

Protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2008

År 2008, den 7. og 8. 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 begge møtene:

Fra Spekter:

Anne-Kari Bratten
Sveinung Aune
Jarl Petter Bakke
Thor Boger
Hilde Christiansen
Morten Gjelten
Gunn-Hilde Naaden Hirsch
Thor Johansen
Marit Kobro
Viggo Larsen
Roald Mikkelsen
Anne-Britt Nilsen
Åshild Nordnes
Odd Sverre Norrøne
Reidar Risan
Astrid Røstvig
Inger-Johanne Stokke
Hans Erik Stormoen
Gro Sørbø
Bjørn Vestly
Nina Berntsen
Arild Bryde
Håkon Cordt-Hansen
Karin Erlimo
Stein Gjerding
Sverre Harvei
Ann Kristin Hjortbakk
Berit Hægeland
Bjørn Myhre
Per Thysnes
Anne Turid Wikdahl
Rolv Økland

Fra LO Stat:

Tone Sønsterud
Jan O Andersen
Hans Fredrik Danielsen
Eivind Gran
Geir Granås

AB
TS

Øystein Gudbrands
Rolf Jørn Karlsen
Nils Karlsholm
Gerd Kristiansen
Mimmi Kvisvik
Fredrik Oftebro
Lise Olsen
Karin Solum
Stein E Syrstad
Jane Sæthre
Ingeborg Sætre

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. 3.900,- pr. år.

Det gis ytterligere et tillegg på kr. 5.850,- pr år til arbeidstakere (unntatt lærlinger og unge arbeidstakere) med en årslønn som er lavere enn kr 301.320,-.

Ved beregning av årslønn legges følgende lønnsdefinisjon til grunn:

- for fast lønte arbeidstakere:
 - o avtalt fast lønn
- for timelønte arbeidstakere:
 - o timelønn inklusive kompetanse-, kvalifikasjons- og personlige tillegg
- for begge grupper:
 - o uregelmessige trekkpliktige godtgjørelser/tillegg (variable tillegg som skifttillegg/turnustillegg mv)
 - o faste tillegg

Tilleggene er bruttotillegg og gis med virkning fra 1. april 2008. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

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


TS

III GJENNOMFØRING AV DE LOKALE FORHANDLINGENE

1. Generelt

Under forutsetning av at forbund/forening tilsluttet LO Stat tilfredsstillter 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.
- Konkurranseevne, herunder lønnsmessig 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.

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 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 tjenestepensjonsordning 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 videregående opplæring § 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 videregående opplæring § 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 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.

4.3 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

Bistand skal varsles så tidlig som mulig, og siste frist for å be om bistand i de lokale forhandlingene er:

Torsdag 24. april kl. 1600

Frist for de lokale forhandlingene settes til:

Onsdag 30. april kl. 1600

Ovenstående frister gjelder ikke for Den Norske Opera og orkestre i overenskomstområde 1. Fristene gjelder for øvrige virksomheter i området. Dette innebærer at avsluttende sentrale forhandlinger kan føres separat for disse virksomhetene og for Den Norske Opera og orkestre i område 1.

Før Den Norske Opera og orkestrene fører B-dels forhandlinger med MFO, skal LO Stat og Spekter diskutere hvordan partene skal forholde seg til rapporten fra det partssammensatte arbeidet i overenskomstområde 1 og lønnskravene som følger av den.

Avtalte frister gjelder heller ikke i overenskomstområde 4 og 10. Der fristene ovenfor ikke gjelder, fastsettes frister på et senere tidspunkt.

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.

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

1. Avtalefestet pensjon (AFP)

a) Bestemmelser gjeldende til 31. desember 2009

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 fra 1. januar 2010

Arbeidstakere som har fylt 62 år kan gå av med avtalefestet pensjon. For AFP i Spekter-området gjelder de vilkår som fremgår av Riksmeklingsmannens forslag i sak 001/08 bilag 2 og 3. Dette innebærer en felles og lik AFP-ordning for virksomheter 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 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, 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 feriepenger.

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 feriepenger.

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 NRK og NTO.

