

OVERENSKOMST MELLOM

Spekter/Oslo konserthus AS

og

LO-stat/Fagforbundet

2020-2022

OVERENSKOMSTENS A-DEL
MELLOM SPEKTER OG LO STAT
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 10). Overenskomsten bør ikke omfatte ledelsen eller ansatte som har til oppgave å være arbeidsgiveres representant i forhandlinger.

II Gjennomføring av de lokale forhandlingene

1. Generelt

Under forutsetning av at forbund/forening tilsluttet LO Stat tilfredsstillende 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
- Konkurransesevne, 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, før forhandlingene starter, 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 fagarbeidere og langtidsutdannede i den virksomhetsvise lønnsfastsettelsen. Med lavlønte menes de som tjener 90 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn eller lavere.

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-delsforhandlingene.

Dersom de lokale parter ikke blir enige i disse spørsmålene, vil dette bli behandlet i de avsluttende sentrale 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.

De lokale parter kan i del B av overenskomsten gjøre tariffavtaler fra andre sektorer gjeldende for spesielle grupper av arbeidstakere i henhold til hovedavtalens § 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.

III Lønns- og arbeidsvilkår

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 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.

I de tilfeller lærlingen stryker til første gangs fag/svenneprøve, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens eget forhold, anmodes bedriften om å tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fag/svenneprøve. Ved forlengelse skjer avlønning etter siste halvårssats. Det vises for øvrig til opplæringslova.

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

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

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 folketryktdloven, 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.

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 fri til amming

Arbeidstaker som arbeider hel dag og som tar fri i henhold til arbeidsmiljølovens § 12-8 (ammings) skal i barnets første leveår være sikret tjenestefri med lønn 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) Velferdspermisjoner

Praktisering av velferdspermisjoner fastsettes i den enkelte virksomhet.

3. Gruppelivsforsikring

Arbeidstaker skal være sikret medlemskap i en kollektiv gruppelivsforsikring. Vilkårene skal være kjente og tilgjengelige for arbeidstakerne.

4. 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 overenskomster (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 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.

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

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 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/hjemmekontor

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

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.

4.1.2 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.

4.1.3 Innleie av arbeidstakere fra vikarbyråer (bemanningsvirksomheter)

4.1.3.1

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12.

4.1.3.2

Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med AML §14-12 a, (forslag i Prop 74L).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

4.1.3.3

Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt 4.1.3.2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

4.1.3.4

Hovedavtalen kap X gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtaler med LO som part, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av slik Hovedavtale, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt 4.1.3.2 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgsarbeid, jfr HA § 45.

Merknad:

Endringene i punktene 4.1.3.2, 4.1.3.3 og 4.1.3.4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jf. prop. 74 L (2011 – 2012).

4.2 Utsetting av arbeid og entrepriselignende 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.

4.3 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.

4.4 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.

4.5 Bruk av vikarer

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

4.6 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.

4.7 Ansatte i vikarbyråer

Spekters overenskomster kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under overenskomstens virkeområde. I slike tilfeller gjelder følgende:

Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.

Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratrukket etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.

Ved utleie til bedrift som er bundet av overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften.

Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.

Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

5. Fagopplæring og etter- og videreutdanning

5.1 Kompetanseoverføring

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

5.2 Fag – og yrkesopplæring

Fag – og yrkesopplæringen er et viktig satsingsområde for myndighetene og partene i arbeidslivet.

Partene er enige om:

- at fag – og yrkesopplæringen bør utvikles 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
- at virksomhet og tillitsvalgte hvert år drøfter om det er et kompetansegap i henhold til virksomhetens behov for kompetanse og hvordan det i så fall legges til rette for at ufaglærte får anledning til å ta fagbrev. Drøftingene skal ta utgangspunkt i virksomhetens behov for fagarbeidere og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle virksomheter som oppfyller kravene for å være en opplæringsbedrift
- at partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur.

5.3 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.

5.4 Realkompetanse

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få sin realkompetanse vurdert og verdsatt inn mot videregående opplæring. Kartlegging av kompetansebehov, ref. hovedavtalens § 44, bør ses i sammenheng med behovene framover. Virksomhetene bør i samarbeid med de tillitsvalgte legge til rette for at dokumentasjon av realkompetanse gjøres på en mest mulig hensiktsmessig måte.

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.

6.1 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. likestillings- og diskrimineringsloven § 1. Det skal planlegges og iverksettes tiltak for å fremme likestilling i virksomheten. Partene viser også i denne sammenheng til Hovedavtalens § 30, fjerde kulepunkt.

Felleserklæring om likestilling mellom kjønnene

Partene understreker at det i Norge er lik lønn for arbeid av lik verdi i samme virksomhet, slik likestillings- og diskrimineringsloven 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 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.

Som ledd i drøftelser om virksomhetens ordinære drift, jf. HA § 30, skal partene i virksomheten drøfte tiltak for å sikre at arbeidsplassen er godt tilrettelagt for begge kjønn. Videre skal virksomheten i rekrutteringsarbeidet ha fokus på kjønnsbalansen i arbeidstakergruppene.

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.

6.2 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 LO Stat 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 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 Vy-buss gjøres den reguleringsbestemmelse gjeldende som fremgår av resultatet fra de forhandlinger som er ført iht. protokoll datert 3. februar 2020.

8. Overenskomsternes ikrafttreden og varighet

Overenskomstene gjelder fra 1. april 2020 til og med 31. mars 2022, 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.

OVERENSKOMST DEL B

MELLOM

FAGFORBUNDET OG OSLO KONSERTHUS AS

OVERENSKOMSTPERIODEN 2020 - 2022

§ 1 VIRKEOMRÅDE

Partene i denne overenskomst er Fagforbundet og Oslo Konserthus AS.
Overenskomsten omfatter ikke bedriftens øverste ledelse.

§ 2 ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

2.1 Generelle arbeidstidsbestemmelser for personale som ikke dekkes av 2.2

Den ordinære arbeidstid er 37,5 timer pr. uke inklusiv spisepause.

Den ordinære arbeidstid skal normalt legges i tidsrommet kl. 07.00 – 17.00 de fem første virkedager i uken. For planlagt arbeid utenom dette tidsrommet, og/eller for arbeid på lørdag og søndag, kan ledelsen av hensyn til leietakere og publikum, gjennomføre nødvendige arbeidstidsordninger etter drøftinger med tillitsvalgte. Grunnlaget for valg av arbeidstidsordning skal redegjøres for i drøftinger.

1.mai, 17. mai, 1. og 2.juledag, 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag er normalt fridager uten trekk i lønn.

På dag før Kristi himmelfartsdag er arbeidstiden 6 timer.

Julaften og nyttårsaften, romjul og dager mellom palmesøndag og skjærtorsdag er innarbeidet fritid. Dersom arrangementet faller på nevnte fridager kan Oslo Konserthus pålegge ansatte å arbeide mot at det gis ordinær overtidsbetaling for arbeidede timer.

Arbeidstiden forlenges med 15 minutter hver dag.

2.2 Resepsjonsleder, produksjonsteknisk personale, og arrangementsansvarlig

Den ordinære arbeidstid er 35,5 timer pr. uke i gjennomsnitt, inkludert spisepause (gjelder ikke resepsjonspersonale), regnet over en periode på 4 uker, j.fr. AML § 47.2.

Den planlagte ordinære daglige arbeidstid, minimum 3 dager pr. uke, mandag t.o.m. søndag, avvikles fleksibelt og er minimum 6, maksimum 9 timer. Denne arbeidstiden avvikles mellom kl. 07.00 og kl. 23.00.

Arbeidsplaner som fastsettes av administrasjonen etter konferanse med tillitsvalgte, skal foreligge 6 uker på forhånd. Ved sykdom eller endrede utleieavtaler, kan forandringer i arbeidsplanen skje inntil en uke på forhånd etter konferanse med tillitsvalgte.

Det skal primært i gjennomsnitt være to fridager pr. uke over en 4- ukers periode. Fridagene skal fortrinnsvis være sammenhengende og legges så langt som mulig til arrangementsfrie lørdager og søndager.

Arbeidstid fastsatt til lørdager og søndager som bortfaller på grunn av endringer i disposisjonsplanene og dersom andre arbeidsoppgaver ikke forefinnes, er betalt fritid.

Som kompensasjon for ubekvem/fleksibel arbeidssituasjon gis en uke fri med lønn pr. år. Fridagene/uken skal tas etter samråd med administrasjonen.

Som kompensasjon for arbeid på lørdag og søndag, for arbeid etter kl. 17.00, gis et fast årlig tillegg på kr. 31.000,-. Dette tillegget gis istedenfor lørdags- og søndagstillegg og kvelds- og nattillegg.

