avslutning av forhandlingene og likeledes eventuell mekling skal også foregå med felles frister.
- Avstemming over forslagene til nye avtaler gjennomføres separat for de to avtalene.

En gjennomføring i henhold til dette opplegget forutsetter en avklaring med NHO / TL.

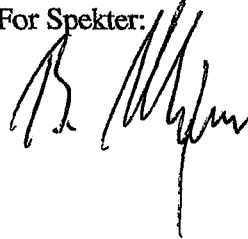
Revisjon av de andre B-delene i Nettbuss / Borg Buss gjennomføres parallelt med forhandlingene for de to Bussbransjeavtalene.

Avstemming over forhandlings- / meklingsresultatene i overenskomstområde Nettbuss / Borg Buss gjennomføres samlet.

For LO Stat:



For Spekter:



Protokoll

År 2010, den 18. mars ble det holdt forhandlingsmøte mellom LO Stat og Arbeidsgiverforeningen Spekter.

Til stede:

Fra LO Stat: Lise Olsen
Øystein Gudbrands

Fra Spekter: Bjørn Myhre
Sverre Harvei

Avtaleforhold i overenskomstområde Nettbuss / Borg Buss

Det vises til protokoll av 17. februar 2010 hvor partene har avklart prinsippene for gjennomføring av overenskomstrevisjonen i område 5: Nettbuss / Borg Buss.

Partene drøftet i dagens møte den praktiske gjennomføringen av året forhandlinger i overenskomstområde 5, og det er enighet om følgende:

1. Forhandlinger for Bussbransjeavtalen i Spekter-området

Avtalen er formelt sagt opp ved brev fra LO Stat av 17. desember 2009.

Forhandlingene om ny avtale starter opp den 22. mars med frist for slutføring den 26. mars, dvs samme frister som er fastlagt for forhandlingene for Bussbransjeavtalen i NHO-området. Eventuelle endringer i forhandlingsfrister for Bussbransjeavtalen innen NHO-området vil bli gjort gjeldende for forhandlingene om Bussbransjeavtalen innen Spekter-området.

Ved eventuelt brudd i forhandlingene den 26. mars vil varsel om plassoppsigelse for Bussbransjeavtalen i Spekter-området kunne gis direkte uten avsluttende sentrale forhandlinger mellom LO Stat og Spekter.

Eventuell mekling vil bli å gjennomføre med felles frister for de to avtalene, jf protokollen av 17. februar.

2. Forhandlinger om B-delene i overenskomstområde 5

Forhandlingene om B-delene i Nettbuss / Borg Buss gjennomføres med de samme frister som er fastlagt for Bussbransjeavtalen i Spekter-området.

Ved eventuelt brudd i forhandlingene vil varsel om plassforordelse gis på samme måte som for Bussbransjeavtalen i Spekter-området.

Eventuell mekling vil bli å gjennomføre med samme frister som for Bussbransjeavtalen i Spekter-området.

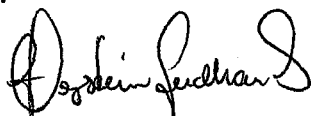
3. Forholdet til A-dels forhandlingene i Spekter

For B-delene i overenskomstområde 5 vil følgende legges til grunn:

- Lønnstillegg forhandles lokalt (jf pkt 2) og det gis garanti for at disse tilleggene minst skal utgjøre de tillegg som eventuelt avtales i Spekters A-del.
- Ny A-del som forhandles mellom LO Stat og Spekter vil bli gjort gjeldende for de som omfattes av B-delene i Nettbuss / Borg Buss.

I Bussbransjeavtalen i Spekter-området er deler av Spekters A-del inntatt som vedlegg til Bussbransjeavtalen, jf vedlegg 2, 3, 4 og 7. Ved eventuelle endringer i disse bestemmelsene i Spekters A-del vil de bli gjort gjeldende for disse vedleggene. Vedlegg 5 omhandler OU-ordningen i Spekter, og eventuelle endringer i denne avtalen vil på tilsvarende måte bli gjort gjeldende for dette vedlegget.

For LO Stat:



For Spekter:

