



sporveien

Vår saksbehandler
Erik Eriksen tlf. 48115309

Tilbud 4

Vår dato
15.9.2020
Kl. 2200

1 av 7

Til:
Fagforbundet (LO)

Fra:
Sporveien AS
Sporveien T-banen AS
Sporveien Trikken AS

Tilbud 4 fra arbeidsgiver- tariffrevisjonen 2020



1. Utgangspunkt – innledende sentrale forhandlinger mellom Spekter og henholdsvis LO-stat, YS-Spekter og SAN.

Det vises til protokoller fra innledende sentrale forhandlinger i Spekter – området den 25. og 26. august 2020 mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og henholdsvis LO (v/LO Stat), YS-Spekter og SAN (Sammenslutningen av Akademikerorganisasjoner i Spekter) om inngåelse og revisjon av overenskomster i Spekter – området.

Under del 2, pkt. 2 i Overenskomstens del A med LO (v/LO – stat) og YS – Spekter fremgår følgende:

Lokale forhandlinger skal føres på grunnlag av det inntektspolitiske grunnlag for forhandlingene. Årets ramme. Dessuten skal følgende kriterier legges til grunn:

- Virksomhetens økonomi
- Produktivitet
- Fremtidsutsikter
- Konkurranssevne, herunder lønnsmessig markedstilpassing

I den enkelte virksomhet skal det årlig foretas individuelle lønnsvurderinger på bakgrunn av lønnsamtale med den enkelte ansatte og bl.a. basert på:

- Anvendt kompetanse
- Jobbutførelse
- Arbeids- og ansvarsområde

Lønnsamtale skal også gjennomføres med arbeidstakere som er unntatt overenskomsten. Partene er enige om å ta hensyn til viktigheten av både spisskompetanse og tverrfaglig teamarbeid. Praktisk gjennomføring og kriterier for vurderingene drøftes mellom de lokale parter. Virksomheten skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.



sporveien

2. Sporveiskonsernets nåsituasjon og strategiske målsetting

Sporveiens samfunnsoppdrag er å levere mest mulig kollektivtrafikk for pengene, og vår strategi bygger opp under dette.

Vårt viktigste konkurransefortrinn er selskapets integrerte forretningsmodell som gjør det mulig å optimalisere en helhetlig verdikjede som følge av samhandling på tvers.

Sporveien har det siste året levert bra resultater og har en god posisjon for å innta en større rolle i utviklingen av miljøvennlig og bærekraftig kollektivtrafikk. Men dette innebærer et kontinuerlig fokus på intern tilpasning til sammenlignbare konkurrerende selskaper.

I mars i år ble verden, Norge og Sporveien rammet av pandemien forårsaket av Covid 19. Sporveien har som en samfunnskritisk virksomhet hatt et særskilt ansvar for å holde hjulene i gang. Sporveiens utfordring har vært at vi har måttet håndtere pandemiens konsekvenser, samtidig som vi har måttet holde kollektivtrafikken i gang. Dette har krevd mye innsats og fleksibilitet fra mange av våre ansatte. Samtidig hatt vi hatt visshet om at jobben vår var trygg, i motsetning til mange andre som har opplevd uforutsigbarhet, permisjoner, oppsigelser og lønnsreduksjoner.

Ingen vet foreløpig hvor lenge den ekstraordinære situasjonen vil vare, og kanskje kommer vi aldri helt tilbake til slik det var. Dette påvirker også Sporveien. Frem til nå har vi vært sikret inntekter gjennom kjøreavtalen med Ruter, som igjen har vært finansiert gjennom krisepakker fra myndighetene. Vi står nå foran en reforhandling av hovedavtalen med Ruter, denne vil preges av utviklingen rundt oss. Antall reisende med kollektivtrafikken er lavere enn normalt, hovedsakelig pga. smitteverntiltak. Men den langvarige perioden med oppfordring om ikke å reise kollektivt kan få varige konsekvenser for reisemønster, passasjertall og derav billettinntekter.

Den andre hovedinntektskilden til Sporveien er Oslopakke 3. Dette har særlig sørget for penger til utbygging og vedlikehold av infrastruktur. Den siste tiden ser man at stadig mer av midlene er bevilget til nye utbygginger, mens vedlikehold ikke prioriteres.

Disse forhold peker i retning av at Sporveien fremover må ha felles fokus på hvordan vi forblir konkurransedyktige.

Partene hadde en felles intensjon å fortsette arbeidet med å forenkle overenskomstene også ved tariffrevisjonen i 2020. Bl.a. var det besluttet partssammensatte utvalg for å forberede dette. Fremdriften i dette arbeidet er imidlertid, som så mye, preget av den pågående pandemisituasjonen. Det gjør at man ved denne tariffrevisjonen ikke legger frem store forslag til endringer. Men arbeidsgiver understreker at det er viktig å følge opp dette arbeidet ved senere tariffrevisjoner, når



sporveien

forholdene normaliserer seg. Partenes felles mål må være å få overenskomster som er enkle å navigere i, og som gir lite rom for misforståelser og tolkning.

Arbeidsgivers krav til endring av bestemmelser i overenskomsten i år begrenser seg til noen krav vi mener har stor betydning for å tydeliggjøre overenskomsten, likebehandle medarbeidere, tilpasse arbeidstidsbestemmelser til dagens situasjon og bidra til at vi sammen når vår strategiske målsetting.

Arbeidsgivers tilbud og krav om tariffmessige endringer for 2020 gjenspeiler den krevende og uforutsigbare situasjonen Norge og Sporveien er i.



sporveien

3. Lønnstillegg

3.1 Generelt tillegg

Alle lønnstrinn på Sporveiens lønnsregulativ tillegges med virkning fra den 01.04.2020 et generelt tillegg på kr. 4923,- pr. år.