Julaften og nyttårsaften, romjul og dager mellom palmesøndag og skjærtorsdag er innarbeidet fritid. Dersom arrangementet faller på nevnte fridager kan Oslo Konserthus pålegge ansatte å arbeide mot at det gis ordinær overtidsbetaling for arbeidede timer.

Arbeidstiden forlenges med 15 minutter hver dag.

§ 3 OVERTID

3.1 Beregning av timelønn

Timelønn ved beregning av overtid for ansatte med 37,5 timers uke finnes ved å dividere vedkommendes årslønn med 1925. For ansatte med 35,5 timers uke er divisoren 1846.

3.2 Overtidstillegg m.m.

For pålagt overtidsarbeid gis timelønn tillagt følgende tillegg:

- De fem første virkedager i uken betales 50 % tillegg for pålagt overtidsarbeid etter endt ordinær arbeidstid og fram til kl. 20.00. Deretter 100% tillegg fram til kl. 07.00.
- For pålagt overtidsarbeid etter endt ordinær arbeidstid på lørdager kl. 13.00 og på søndager, betales 100% tillegg.
- For pålagt overtidsarbeid etter kl. 12.00 på julaften og nyttårsaften og for pålagt overtidsarbeid på 1. og 2. mai, nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. juledag og Kristi himmelfartsdag betales et tillegg på 133 og 1/3%.

Etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, kan pålagt opparbeidet overtid avspaseres time for time. Arbeidstakeren har i slike tilfelle rett til å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjøring (overtidstillegget).

Overtidstillegget betales for hver påbegynt halve time for arbeidstakere med arbeidstid på 35,5 timer.

Ved overtidsarbeid i umiddelbar fortsettelse av den ordinære arbeidstid betales det for en kortere spisepause for den tid overtidsarbeidet varer.

3.3 Tilkalling

Arbeidstaker som etter tilkalling møter opp til bestemt tid, men som må gå igjen fordi vedkommendes assistanse ikke trengs, får overtidsbetaling for 3 timer.

Er arbeidet etter slik tilkalling påbegynt, skal arbeidstakeren skaffes arbeid i inntil 4 timer eller lønnes for denne tid. Lønnes det for et tidsrom det ikke arbeides, blir overtidstillegget å regne med den prosentatsats som gjaldt ved arbeidets opphør.

3.4 Dekning av utgifter

Ved nattarbeid som varer ut over kl.23.30, dekkes utgifter til hjemreise med inntil kr. 400,- per tilfelle mot kvittering når det betales av virksomheten. Kvittering leveres senest 1 uke etter arrangementet.

Arbeidstaker med dagarbeid/kveldsarbeid har, ved pålagt overtid på minst 2 timer, og som varsles samme dag, rett til kostpenger med kr. 92,- pr. gang dersom virksomheten ikke holder annen mat.

3.5 Arbeid av ledende art eller særlig selvstendig stilling

Overtidsgodtgjøring gis ikke til arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling, jf. AML § 41 a.

§ 4 ORDINÆRT ARBEID I FØLGE ARBEIDSPLANEN PÅ HELGE- OG HØYTIDSDAGER

Arbeid på 1. mai og 17.mai, nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag, samt fra kl. 12.00 pinse-, jul og nyttårsaften godtgjøres med et tillegg på 1 og 1/3 timelønn.

§ 5 GENERELLE LØNNSBESTEMMELSER

5.1 Lønnssystem

Tilleggene kan bli gitt som generelle tillegg og/eller det kan i forhandlingene avsettes en pott til individuelle tillegg.

Grunnlag for eventuelle individuelle tillegg er følgende:

- Betydelige endringer i stillingens arbeids- og ansvarsområde
- Beholde særlig kvalifiserte arbeidstakere
- Initiativ
- Dyktighet
- Effektivitet
- Produktivitet
- Oppretting av skjevheter

5.2 Lønnsregulering

Det forhandles om nedre og øvre grense, samt lønnsstige (minimumslønn) for lønnsgruppe 1, 2, 3 og 4.

Det forhandles om eventuelle tillegg innenfor avtalte rammer. Individuelle tillegg gis ut fra medarbeiderens kompetanse, ansvar, dyktighet og resultater

Administrasjonen kan administrativt gi lønnstillegg mellom lønnsoppgjørene. Organisasjonene skal være orientert.

Dersom en ansatt mener urimeligheter er til stede som gir grunnlag for omvurdering av vedkommendes lønn, kan tillitsvalgte, etter at den ansatte selv har søkt sin sak løst på vegne av vedkommende, ta saken opp med virksomheten.

