

# Protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2020

År 2020, den 28. august, ble det holdt forhandlinger mellom

- Arbeidsgiverforeningen Spekter og
- Akademikerne

vedrørende revisjon av overenskomstene i Spekter-områdene.

Tilstede i ett eller flere møter:

Fra Spekter:

Bjørn Skrattegård  
Tor Olav Carlsen  
Marte Båtstrand  
Mona Mjøen McKiernan  
Stein Gjerding

Fra Akademikerne:

Rune Frøyland  
Marit Hermansen  
Joakim Solhaug  
Kristin Cameron  
Hanne Gillebo-Blom  
Kristin Krogvold  
Grethe Lunde

Forhandlingene ble ført i henhold til Hovedavtalens § 7 annet ledd.

Inngåtte overenskomster gjelder både faste og midlertidige ansatte i heltids- og deltidsstillinger, dersom ikke annet er fastsatt.

## I ENDRINGER I OVERENSKOMSTENS DEL A

Partene er enige om overenskomst del A slik det fremgår av vedlegg.

## II INNDELING I OVERENSKOMSTOMRÅDER

Partene er enige om at virksomhetene inndeles i overenskomstområde 10 Helseforetak og overenskomstområde 13 Sykehus med driftsavtale, jf. vedlegg til protokollen.

## III GJENNOMFØRING AV DE VIDERE FORHANDLINGENE

### 1. Frister for de videre forhandlinger

Frister for de videre forhandlinger avtales senere.

Partene lokalt skal lage en fremdriftsplan for oppgjøret. Det skal avholdes et planleggingsmøte innen 5. september, hvor også grunnlagsdata presenteres, jf. overenskomstens del A pkt 5.

## **2. Virkningstidspunkt for lønnsreguleringer**

Partene i A2 og B-delsforhandlingene avtaler virkningstidspunkt for lønnsreguleringer.

## **IV 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.

## **V PARTSAMMENSATT UTVALG FOR SAMARBEID, INTEGRERING OG KOMPETANSE**

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

## **VI 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 FN's 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.

## **VII 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.

## **VIII 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
- At partene vil understreke viktigheten av at de lokale parter gjennom aktivt partssamarbeid tar i bruk den nye likestillings- og diskrimineringsloven

- At virksomhetene skal arbeide med å tilrettelegge for likestilling, mangfold, integrering og livsfasebehov

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 II, punkt. Erfaringene skal danne grunnlag for drøftinger mellom Akademikerne og Spekter om hvordan kvinners og menns lønn utvikler seg i Spekter-området.

## IX OU-AVTALEN

OU avtalen prolongeres for overenskomstperioden. Virkeområdet for OU-avtalen endres redaksjonelt til overenskomstområde 10 og 13.

Arbeidsgiverforeningen Spekter

Akademikerne



Bjørn Skrattegård



Rune Frøyland

### Til protokollen:

#### I

Ansatte som unntas fra overenskomsten faller ikke automatisk inn under reglene i arbeidsmiljøloven § 10-12, andre ledd.

#### II

Dersom arbeidstaker unntas fra arbeidsmiljølovens kapittel 10 med referanse til § 10-12 pkt. 1 eller pkt. 2, skal det på forespørsel fra det enkelte medlem gis en skriftlig begrunnelse.

### Vedlegg

Overenskomsten del A mellom Spekter og Akademikerne  
Inndeling i overenskomstområder for perioden 2020-2022

# OVERENSKOMSTEN DEL A MELLOM SPEKTER OG AKADEMIKERNE 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. Overenskomsten bør ikke omfatte ledelsen eller ansatte som har til oppgave å være arbeidsgivers representant i forhandlinger.

## II GJENNOMFØRING AV DE VIDERE FORHANDLINGENE

### 1. Generelt

Under forutsetning av at forbund/forening tilsluttet Akademikerne tilfredsstiller vilkårene i hovedavtalens § 5, vil det kunne føres forhandlinger om opprettelse/revisjon av overenskomstens del B.

For forhandlingene i overenskomstområde 10 Helseforetakene vises til "Avtale om forhandlingssystem i overenskomstområde helseforetak", datert 14. desember 2017.

Forhandlingene i overenskomstområde 13 Sykehus med driftsavtale gjennomføres parallelt med forhandlingene i overenskomstområde 10 Helseforetak. Avtale om forhandlingssystem i overenskomstområde helseforetak legges til grunn for forhandlingene i område 13. 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 sosiale bestemmelser vil bli gjort gjeldende for alle medlemmer av Akademikernes medlemsforeninger i overenskomstområde 13 Sykehus med driftsavtale. For de forbund/foreninger som ikke har tilstrekkelig med medlemmer i virksomheten til å oppfylle kravene i HA § 5, vil Spekter ikke ha innvendinger mot at disse forbund/foreninger er tilstede i forhandlingene om de sosiale bestemmelsene. Forbund som har sentral forbundsvis avtaledel i overenskomstområde 10 Helseforetak regulerer tilsvarende forhold i en sentral avtale med Spekter.

### 2. De lokale forhandlingene

Det skal gjennomføres reelle forhandlinger med de enkelte forhandlingsberettigede organisasjonene ved de ulike virksomhetene, i tråd med avtalte kriterier for lokal lønnsdannelse. Det skal settes av tilstrekkelig tid under lønnsforhandlingene for partene til å vurdere fremlagte krav.

