

## Forhandlingsordningen i Spekter tradisjonell

Presentasjonen her begrenses til den tradisjonelle delen av Spekter, som er område 1 til 3 og 5 til 9.

### Partene

#### Arbeidsgiverforeningen Spekter

Arbeidsgiverforeningen Spekter ble opprettet i 1993. Foreningen ble opprettet for å etablere en arbeidsgiverpart som kunne håndtere forhandlingene for virksomheter som ble skilt ut fra statlig sektor på begynnelsen av 1990-tallet.

I 1999 endret foreningen navn fra "Norges arbeidsgiverforening for virksomheter med offentlig tilknytning" til "Arbeidsgiverforeningen NAVO". I 2007 endret foreningen navn igjen – til "Arbeidsgiverforeningen Spekter."

Virksomhetene tilsluttet Spekter har fra starten av blitt organisert inn i hver sine overenskomstområder, fra område 1 til 9. Virksomheter med samme eierstruktur og organisasjonstilhørighet har blitt plassert i samme overenskomstområde. NRK og Norges Bank er for eksempel egne områder. NSB – med sine datterselskap utgjør et forhandlingsområde, det samme gjelder Avinor, med Oslo Lufthavn. Enkelte overenskomstområder har blitt tomme, som følge av at virksomheter har gått ut av Spekterområdet. Område 9 – øvrige - har alltid vært forbeholdt virksomheter som ikke har noen felles innbyrdes eier- eller interessestruktur.

#### Partene på arbeidstakersiden

I de sentrale forhandlingene er det LO, YS, Unio, Akademikerne og SAN som er parter på arbeidstakersiden. Akademikerne representerer medlemsforeningene i område 4 og 10, mens SAN representerer mange av de sammen foreningene/forbundene i de andre områdene. SAN representerer i tillegg NITO og Den norske jordmorforening i områdene 4 og 10. Det inngås egne protokoller mellom Spekter og Akademikerne og Spekter og SAN i forbindelse med hovedavtalerevisjonene, hvor denne fordelingen avtales.

I de lokale forhandlingene er det forbundene/foreningene som er parter. For å ha lokal forhandlingsrett lokalt må foreningen ha mer enn 800 medlemmer i Spekterområdet og tre eller flere medlemmer i virksomheten det kreves opptatt forhandlinger i. Partene kan også velge en hovedsammenslutningsmodell lokalt.

#### Avtalestruktur

Avtalestrukturen består av en hovedavtale og overenskomster inngått for de forskjellige overenskomstområdene.

#### Hovedavtalen

Hovedavtalen er inngått mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter på den ene siden, og LO, YS, Unio, Akademikerne og SAN på den andre siden. Hovedavtalen er fireårig, gjeldende avtale løper fram til 31. desember 2016.

## Overenskomstene

Overenskomstene består av en A-del og en B-del. A-delen inngås mellom de sentrale parter, mens B-delene inngås lokalt i den enkelte virksomhet. Overenskomsten består dermed av den sentrale A-delen og alle lokale B-delsoversenskomster innenfor hvert overenskomstområde.

## Forhandlingsprosessen

### Fase 1: Innledende sentrale forhandlinger

Lønnsoppgjørene starter med forhandlingene om Del A- Overenskomstens generelle del, som forhandles mellom Spekter og den enkelte hovedsammenslutning/hovedorganisasjon. Overenskomsten del A er felles for alle virksomheter innenfor et overenskomstområde. De sentrale parter skal, dersom ikke annet avtales, fastsette prinsipper og premisser for gjennomføring av forhandlingene til de lokale parter i den enkelte virksomhet. Det fastsettes en frist for å melde bistand og en frist for når de lokale forhandlinger må være avsluttet.

### Fase 2: Lokale forhandlinger med eventuell bistand

I hovedoppgjør forhandles både lønn og den lokale del B- Overenskomstens mellom virksomhet på den ene siden, og på den andre siden forbund/forening som er forhandlingsberettiget i virksomheten etter Hovedavtalen § 5. I mellomoppgjør forhandles kun lønn.

Før de lokale forhandlingene avsluttes uten at enighet er oppnådd, skal de sentrale parter drøfte situasjonen med sine respektive parter, og gi råd og annen hensiktsmessig veiledning om hvordan forhandlingene kan videreføres med sikte på å oppnå enighet. Veilederne skal representere de sentrale parter og skal selv ikke ha deltatt i de lokale forhandlingene i virksomheten. Resultatet av de lokale forhandlingene sendes innen fristens utløp til de sentrale parter.