5.3 Lønnsdefinisjoner

Månedslønn er årslønn dividert med 12.

Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr. time beregnes ut fra årslønnen og arbeidstiden for tilsvarende heltidsstilling. Timelønnsraten for ansatte med 37,5 timers uke er årslønn dividert på 1950. For arbeidstakere med 35,5 timers uke er divisoren 1846.

5.4 Lønnsansiennitet

Ved tilsetting godskrives relevant tidligere privat og offentlig tjeneste i lønnsansienniteten. Ansiennitetsdatoen fastsettes på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet. Datoen fastsettes til enten 01. januar eller 01. juli, avhengig av hvilken av disse datoer som ligger nærmest den faktiske ansiennitetsdatoen.

I lønnsansienniteten medregnes permisjoner med hel eller delvis lønn, permisjoner ved oppdrag i tjenestemannsorganisasjon og offentlig verv, permisjoner uten lønn i forbindelse med nedkomst og adopsjon med inntil 1 år og verneplikt.

5.5 Stillingsoversikt med lønnplasseringer

Stillingsoversikt

Gjeldende fra 1.4.2020

Lønnsatser/nivå fra 1.4.2020

Gruppe	Administrasjon	Teknisk avd	Lønnsnivå	Ansiennitet / Merknad		
4	Markedssjef	Teknisk sjef	564.700-814.700	Ikke tillegg eller overtid		
3	Bookingsjef	Produksjonsleder	494.700-664.700	< 3 år min 494.700	< 6 år 514.700	< 10 år 534.700
	Økonomikonsulent		494.700-594.700	< 3 år min 494.700	< 6 år 509.700	< 10 år 519.700
2	Arrangementsansvarlig	Vaktmester Scene/lys/lyd mester Produksjonsmester	434.700-514.700	< 3 år min 434.700	< 6 år 444.700	< 10 år 454.700
	Grafisk designer		434.700-514.700	< 3 år min 434.700	< 6 år 444.700	< 10 år 454.700
			414.700-494.700	< 3 år min 414.700	< 6 år 424.700	< 10 år 434.700
			434.700-514.700	< 3 år min 434.700	< 6 år 444.700	< 10 år 454.700
		434.700-514.700	< 3 år min 434.700	< 6 år 444.700	< 10 år 454.700	
1	Billettselgere	Arrangementsverter	344.700-454.700	For deltid billettselgere tilstrebes likelønn		
		Verter	344.700-454.700	For deltid verter og arr. verter tilstrebes likelønn		
		Verter	344.700-454.700	For deltid verter og arr. verter tilstrebes likelønn		

§ 6 UTBETALING AV LØNN

Lønnsavregning skjer den 28. i måneden. Lønnen skal være disponibel på den enkeltes konto til fastsatt dag i hver måned. Hvis denne dag faller på en lørdag, søn.-, eller høytidsdag, skal lønnen være disponibel den foregående hverdag.

Lønn ved svangerskaps- og adopsjonspermisjon gir rett til opptjening av feriepenger.

Feriepenger utbetales i henhold til Ferieloven.

§ 7 DEKNING AV UTGIFTER PÅ REISER I BEDRIFTENS TJENESTE

På reiser i bedriftens tjeneste får ansatte dekket utgifter til overnatting etter regning eller etter statens satser for nattillegg.

For øvrig dekkes utgifter til reise, diett og andre utlegg ved tjenestereiser i henhold til satsene og legitimasjonskrav som til enhver tid gjelder i Statens reiseregulativ, jf. Skattedirektoratets takseringsregler.

§ 8 LØNN UNDER SYKDOM

Arbeidstaker med minst 2 ukers tjeneste, j.fr. § 8-2 i Folketrygdloven gis rett til full lønn - uavhengig av folketrygdens inntektsbegrensinger - under sykdom i inntil 1 år i sammenheng, dog ikke utover det tidsrom Folketrygden refunderer sykepenger (inklusive arbeidsgiverperioden).

§ 9 SVANGERSKAP, FØDSEL OG ADOPSJON

Gravid arbeidstaker med risikofyllt arbeid og som i samråd med lege eller etter lov/forskrift er blitt overført til annet arbeid i virksomheten, skal beholde full lønn. Dersom graviditeten medfører at arbeidstakeren midlertidig ikke kan utføre sitt vanlige arbeid og arbeidet ikke kan tilrettelegges på en slik måte at det er mulig med omplassering, har hun utvidet rett til permisjon med lønn tilsvarende perioden

fra fratredelsen og frem til det tidspunkt hvor hun starter å motta foreldrepenger. Slik utvidet permisjon kommer i tillegg til de uker arbeidstakeren har rett til foreldrepermisjon.

Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag i barnets to første leveår for å amme sitt barn.

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.

§ 10 LØNN UNDER BARNES OG BARNEPASSERS SYKDOM

Arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år, gis rett til tjenestefri med lønn - uavhengig av folketrygdens inntektsbegrensinger - i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven for nødvendig tilsyn med barnet når barnet er sykt eller den som har daglig tilsyn med barnet er sykt.

§ 11 PENSJON

Arbeidstaker har rett til pensjon uten betaling av pensjonspremie etter bedriftens til enhver tid gjeldene pensjonsvedtekter.

Oslo Konserthus kan ikke foreta generelle endringer av vedtektene eller skifte pensjonsordning/selskap uten at det er ført drøftinger med de ansattes organisasjoner .

§ 12 FORSIKRINGSORDNINGER

Gjeldene forsikringsordninger for ytelser etter dødsfall/ gruppeliv, erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom og fritidsulykke videreføres.

§ 13 OPPSIGELSESRISTER

Fast ansatte medarbeidere har 3 måneders gjensidig oppsigelsestid hvis ikke bedre vilkår følger av arbeidsmiljøloven.

I prøvetiden er det en gjensidig oppsigelsestid på 1 måned.

§ 14 LØNN UNDER MILITÆRTJENESTE / SIVILTJENESTE

Arbeidstaker med minst seks – 6 – måneders forutgående tjeneste i virksomheten utbetales full lønn under repetisjonsøvelse.

Når tjenesten varer mer enn en uke (7 dager) , gjøres det fradrag i den sivile lønn for tjenestetillegg og for forsørgertillegg, botillegg mv. Lønn fra forsvaret går til fradrag i den sivile lønn fra første dags tjeneste. Er lønnsnivået i forsvaret høyere enn den sivile lønn, faller den sivile lønn bort.

Lønn som utbetales av Oslo Konserthus AS i henhold til §13 inngår i feriepengegrunnlaget.

§ 15 STEDFORTREDERTJENESTE

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling, utbetales etter minst en ukes sammenhengende tjeneste, den høyere stillingens lønn når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde. kan fastsettes dellønn ved beordring til delvis tjenestegjøring i høyere stilling.

Protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2020

År 2020, den 25. og 26. august, 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 (inkl. e-møte):

Fra Spekter:

Anne-Kari Bratten
Bjørn Skrattegård
Ada Magnæs Aass
Anne Grethe Sandbukt
Bjørn Auglend
Christina S. Wiggen
Dag Rune Gabrielsen
Elisabeth Ramstad
Hilde Christiansen
Karin Ask Henriksen
Kristin B. Watndal
Kristin Flagstad
Lars Kåre Smith
Marta Hjelle
Olav Hypher
Ragne Eikrem
Roar Olsen Johannessen
Svein Tore Valsø
Thor Johansen
Vibeke C. Reiling
Astrid D. Rødsand
Frode Lillerovde
Ida Kinn
Ingvild Dahl Dørnes
Marte Båtstrand
Olav Kvam
Tor Olav Carlsen
Stein Gjerding

Fra LO Stat:

Lise Olsen
Egil Andre Aas
Renée Rasmussen
Sissel Hallem
Kristian Brustad
Odd Haldgeir Larsen
Tone Faugli
Nora Hagen
Kai Nygård
Anne Bondevik
Gerd Øiahals
Hans Fredrik Danielsen
Tor Erik Granum
Fredrik Oftebro

Reidunn Wahl
Mette Johnsen Walker
Marit Selfors Isaksen
Arild Sverstad Haug
Rolf Ringdal
Christine Thomassen
Tore Walmsnæss
Jane Brekkhus Sæthre
Kjell Næss
Sissel Weholdt
Aud Marit Sollid
Trygve Skogseide
Roger Heimli

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.

II INNDELING I OVERENSKOMSTOMRÅDER

Partene er enige om at virksomhetene inndeles i 13 overenskomstområder.

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

III ØKONOMI

Det gis et generelt tillegg på kr 975,- pr år.

Tilleggene er bruttotillegg og gis med virkning fra 1. april 2020. 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 målstørrelser enn årslønn.

Særskilt for område 10 og 13:

Lønnstillegg for disse områdene fastsettes i de videre forhandlinger.