3.2 Lønnsramme for ansatte med individuell lønn

Lønnsrammen for ansatte som er plasserte på kronebeløp og får sin lønn fastsatt i henhold til § 8.5 i tariffavtalens fellesbestemmelser er 1,7 % (inkludert overheng på 0,9%).

Det avsettes kr 453 000,- kr til ekstraordinær lønnsjustering for medarbeidere på individuell lønn uavhengig av organisasjonstilknytning, de såkalte frie midlene.

Medarbeidere på tabell 3 (individuell lønn) som er nyansatt og i prøvetid (ansatt fra og med 1. oktober 2019), har aktiv sluttdato eller er frosset i lønn grunnet stillingsendringer etc. skal ikke ha lønnsjustering i 2020.

Det skal avholdes egne lønnsamtaler med alle medarbeidere på individuell lønn, basert på gjeldende tariffavtale og lønnsvurderingsskjema. Ekstraordinære lønnsjusteringer ut over norm skal begrunnes i lønnsvurderingsskjema. Dette danner grunnlag for videre prosess og beslutning.

Proessen for individuelle lønnsvurderinger skal være tydelig kommunisert til alle ledere. Det skal fremgå at det er mulighet for ekstraordinære justeringer der det er særskilte behov.

Resultatet av de individuelle lønnsvurderingene forelegges vedk. organisasjon innen 31. oktober 2020. Det generelle lønnstillegg som gis sentralt og lokalt gis ikke til disse personene.



sporveien

4. Endringer i overenskomstens B-del

4.1 Pkt. 8.5 – første avsnitt

Nåværende ordlyd:

«Personer plassert i stillinger som er lønnet f.o.m. lønnstrinn 30 som ikke er tatt ut av overenskomstene kan etter avtale med organisasjonene, tas ut av bestemmelsene i kap. om lønns plassering/ lønnsfastsettelse.»

Forslag om ny ordlyd (med virkning fra 1.1.2021):

«Personer plassert i stillinger som er lønnet f.o.m. lønnstrinn 32 som ikke er tatt ut av overenskomstene kan etter avtale med organisasjonene, tas ut av bestemmelsene i kap. om lønns plassering/ lønnsfastsettelse.»

Dette får ikke virkning for ansatte som pr. 15.9.2020 er på individuell lønn.

Ansatte som pr i dag er på lønnstrinn 30 får, innen 15.10.2020, anledning til å velge overgang til individuell lønn.

4.2 Endring i pkt. 3.4.5.5 – Verksted og infrastrukturarbeidere – kompensasjon for planmessig fridag

Nåværende ordlyd:

«Arbeidstaker med 33,6, eventuelt 35,5 timers uke, som ikke har søn.- og helgedagsfri får som kompensasjon for planmessig fridag som faller på helge/høytidsdag mellom søndager 1,5/313 av årslønnen.»

Forslag om ny ordlyd (med virkning fra 1.1.2021):

«Arbeidstaker med 33,6, eventuelt 35,5 timers uke, som ikke har søn.- og helgedagsfri får som kompensasjon for planmessig fridag som faller på helge/høytidsdag mellom søndager 1,5/313 av årslønnen. Bestemmelsen kommer også til anvendelse for arbeidstaker som har arbeidsplikt eller hjemmevakt på søn og helgedager.»



sporveien

5. Partssammensatte utvalg

5.1 Lønnpolicy

Det nedsettes et partssammensatt utvalg for å arbeide videre med å etablere en lønnpolicy for Sporveien. Utvalget skal bla. se på stilling og roller innenfor ulike kategorier, lønnsnivå og utvikling med tanke på konkurransesituasjon mm. Utvalget skal bestå av to representanter fra lokal fagforening tilsluttet LO, en fra lokal fagforening tilsluttet YS, en fra lokal fagforening tilsluttet Akademikerne og to fra arbeidsgiver, herunder en fra HR og en sekretær

5.2 Forenkling av overenskomstene

Det nedsettes et partssammensatt utvalg for å arbeide videre med å forenkle og fornye overenskomstene med tilhørende særbestemmelser. Formålet er å tydeliggjøre særbestemmelsene. Utvalget skal bestå av to representanter fra lokal fagforening tilsluttet LO, en fra lokal fagforening tilsluttet YS, en fra lokal fagforening tilsluttet Akademikerne og to fra arbeidsgiver, herunder en fra HR og en sekretær

5.3 Endring i «Særbestemmelser for vognbetjening» §§ 2.21 tjenestetyper og 2.3.1 mandag - fredag»

Det nedsettes et partssammensatt utvalg for å vurdere og evt. foreslå endringer i ovennevnte bestemmelser, slik at disse bedre tilpasses dagens behov. Utvalget skal bestå av to representanter fra lokal fagforening tilsluttet LO, en fra lokal fagforening tilsluttet YS og to fra arbeidsgiver, herunder en fra HR og en sekretær

5.4 Digitalisering

Det nedsettes et partssammensatt utvalg for å vurdere ulike sider ved digitalisering i arbeidslivet, spesielt hvordan skillet mellom arbeidstid og fritid håndteres. Utvalget skal bestå av to representanter fra lokal fagforening tilsluttet LO, en fra lokal fagforening tilsluttet YS, en fra lokal fagforening tilsluttet Akademikerne og to fra arbeidsgiver, herunder en fra HR og en sekretær. Utvalget starter sitt arbeid ved å utarbeide mandat for utvalgets arbeid.

6. Generelt

Etterbetaling: fra 1.4.2020 i h.t. A-delen til alle ansatte som er omfattet av oppgjøret.

Oslo, den 15.9.2020

Christina S. Wiggen
Konserndirektør HR

Erik Eriksen
HR sjef Konsern