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 entrepriseliggende 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 tilsa 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 overfor virksomhetene
- 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. I denne sammenheng kan det blant annet være aktuelt med aktiviteter innenfor følgende områder:

- Det partssammensatte utvalget for *Samarbeid, integrering og kompetanse* har utviklet et veiledningshefte vedrørende en del aktuelle tiltak for å stimulere integrering og mangfold i virksomhetene. Partene er enige om at dette veiledningsheftet med praktiske virksomhetseksempler bør brukes i virksomhetene for å diskutere hva som kan gjøres for å styrke mulighetene for arbeidstakere med etnisk minoritetsbakgrunn.
- Spekter har kartlagt hvilke tiltak virksomheter i Spekterområdet har iverksatt innenfor livsfase – og seniorpolitikk. Partene er enige om at det med bakgrunn i blant annet dette materialet og i regi av det partssammensatte utvalget for *Samarbeid, integrering og kompetanse* skal utarbeides en eksempelsamling til bruk i virksomhetene.
- I de innledende sentrale forhandlingene i 2006 ble det avtalt et særskilt partssammensatt utvalg for likestillingsspørsmål. Partene er enige om at utvalgets oppgaver overføres det partssammensatte utvalget for samarbeid, integrering og kompetanse som ble nedsatt ved hovedavtalerevisjonen 2007.

7. OU-ordningen i Spekter

Sats pr. år for arbeidstakere som arbeider 30 timer eller mer økes fra kr 378,- til kr 402,- med virkning fra 01.07.2008.

Avtalene endres redaksjonelt slik at NAVO endres til Spekter, YS-NAVO endres til YS-Spekter og Sammenslutningen av Akademikerorganisasjoner i NAVO endres til SAN. § 8 i avtalene endres til: *Denne avtalen har samme varighet og oppsigelsestid som overenskomsten.*

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 III 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.

10. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet


Overenskomstene gjelder fra 1. april 2008 til og med 31. mars 2010, 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.

Arbeidsgiverforeningen Spekter

LO Stat


Anne-Kari Bratten


Tone Sønsterud

Til protokollen:

I

I forbindelse med forhandlingene om overenskomstens del B skal de lokale parter vurdere behov for å inngå avtale om unntak fra streik i samsvar med Hovedavtalens § 10. De sentrale parter forutsetter at dette for fremtiden skjer i samsvar med Hovedavtalens bestemmelser.

II

Hovedorganisasjonene skal umiddelbart etter at megling er igangsatt drøfte aktuelle spørsmål i tilknytning til eventuell konflikt.

III

Forhandlingene i overenskomstområde 4 Lovisenberg gjennomføres etter at forhandlingene i overenskomstområde 10 Helseforetak er avsluttet. De forbund som etter Hovedavtalens § 5 har rett til å forhandle om opprettelse av ny overenskomst, gjennomfører en felles forhandlingsrunde vedrørende sosiale bestemmelser med Spekter. De av disse forbundene som har sentral forbundsvis avtaledel i overenskomstområde 10 Helseforetak regulerer tilsvarende forhold i en sentral protokoll med Spekter. Virkningstidspunkt for forhandlingene er 1. mai 2008.

Protokolltilførsler fra Spekter:

I

Vedrørende kriterier for de videre forhandlinger:

Forhandlinger om lønnsutvikling i helseforetakene må ta utgangspunkt i helseforetakenes økonomi. Spekter konstaterer at det ikke har vært mulig å oppnå enighet om at forhandlingene skal føres på grunnlag av helseforetakenes økonomiske situasjon og vedtatte budsjettforutsetninger.

II

Spekter tar til etterretning at Bussbransjeavtalen mellom Nettbusskonsernet og forbundene (8. februar 2007 med justeringer av 2. april 2008) gjelder for en del arbeidstakere i Nettbusskonsernet. Partene har drøftet denne avtalens forhold til overenskomstsyste­met i Spekter. Enighet er ikke oppnådd.

Spekter har varslet LO Stat om at dette spørsmålet vil bli tatt opp igjen under fase 3-forhandlingene.