Særskilt for område 5:

Lønnstillegg for dette området fastsettes slik det fremgår av protokoll datert 3. februar 2020.

IV TARIFFPOLITISKE FORUTSETNINGER

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

V FRISTER FOR DE VIDERE FORHANDLINGER

Frist for bistand: 17. september kl. 15.00.
Frist for avslutning: 23. september kl. 15.00.

Tilsvarende gjelder virksomheter som i vedlegg 2 er oppført som «Utenfor områdeplassering».

For område 2 Norges Bank gjelder:

Frist for bistand: 23. september kl. 15.00.
Frist for avslutning: 30. september kl. 15.00.

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

De sentrale parter forutsetter at det avholdes reelle forhandlinger før de lokale parter ber om bistand. LO Stat og Spekter skal sammen bidra til effektiv fremdrift i B-dels forhandlingene.

VI 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.

VII PARTSSAMMENSATT UTVALG FOR SAMARBEID, INTEGRERING OG KOMPETANSE

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

Utvalget skal utarbeide en eksempelsamling på hvordan parter lokalt samarbeider om teknologisk utvikling, innføring og bruk av teknologiske systemer og eventuelle kontrolltiltak samt innføring av kunstig intelligens. Med utgangspunkt i blant annet eksempelsamlingen, arrangerer utvalget en erfaringskonferanse.

VIII BÆREKRAFT OG MILJØ

De sentrale parter er enige om at det er viktig og relevant å diskutere bærekraft og miljø i et overordnet perspektiv i tråd med FNs bærekraftsmål samtidig som verdiskapingshensyn ivaretas. Det er også viktig at partene på virksomhetsnivå diskuterer og leter etter lokale løsninger for hvordan man kan bidra til å redusere miljøavtrykket.

De sentrale parter forplikter seg med dette utgangspunktet å ta arbeidet og oppfølgingen inn i hovedavtalerevisjonen i 2021.

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som igangsettes innen 1. november 2020. Utvalget utarbeider en veileder til hvordan partene i virksomhetene kan samarbeide om fortsatt å bidra til bærekraftig utvikling i den enkelte virksomhet, jf. Hovedavtalens bestemmelser om informasjon, samarbeid og medbestemmelse.

IX KOMPETANSE

Betydningen av kompetanse og kompetanseutvikling øker. Det er derfor viktig at det utvikles målrettede tiltak for dagens ansatte for å bidra til å sikre den kompetansen virksomhetene vil trenge i fremtiden. Den enkelte virksomhet har etter Hovedavtalen § 44 ansvar for å kartlegge og analysere kompetansen til egne ansatte og kompetansebehov i egen virksomhet, og for å planlegge og gjennomføre tiltak på bakgrunn av dette. Partene er enige om at dette arbeidet må prioriteres, og at det er særlig viktig at dette arbeidet inngår som en del av det lokale samarbeid mellom partene.

Det partssammensatte utvalget for Samarbeid, integrering og kompetanse får i oppdrag å utarbeide en veileder til hjelp for virksomhetene og de tillitsvalgte i dette arbeidet. Veilederen skal være ferdig innen 01.02.2022.

X LIKESTILLING/LIKELØNN

Partene viser til viktigheten av et likestilt arbeidsliv. I den forbindelse er partene enige om følgende:

- At man under forhandlingene skal legge vekt på blant annet likestilling/likelønn, jfr A-delen, II, nr. 2
- At partene vil understreke viktigheten av at de lokale parter gjennom aktivt partssamarbeid tar i bruk den nye likestillings- og diskrimineringsloven, jfr felles protokolltilførsel til denne protokollen
- At virksomhetene skal arbeide med å tilrettelegge for likestilling, mangfold, integrering og livsfasebehov, jfr. A-delens IV, punkt 6, der det blant annet heter:

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. likestillings- og diskrimineringsloven § 1. Det skal planlegges og iverksettes tiltak for å fremme likestilling i virksomheten. Partene viser også i denne sammenheng til Hovedavtalens § 30, fjerde kulepunkt.

Partene er enige om at det partssammensatte utvalget for samarbeid, integrering og kompetanse, i overenskomstperioden, skal innhente erfaringer fra virksomhetenes arbeid med å oppfylle A-delens IV, punkt 6, jfr over. Erfaringene skal danne grunnlag for drøftinger mellom LO Stat og Spekter om hvordan kvinners og menns lønn utvikler seg i Spekter-området.