Forhandlingene føres på grunnlag av de fire kriteriene :

- Virksomhetens økonomi
- Fremtidsutsikter
- Produktivitet og
- Konkurranssevne, herunder lønnsmessig markedstilpasning.

Den individuelle lønnsvurderingen skal blant annet skje på bakgrunn av

- anvendt kompetanse
- jobbutførelse
- arbeids- og ansvarsområde

### Fase 3: Avsluttende sentrale forhandlinger

Hovedsammenslutningene og Spekter forhandler i avsluttende sentrale forhandlinger om:

- utestående spørsmål fra de innledende forhandlingene om del A
- løsning på lokale forhandlinger om del B, dersom de lokale partene ikke er blitt enige i sine forhandlinger.

## Brudd

Det er de sentrale partene som tar stilling til brudd i overenskomstområdet. Brudd kan komme, enten i de innledende forhandlingene i fase 1 eller i de avsluttende sentrale forhandlingene i fase 3.

Lokale brudd i fase 2 blir behandlet av sentrale parter i fase 3. Hele overenskomstområdet tas ut i brudd. Dersom partene i fase 3 behandler et lokalt brudd fra en av virksomhetene i område 9, vil et sentralt brudd medføre at alle andre virksomheter i området tas ut i brudd, selv om partene i andre virksomheter har kommet til enighet lokalt.

## Nærmere om de praktiske erfaringene med lokale forhandlinger

### Bruk av lønnstrinn og stillingskoder

Vår erfaring har vært at den praktiske omleggingen fra et statlig tariffavtalesystem har gått ganske greit. Overgangen fra lønnstrinn til årslønn har gjennomgående gått greit. Mange har beholdt stillingstitler, i alle fall i en overgangsperiode. Med lokal frihet har man over tid hatt muligheten til å tilpasse bruk av stillingstitler og innbyrdes ordninger etter det lokale behovet.

### Lønnsutvikling

Lønnsutviklingen har gjennomgående vært bedre for våre medlemmer i Spekterområdet enn i statssektoren. Det har imidlertid vært store forskjeller mellom de enkelte virksomhetene. Ikke overraskende har lønnsutviklingen vært best i de virksomhetene som har egen inntjening, mens virksomheter som helt eller delvis er avhengig av offentlig finansiering gjennomgående har hatt en dårligere lønnsutvikling enn andre virksomheter i Spekterområdet.

### Gjennomføringen av forhandlingene

I noen grad har lokale parter holdt fast ved innledende felles møter, men vårt inntrykk er at også disse møtene i større og større grad har foregått i særmøter. Selve forhandlingene foregår i særmøter mellom Samfunnsøkonomene og arbeidsgiver. Enkelte steder har foreningene under SAN-paraplyen gått sammen og dannet lokale SAN-grupper.

Selv om forhandlingene har foregått i særmøter har det enkelte steder vist seg vanskelig å få til avtaler som ikke andre foreninger i praksis får kunnskap om. Fra arbeidsgivers side blir det her argumentert med at det i praksis er umulig å gi et prosentvis høyere tilbud til våre grupper, enn det gis til andre foreninger. Enkelte steder har dette ført til en viss grad av "hemmelighold" av forhandlingsresultatet, enten ved at det kun oppgis i et samlet resultat i kroner og ikke i prosent. Andre steder avtales ikke størrelse på potten. I stedet er man enige om noen underliggende premisser og fremgangsmåte, som at resultatet skal evalueres i etterkant av de individuelle lønnsamtalene, og hva som skal være kriteriene for den individuelle lønnsvurderingen. Ofte har det da vært en underhånden enighet eller felles forståelse for at oppgjøret skal ligge på et visst nivå i prosent.

I evalueringene ser partene på om fordelingen er i samsvar med de avtalte kriteriene, og om det samlede nivået tilsvarer de forventninger som ble gitt under forhandlingene.

### **Utviklingstrekk i Spekterområdet**

Som nevnt har lønnsutviklingen i området vært forskjellig avhengig av om virksomheten har hatt egen inntjening eller ikke. Det er også forskjeller i sammensetningen av de ansatte fra virksomhet til virksomhet, og til dels også forskjellige holdninger hos arbeidsgiversiden som gjør seg gjeldende. I noen tilfeller er våre grupper i klart mindretall, noe som gjerne påvirker muligheten til å få gjennomslag. Virksomhetene har også i varierende grad utfordringer med å rekruttere rett kompetanse.

Spekter har i de siste 10 årene mistet store virksomheter, som Telenor, EDB Business Partner og Ergo Group. De som er igjen, og som kommer til, er i økende grad virksomheter som er mer eller mindre avhengig av offentlig finansiering.