OVERSIKT OVER OVERENSKOMSTOMRÅDER LO 2008 - 2010

Overenskomstområde 1: Orkestre og teater

Den norske Opera
Kristiansand Symfoniorkester
Oslo-Filharmonien
Stavanger Symfoniorkester
Stiftelsen Harmonien
Tromsø Symfoniorkester
Trondheim Symfoniorkester
Norsk Blåseensemble anno 1734
Operaen i Kristiansund

Teatrene har felles overenskomst, som gjelder for:

Agder Teater AS
Beaivvás Sámi Teáhter
Carte Blanche
Den Nationale Scene AS
Det Norske Teatret L/L
Haugesund Teater AS
Hedmark Teater AS
Hordaland Teater LL
Hålogaland Teater AS
Nationaltheatret AS
Nordland Teater AS
Oslo Nye Teater AS
Riksteatret
Rogaland Teater AS
Sogn og Fjordane Teater L/L
Teater Ibsen
Teatret Vårt
Trøndelag Teater

Overenskomstområde 2: Norges Bank

Norges Bank

Overenskomstområde 3: Avinor

Avinor
Oslo Lufthavn AS

AB
TS

Overenskomstområde 4: Lovisenberg

Lovisenberg Diakonale Sykehus

Overenskomstområde 5: Nettbuss AS

Nettbuss AS ¹⁾

Borg Buss AS

¹⁾ Morselskap med datterselskaper omfattes av en konsernavtale:

Averøy Billag AS

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 Vest AS

Nettbuss Østfold AS

Team Trafikk AS

Team Verkstedssenter AS

Telemark Kollektivtransport AS

Overenskomstområde 6: Norsk Rikskringkasting AS

NRK

Overenskomstområde 7: NSB AS

NSB AS

CargoNet AS

Mantena AS

MiTrans AS

NSB Gjøviksbanen AS (tidl. NSB Anbud AS)

NSB Trafikkservice AS

Terminaldrift AS

Overenskomstområde 8: Posten Norge

Posten Norge AS

Box Solutions AS

Nettlast AS

Pan Nordic Logistics AS

TS

Overenskomstområde 9: Øvrige virksomheter

Akademika AS /Unipub
Apotekproduksjon AS
Atferdssenteret AS
Baneservice AS
BaneTele AS
Det norske myntverket AS
Electronic Chart Centre AS
Entra Eiendom AS
ErgoGroup AS
Foreningen Drammens Teater AS
Flytoget AS
Garantikassen for fiskere
Geomatikk AS
Innovasjon Norge
Kollektivtransportproduksjon
Konsentra AS
Medeco AS
MIC
NKVTS
Norges forskningsråd
Norges Håndballforbund
Norsk Folkemuseum
Norsk Forfattersentrum
NMD AS
Norsk Form
Norsk Telemuseum, Stiftelsen
Norsk Tipping AS
Ofofbanen
Oslo Konserthus AS
Oslo Pensjonsforsikring AS
Relacom AS
Ruter AS
Selskapet for Industrivekst (SIVA)
Sophies Minde Ortopedi AS
Statnett Transport AS
Statnett SF
Statskog SF
Stiftelsen ASTA
Studentkafene A/S
Studentsamskipnaden i Bergen
Studentsamskipnaden i Oslo
Studentsamskipnaden i Stavanger
Studentsamskipnaden i Østfold
Studentsamskipnaden i Ås
Studia
Trygg Trafikk
Trøndelag Ortopediske Verksted AS
Umoe IKT AS
UNIFOB

VESO AS
Vinmonopolet, A/S

Overenskomstområde 10: Helseforetak

Aker universitetssykehus HF
Akershus Universitetssykehus HF
Apotekene Vest HF
Blefjell Sykehus 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
Rikshospitalet HF
Ringerike Sykehus HF
Rusbehandling Midt-Norge HF
St. Olavs hospital HF
Sunnaas sykehus HF
Sykehuset Asker og Bærum HF
Sykehuset Buskerud HF
Sykehuset i Telemark HF
Sykehuset i Vestfold HF
Sykehuset Innlandet HF
Sykehuset Østfold HF
Sørlandet Sykehus HF
Ullevål universitetssykehus HF
Universitetssykehuset i Nord-Norge HF

Virksomheter som holdes utenfor overenskomstinnndelingen:

Følgende virksomheter skal gjennomføre forhandlinger om overenskomster i henhold til Hovedavtalens bestemmelser:

Falck Emergency AS
Finnmarkseiendommen
Fubi AS
Hector Rail AB
Norsk Kontantservice AS (NOKAS)
Sentrum Røntgeninstitutt
Strukton Rail AS