XI 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

LO Stat

Bjørn Skrattegård

Lise Olsen

Vedlegg

Overenskomsten del A mellom Spekter og LO Stat

Inndeling i overenskomstområder for perioden 2020-2022

Til protokollen

I

Partene vil understreke viktigheten av at de lokale parter gjennom aktivt partssamarbeid tar i bruk den nye likestillings- og diskrimineringsloven.

II

Partene vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. Bedriftene har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

Protokolltilførsel fra LO Stat:

LO Stat har fremmet krav om at den midlertidige tjenstepensjonsordningen for teatre, orkestre, Den norske Opera og Ballett, Siva SF og Ruter AS avløses av en permanent ordning. For å oppfylle partenes målsetning om at den varige ordningen skal etableres med kjønnsnøytrale og livsvarige pensjonsytelser, har LO Stat krevd at den midlertidige innskuddspensjonen erstattes av en hybridpensjonsordning.

PROTOKOLL MELLOM FAGFORBUNDET VED FTS V/OSLO KONSERTHUS OG OSLO KONSERTHUS AS VEDR. LØNN OG TARIFFORHANDLINGER 2020

Forhandlinger har foregått 10.09, 14.09. og 15.09.2020.

Tit stede: Fagforbundet: Jan Olsen Skare

Oslo Konserthus AS: Line Sveen

I lys av dagens situasjon er partene enige om å avstå årets lønns krav.

Det sentralt avtalte tillegget på 975,- per år gis likevel med virkning fra 1.april 2020 i henhold til A-dels forhandlingene.

Styret, ved styreleder Alf Hildrum, har skriftlig bekreftet at dette skal gjelde samtlige ansatte og styret. Partene frasier seg årets lønnsoppgjør og økning av styrehonorar.

I overenskomstens Del B er det enighet om følgende endringer;

I § 5 GENERELLE LØNNSBESTEMMELSER punkt 5.1 Lønnssystem

Fjernes; «Det kan forhandles om de økonomiske rammene for lønnstillegg. Tillegget størrelse vil være avhengig av blant annet virksomhetens lønnsomhet, produktivitet, konkurransesituasjon og fremtidsutsikter.»

I § 5 GENERELLE LØNNSBESTEMMELSER punkt 5.2 Lønnsregulering

Fjernes; «Forhandlinger om lønnstillegg skal gjennomføres i henhold til forhandlingsordningen som avtales mellom SPEKTER og LO-Stat. På grunnlag av disse forhandlinger gjennomføres lønnsforhandlinger mellom Oslo Konserthus AS og Fagforbundet.»

Gammel tekst; «Det forhandles om eventuelle tillegg og fordeling av individuelle tillegg innenfor avtalte rammer. Individuelle tillegg gis ut fra medarbeiderens kompetanse, ansvar, dyktighet og resultater.»

Ny tekst; «Det forhandles om eventuelle tillegg innenfor avtalte rammer. Individuelle tillegg gis ut fra medarbeiderens kompetanse, ansvar, dyktighet og resultater.»

§8 LØNN UNDER SYKDOM;

Følgende fjernes;

Retten til lønn under sykdom opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist eller ved opphør av vikariat.

I den lønn som arbeidstaker får utbetalt, skal det gjøres fradrag for eventuelle samtidige offentlige pensjons- og trygdeytelser. Dersom slike pensjons- eller trygdeytelser blir innvilget for et tidsrom tilbake, og lønn under sykdom eller yrkesskade allerede er utbetalt, kan arbeidsgiveren for dette tidsrom kreve overført til seg en så stor del av pensjons- eller trygdeytelsene som trengs til dekning av lønn som er utbetalt under sykefravær.

Gammel tekst i §9 Fjernes;

§ 9 LØNN UNDER FØDSELS- OG ADOPSJONSPERMISJONER M.V.

Svangerskaps-/fødselspermisjon

Svangerskapspermisjon gis med full lønn - uavhengig av folketrygdens inntekts-begrensinger - i inntil 42 uker. Alternativt er det anledning til å gi 80% lønn i 52 uker. Permisjonen regnes fra det tidspunkt kvinnen slutter i arbeidet og senest 3 uker før fødselen. Dersom hun helt eller delvis unnlater å benytte rett til permisjon i de tre ukene før fødselen, forkortes perioden med lønn tilsvarende.

