

M 14/4 kl 14.20



ARBEIDSGIVERFORENINGEN

**SPEKTER**

# OVERENSKOMSTREVISJONEN

## 2010

### SPEKTER - UNIO

14. april 2010 kl. 12.00

Dok. 29122

**Nedenfor følger Spekters tilbud med samme struktur som den protokolloppbygging partene var enige om ved forrige overenskomstrevisjon:**

## **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 SÆRSKILT KARTLEGGING FOR Å RETTE OPP LØNSFORSKJELLER MELLOM MENN OG KVINNER**

I de lokale forhandlingene skal partene:

- 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 lønsplassering 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 partene etter gjennomgangen iht. ovenstående konstaterer at det foreligger forskjellsbehandling på grunn av kjønn, skal forskjellsbehandlingen rettes opp i de lokale B-dels forhandlingene.

## **III 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 kvinnedominerte yrkesgrupper er god likestillingspolitikk, men må gjennomføres innenfor rammen av lønnsoppjøret.

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 ifra 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).

## **IV 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 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 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 sikre ett lønnstillegg basert på en individuell vurdering.

Partene skal ha tilgang til relevant informasjon/lønnsdata som understøtter forhandlinger basert på de avtalte kriteriene.

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

Spekter og Unio konstaterer at spørsmål knyttet til tjenestepensjon 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. Videre forhandlinger**

#### **4.1 Arbeidsvilkår**

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

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i virksomheten er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, svangerskapsenger og foreldrepenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidsstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen). Dette gjelder også ved fravær med rett til sykepenger i forbindelse med kronisk sykt eller funksjonshemmet barn.

*Merknad:* Denne bestemmelsen innebærer ikke endring av praksis når det gjelder opptjening av feriepenger under fravær som nevnt. Den innebærer heller ikke endring av praksis eller avtaler vedrørende opptjening av ansiennitet eller rettigheter under fraværet.

Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse i h.h.t. folketrygdloven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende.

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 12-3 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.

#### **4.2 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.

De lokale parter skal innarbeide bestemmelser om oppsigelsestid i overenskomstens del B eller i særavtale.

### **5. Frister for de lokale forhandlinger**

Behov for eventuell bistand i overenskomstområdene 1 og 7 skal varsles så tidlig som mulig og innen mandag 26. april kl. 15.00.

Frist for de lokale forhandlingene i overenskomstområdene 1 og 7 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.

Ovenstående frister gjelder ikke i overenskomstområdene 4 Lovisenberg og 10 Helseforetak, her fastsetter partene frister på et senere tidspunkt. I overenskomstområde Helseforetak er partene enige om at arbeidet med en tilpasning av overenskomstens del B ved Oslo Universitetssykehus HF og Vestre Viken HF skal starte opp umiddelbart. Resultatet skal foreligge før oppstart av forhandlingene om overenskomstens del A2.

## **6. 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. Overenskomsten bør ikke omfatte ledelsen eller ansatte som har til oppgave å være arbeidsgiveres representant i forhandlinger.

### **V BESTEMMELSER SOM SKAL GJELDE FOR ALLE OVERENSKOMSTOMRÅDER (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.

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 feriepenget 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 feriepenget.

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 feriepenget.

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. Fjernerarbeid**

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.

Fjernerarbeid skal være frivillig og avtales skriftlig. Partene forutsetter at forsikringsordninger rundt fjernerarbeid avklares.

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

### **4. Innleie av arbeidstakere**

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

## **6. 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.

## **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 IV 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.

## **9. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet**

Overenskomstene gjelder, med unntak av det som følger av annet ledd, fra 1. april 2010 til og med 31. mars 2012, 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 gjelder fra 1. mai 2010 til og med 30. april 2012, 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.

**Det tas forbehold om nye og/eller endrede krav.**

## SPEKTER - Unio

### INDELING I OVERENSKOMSTOMRÅDER FOR PERIODEN 2010 - 2012

#### Overenskomstområde 1: Orkestre og teater

Den norske Opera & Ballett

#### Overenskomstområde 4: Lovisenberg:

Lovisenberg Diakonale Sykehus

#### Overenskomstområde 7: NSB

NSB

#### Overenskomstområde 9: Øvrige virksomheter

Atferdssenteret

Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress (NKVTS)

Norges Forskningsråd

Norsk Barnebokinstitut

Norsk Folkemuseum

Studentsamskipnaden i Bergen

Studentsamskipnaden i Oslo

Studentsamskipnaden i Stavanger

#### Overenskomstområde 10: Helseforetak

Akershus Universitetssykehus HF

Helgelandssykehuset HF

Helse Bergen HF

Helse Finnmark HF

Helse Fonna HF

Helse Førde HF

Helse Nord RHF

Helse Nordmøre og Romsdal HF

Helse Nord-Trøndelag HF

Helse Stavanger HF

**Helse Sunnmøre HF**  
**Helse Sør-Øst RHF**  
**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**  
**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)