Partene har et felles ansvar for å utvikle kriterier for lokal lønnsdannelse slik at de er tilpasset helseforetakenes formål og virksomhet. Viktig i denne sammenheng er blant annet å fremme måloppnåelse av:

- Helsepolitiske føringer, inkludert prioriteringsforskriften
- Oppnå kostnadseffektivitet, faglige mål og kvalitet i helseforetakene

- Sikre målrettet og effektiv bruk av personalressurser og andre ressurser
- Rekruttere, beholde og utvikle kompetente og motiverte medarbeider

I tillegg vurderes behovet for ytterligere kriterier senere i forhandlingene.

Praktisk gjennomføring og kriterier for vurderingene drøftes mellom de lokale parter. Arbeidsgiver skal årlig ta initiativ til en dialog/lønnsamtale med den enkelte arbeidstaker. Arbeidsgiver foretar individuelle lønnsvurderinger basert på:

- Anvendt kompetanse
- Jobbutførelse
- Arbeids- og ansvarsområde

Det skal videre tas hensyn til viktigheten av både spisskompetanse og tverrfaglig teamarbeid.

Dialog/lønnsamtale, bør også gjennomføres med arbeidstakere som ikke er omfattet av overenskomst og arbeidstakere som er i lønnet permisjon.

I virksomheter hvor forbundene ikke har lokal forhandlingsrett etter Hovedavtalen § 5, skal medlemmene sikres lønnstillegg basert på en individuell vurdering.

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

Dersom den ansatte ber om det skal arbeidsgiver informere om grunnlaget for lønnstillegget som er gitt.

Overenskomsten er ikke til hinder for at det lokalt gis lønnstillegg i overenskomstperioden.

Følgende formulering skal innarbeides i overenskomstens del B når det er etablert lønnsystem med kompetansegrupper som ikke er dekket av tilsvarende bestemmelser i del A2: *Arbeidstaker som er borte fra arbeidet med rett til fødselspenger, svangerskapspenger og adopsjonspenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, gis ett individuelt lønnstillegg tilsvarende det kategoriopprykk de ville fått dersom de var i jobb. Tillegget gis som et personlig tillegg.*

### **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. 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. Lønnsdata**

For å ivareta ulike mål knyttet til virksomhetsvise forhandlinger, er det viktig for partene i virksomheten å ha innsyn i og kunnskap om relevante lønnsdata for de ansatte som er omfattet av forhandlingene, herunder lønnsdata fordelt på kjønn. Arbeidsgiver skal sørge for at de tillitsvalgte har tilgang til relevant informasjon og lønnsdata som understøtter forhandlingene så snart som mulig og senest 14 dager før de lokale forhandlingene starter, **slik at tillitsvalgte gis mulighet til å gjennomgå lønnsmassen for sine medlemmer.**

## **6. Kompetanse**

Partene erkjenner den store betydning økt utdanning har for den enkelte, virksomhetens utvikling og samfunnet, jf. HA § 44. Utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på virksomhetens nåværende og fremtidige behov.

Virksomhetene legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte for at disse skal kunne møte virksomhetens fremtidige behov. Med de endringsbehov som arbeidslivet i dag preges av, ser partene det som viktig at arbeidstakerne øker sine kunnskaper og styrke sin kompetanse.

## **III FJERNARBEID/HJEMMEKONTOR**

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

## **IV REGULERINGSBESTEMMELSE FOR ANNET AVTALEÅR**

Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Spekter og Akademikerne om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Forhandlingene skal føres på grunnlag av kriteriene i pkt II 2, og den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår.

Forhandlingene føres på grunnlag av reglene i HA § 7, jf. også kap II, pkt. 1.

Hvis de sentrale avtaleparter ikke blir enige ved forhandlingene, kan Akademikerne innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet si opp overenskomstene med 14 dagers varsel.

Akademikernes vedtaksføre organer og styret i Spekter skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller et meglingsforslag.

## **V OVERENSKOMSTENES IKRAFTTREDEN OG VARIGHET**

Overenskomstene gjelder fra **1. mai 2020 til og med 30. april 2022**, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av hovedorganisasjonene sider dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.



## SPEKTER – AKADEMIKERNE

### INNDELING I OVERENSKOMSTOMRÅDER FOR PERIODEN 2020 - 2022

#### Overenskomstområde 10: Helseforetak

Akershus universitetssykehus HF  
Finnmarkssykehuset HF  
Helgelandsykehuset HF  
Helse Bergen HF  
Helse Fonna HF  
Helse Førde HF  
Helse Midt-Norge RHF  
Helse Møre og Romsdal HF  
Helse Nord RHF  
Helse Nord Trøndelag HF  
Helse Stavanger HF  
Helse Sør-Øst RHF  
Helse Vest IKT AS  
Nordlandssykehuset HF  
Oslo universitetssykehus HF  
Pasientreiser HF  
St. Olavs Hospital HF  
Sunnaas sykehus HF  
Sykehusapotekene HF  
Sykehusbygg HF  
Sykehusinnkjøp HF  
Sykehuset i Vestfold HF  
Sykehuset Innlandet HF  
Sykehuset Telemark HF  
Sykehuset Østfold HF  
Sørlandet Sykehus HF  
Universitetssykehuset Nord-Norge HF  
Vestre Viken HF  
Sykehuspartner HF  
Helse Nord IKT HF

#### Overenskomstområde 13: Sykehus med driftsavtale

Lovisenberg Diakonale Sykehus  
Martina Hansens Hospital



Det er fremmet krav om opprettelse av overenskomster for:

- Econa i Helse Midt-Norge RHF og Helse Sør-Øst RHF
- Samfunnsviterne i Helse Midt-Norge RHF

Mht overenskomstopprettelse vises til Hovedavtalens §§ 5 og 6.

RF