Retten til permisjon i 42/52 uker er betinget av at faren tar 4 uker fødselspermisjon (fedrekvote) i løpet av permisjons tiden. Dersom faren helt eller delvis unnlater å benytte fedrekvoten, forkortes perioden med lønn tilsvarende. Nærmere regler er tatt inn i folketrygdlovens kap. 3 A.

Vilkåret for permisjon med lønn er at moren har vært i arbeid minst seks av de siste 10 måneder forut for fødselen. For at faren skal ha rett til fødselspenger - må både han og moren fylle vilkårene om arbeid i minst 6 måneder før fødselen. Øvrige vilkår for at faren og moren skal få permisjon med lønn følger av folketrygdlovens kap. 3A. Det er spesielle regler i folketrygdlovens kap. 3A ved flerbarnsfødsler, dersom moren eller barnet er innlagt i helseinstitusjon og hvor den som mottar fødselspenger blir arbeidsufør p.g.a sykdom.

Adopsjonspermisjon

Ved adopsjon av barn under 15 år har adoptivforeldre som har vært i arbeid 6 av de siste 10 siste måneder forut for adopsjonen, rett til permisjon med full lønn - uavhengig av folketrygdlovens inntektsbegrensninger - til sammen i inntil 39 uker. Alternativt er det anledning til å gi 80% lønn i 49 uker.

Hver av foreldrene må benytte minst 4 uker av permisjonstiden. Dersom en av adoptivforeldrene helt eller delvis unnlater å benytte denne delen, forkortes permisjonen tilsvarende, jf. Folketrygdloven § 3-21.

Felles for svangerskaps-/fødsels og adopsjonspermisjon

Den som har hatt fødsels- eller adopsjonspermisjon får ikke rett til fravær med lønn ved ny fødsels- eller adopsjonspermisjon før vedkommende har vært i aktiv tjeneste igjen i minst 1 måned.

Tidskonto

Arbeidstaker som har rett til permisjon med lønn ved nedkomst/adopsjon, kan kreve forlenget uttak av permisjon med lønn i kombinasjon med delvis gjenopptakelse av arbeidet etter reglene i folketrygdlovens kap. 3B (tidskonto). Slik permisjon må skje innenfor en tidsramme på to år, jf. AML § 31A

Omsorgspermisjon ved nedkomst

I forbindelse med farens rett til 2 ukers omsorgspermisjon ved fødsel, jfr. AML § 12-3, har han rett til full lønn under permisjonen dersom han overtar omsorgen for andre mindreårige barn i hjemmet eller tar hånd om moren og barnet etter fødselen. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de første 2 ukene etter hjemkomst fra sykehus.

Amming

En arbeidstaker som arbeider hel arbeidsdag og som ammer sitt barn har rett til tjenestefri med lønn inntil 2 timer pr dag.

Ny tekst i § 9 Svangerskap, fødsel og adopsjon

Gravid arbeidstaker med risikofyllt arbeid og som i samråd med lege eller etter lov/forskrift er blitt overført til annet arbeid i virksomheten, skal beholde full lønn. Dersom graviditeten medfører at arbeidstakeren midlertidig ikke kan utføre sitt vanlige arbeid og arbeidet ikke kan tilrettelegges på en slik måte at det er mulig med omplassering, har hun utvidet rett til permisjon med lønn tilsvarende perioden fra fratredelsen og frem til det tidspunkt hvor hun starter å motta foreldrepenger. Slik utvidet permisjon kommer i tillegg til de uker arbeidstakeren har rett til foreldrepermisjon.

Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag i barnets to første leveår for å amme sitt barn.

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.

Oslo 17.09.2020

Line Sveen
For Oslo Konserthus AS

Jan Olsen Skare
Fagforbundet

Det protokolleres at Fagforeningen fremmet krav om følgende endring:

§ 11 PENSJON

Arbeidstaker har rett til pensjon uten betaling av pensjonspremie etter bedriftens til enhver tid gjeldene pensjonsvedtekter.

Oslo Konserthus kan ikke foreta generelle endringer av vedtektene eller skifte pensjonsordning/selskap uten at det er ført forhandlinger med de ansattes organisasjoner.

I overenskomstens Del B er det ikke enighet om følgende endringer;

Og det er enighet om at teksten blir stående slik;

§ 11 PENSJON

Arbeidstaker har rett til pensjon uten betaling av pensjonspremie etter bedriftens til enhver tid gjeldene pensjonsvedtekter.

Oslo Konserthus kan ikke foreta generelle endringer av vedtektene eller skifte pensjonsordning/selskap uten at det er ført drøftinger med de ansattes organisasjoner.

