

Protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2020

År 2020, den 25. august, ble det holdt forhandlinger mellom

- Arbeidsgiverforeningen Spekter og
- Unio

vedrørende revisjon av overenskomstene i Spekter-områdene.

Tilstede i ett eller flere møter:

Fra Spekter:

Anne-Kari Bratten
Bjørn Skrattegård
Ada Magnæs Aass
Anne Grethe Sandbukt
Hilde Christiansen
Karin Ask Henriksen
Roar Olsen Johannessen
Svein Tore Valsø
Astrid D. Rødsand
Frode Lillerovde
Id Kinn
Ingvild Dahl Dørnes
Marte Båtstrand
Tor Olav Carlsen
Stein Gjerding

Fra Unio:

Lill Sverresdatter Larsen
Harald Jesnes
Lars-Petter Eriksen
Bent Ronny Mikalsen
Gerty Lund
Klemet Rønning-Aaby

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.

Partene er videre enige om at Unio sitt krav om fjerning av merknad til overenskomstens del A romertall III 1 a) behandles som et utestående spørsmål de avsluttende sentrale forhandlingene.

II INNDELING I OVERENSKOMSTOMRÅDER

Partene er enige om at virksomhetene inndeles i 13 overenskomstområder.

LSL
AB

Overenskomstens del A1 slik den er avtalt for overenskomstområde 10 skal også gjøres gjeldende for område 11.

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

III FRISTER FOR DE VIDERE FORHANDLINGER

Område 1, 4, 7, 9 og 12

Frist for å be om bistand: 17. september kl. 15.00.

Frist for avslutning: 23. september kl. 15.00.

Frist for de videre forhandlinger i område 10, 11 og 13 avtales senere.

IV GJENNOMFØRING AV FORHANDLINGSRESULTATET

Avtalte tillegg gis ikke til arbeidstakere som er fratrådt 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 2020 – 2022. Virkeområdet for OU-avtalene endres redaksjonelt slik at avtalene gjelder for henholdsvis

- overenskomstområdene 1 – 9 og 11 – 12
- overenskomstområdene 10 og 13

Arbeidsgiverforeningen Spekter

Unio


Anne-Kari Bratten


Lill Sverresdatter Larsen

Vedlegg

Overenskomsten del A mellom Spekter og Unio

Inndeling i overenskomstområder for perioden 2020-2022

OVERENSKOMSTENS DEL A MELLOM SPEKTER OG UNIO

2020-2022

I 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 4 og 10). Overenskomsten bør ikke omfatte ledelsen eller ansatte som har til oppgave å være arbeidsgivers representant i forhandlinger.

II GJENNOMFØRING AV FORHANDLINGENE

1. Generelt

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

For forhandlingene i område 10 helseforetak vises til "Avtale om forhandlingssystem i overenskomstområde helseforetak", datert 14. desember 2017.

2. De lokale forhandlingene

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.

I helseforetakene vurderes behovet for kriterier senere i forhandlingene.

For medlemmer i virksomheter hvor forbundene ikke har lokal forhandlingsrett etter Hovedavtalen § 5, skal medlemmene sikres ett lønnstillegg basert på en individuell vurdering.

Partene skal, før forhandlingene starter, ha tilgang til relevant informasjon/lønnsdata som understøtter forhandlinger basert på de avtalte kriteriene, herunder lønnsdata fordelt på kjønn, slik at tillitsvalgte gis mulighet til å gjennomgå lønsmassen for sine medlemmer. 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 offentliglova, vises dessuten til denne.

Partene er videre enige om at partene i den enkelte virksomhet skal legge vekt på likelønn.

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



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.

III LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR

1. Lønn ved sykdom, svangerskap, fødsel m.v.

Følgende skal legges til grunn som minstestandard:

a) Lønn ved sykdom mv.

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.

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 amming

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.

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.

e) Velferdspemiser

Praktisering av velferdspemiser fastsettes i den enkelte virksomhet.

JSL
AB

2. Gruppelivsforsikring

Arbeidstaker skal være sikret medlemskap i en kollektiv gruppelivsforsikring.

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.

IV BESTEMMELSER SOM SKAL GJELDE FOR ALLE OVERENSKOMSTOMRÅDER (UAVHENGIG AV INNHOLDET I VIRKSOMHETENES B-DELER)

1. Avtalefestet pensjon (AFP) og Sliterordningen i Spekter

Arbeidstakere som har fylt 62 år kan gå av med avtalefestet pensjon. For AFP i Spekterområdet 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.

Sliterordningen i Spekter, som ble avtalt i hovedoppgjøret 2018, videreføres.

2. Avtalefestet ferie

Partene har forskuttet 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, jfr. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

LSC
AB

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 feriepengen.

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 feriepengen.

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/hjemmekontor

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

4. Innleie av arbeidstakere mv

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 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.

4.3 Bruk av vikarer

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

5. Likestilling, mangfold og livsfasebehov

Partene er enige om at det er viktig at virksomhetene arbeider med å tilrettelegge for likestilling, mangfold, integrering og livsfasebehov.

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

7. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår

Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Spekter og forbundene i Unio 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 partene ikke blir enige ved forhandlingene, kan forbundene i Unio innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet si opp overenskomstene med 14 dagers varsel.

Unios vedtaksføre organer, på vegne av forbundene, og styret i Spekter skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller et meglingsforslag innenfor det enkelte overenskomstområde.

8. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet

Overenskomstene gjelder, med unntak av det som følger av annet ledd, fra 1. april 2020 til og med 31. mars 2022, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av partene sier dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

Overenskomstene i overenskomstområde 10 og 13 gjelder fra 1. mai 2020 til og med 30. april 2022, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av partene sier dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

Overenskomster Unio

Det skal inngås overenskomster ved følgende virksomheter i tråd med Hovedavtalen § 5, så lenge vilkårene for dette er oppfylt:

Overenskomstområde 1:

Nasjonalmuseet for kunst, arkitektur og design
ÀRRAN - Lulesamisk senter
Norsk Barnebokinstitutt
Norsk Folkemuseum
Stiklestad Nasjonale Kultursenter AS

Overenskomstområde 4:

Bane NOR SF
NKVTS, Nasjonalt kunnskapssenter om vold og trauma
Norges forskningsråd
Norsk Tipping AS
NUBU - Nasjonalt utviklingssenter for barn og unge
Studentsamskipnaden i Oslo og Akershus, SiO
Studentsamskipnaden i Stavanger, SiS
Studentsamskipnaden på Vestlandet
Vinmonopolet, AS

Overenskomstområde 7:

Vygruppen AS

Overenskomstområde 9:

NORSØK, Norsk senter for økologisk landbruk

Overenskomstområde 10:

Akershus universitetssykehus HF
Finnmarkssykehuset HF
Helgelandsykehuset HF
Helse Bergen HF
Helse Fonna HF
Helse Førde HF
Helse Møre og Romsdal HF
Helse Nord Trøndelag HF
Helse Stavanger HF
Nordlandssykehuset HF
Oslo universitetssykehus HF
St. Olavs Hospital HF
Sunnaas sykehus HF
Sykehuset i Vestfold HF

Sykehuset Innlandet HF
Sykehuset Telemark HF
Sykehuset Østfold HF
Sørlandet Sykehus HF
Universitetssykehuset Nord-Norge HF
Vestre Viken HF

Overenskomstområde 11 Øvrige Helseforetak

Sykehuspartner HF
Sykehusinnkjøp HF
Helse Vest IKT AS
Helse Nord RHF
Helse Nord IKT HF

Overenskomstområde 12:

2Care Oslo AS
Akasia barnehage AS
Aleris Røntgen AS
Diakonissehuset Lovisenberg
LHL, Landsforeningen For Hjerte og Lungesyke
Meråker Sanitetsforenings Kurbad AS
N.K.S. Helsehus Akershus AS
Norlandia Preschool AS
Norlandia Care Group AS
Rehabiliteringssenteret Air AS
Røde Kors Rehabilitering AS
Sex og Samfunn, Senter For Ung Seksualitet
Tyrili Klatresystemer AS, Tyrilistiftelsen, Tyrili Utvikling og prosjekt-stiftelse
Lovisenberg Omsorg AS
Unicare Rehabilitering AS
Unilabs Norge AS
Valnesfjord Helsesportssenter
Volvat Medisinske Senter AS

Overenskomstområde 13:

Lovisenberg Diakonale Sykehus AS
Martina Hansens Hospital AS

Ikke overenskomstområdeplasserte (overenskomst under etablering):

Muritunet AS
Norsk Helsenett SF (NSF og Forskerforbundet)
Tyrilistiftelsen (Forskerforbundet)
Helseplattformen AS (NSF)
Stiftelsen Falstadsenteret (Unio-gruppen)
LHL Omsorg (NSF)

ASC
AB