

# Protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2010

År 2010, den 15. april, ble det holdt forhandlinger mellom

- Arbeidsgiverforeningen Spekter og
- Akademikerne v/Akademikerne Helse

vedrørende revisjon av overenskomstene i Spekter-områdene.

Tilstede i ett eller flere møter:

Fra Spekter:

Anne-Kari Bratten  
Stein Gjerding  
Sveinung Aune  
Trond Søreide  
Rolv Økland  
Kristin Juliussen  
Gunnar Larsen

Fra Akademikerne:

Rune Frøyland  
Anne Kjersti C. Befring  
Hanne Gillebo-Blom  
Svein Sjølie  
Ann Torunn Tallaksen

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 INNDELING I OVERENSKOMSTOMRÅDER

Partene er enige om at virksomhetene inndeles i overenskomstområde 10 Helseforetak og overenskomstområde 4 Lovisenberg, jf. vedlegg til protokollen.

## 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 forhandlingsystem i overenskomstområde helseforetak", datert 6. desember 2007.

Forhandlingene i overenskomstområde 4 Lovisenberg gjennomføres parallelt med forhandlingene i overenskomstområde 10 Helseforetak. Avtale om forhandlingsystem i overenskomstområde helseforetak legges til grunn for forhandlingene i område 4. 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 ved Lovisenberg Diakonale sykehus. For de forbund/foreninger som ikke har tilstrekkelig med medlemmer ved Lovisenberg Diakonale sykehus 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 lønnsforhandlingene

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. I den enkelte virksomhet skal det årlig foretas individuelle lønnsvurderinger basert på:

- Arbeids- og ansvarsområde
- Den enkeltes jobbutførelse
- Anvendt kompetanse

Partene er videre enige om å ta hensyn til viktigheten av både spisskompetanse og tverrfaglig teamarbeid.

Bruk av lønnsamtaler er et nyttig verktøy i tilknytning til vurdering av individuelle lønnstillegg.

For medlemmer i virksomheter hvor forbundene ikke har lokal forhandlingsrett etter Hovedavtalen § 5, skal medlemmene sikres ett 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.

## 2.1 Særskilt kartlegging for å rette opp lønnsforskjeller mellom menn og kvinner

I de lokale forhandlingene skal partene:

- Fremskaffe oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn, for å klarlegge om eventuelle forskjeller skyldes kjønn
- Klarlegge hvem som gis tilbud om formell kompetanse, faglig oppdatering, kompetanseheving og lignende som gir annen lønns plassering og vurdere om tilbudene er tilpasset kvinners yrkesdeltakelse
- Klarlegge hvilke kriterier som benyttes for ansiennitetstillegg, herunder skal partene vurdere om lønns systemet har tatt tilstrekkelig hensyn til at kvinner i sterkere grad enn menn har ulønnet permisjon for å påta seg omsorgsoppgaver
- Kartlegge hvilke kriterier som en benyttet ved inndeling i ulike lønnsgrupper
- Gjennomgå kriteriene for lønnsfastsettelse med sikte på å sørge for at kriteriene er kjønnsnøytrale
- Sjekke at arbeidstakere som har permisjon med rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter Folketrygdloven § 14-4 og § 14-14 er blitt vurdert på samme måte som andre arbeidstakere ved lokale forhandlinger
- Kartlegge bruken av midlertidige ansettelser for ulike grupper ansatte, og vurdere eventuelle konsekvenser for likestilling

Dersom partene etter gjennomgangen iht. ovenstående konstaterer at det foreligger forskjellsbehandling på grunn av kjønn, skal forskjellsbehandlingen rettes opp i de lokale B-dels forhandlingene.

## 3 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. likestillingsloven § 1a. Det skal planlegges og iverksettes tiltak for å fremme likestilling i virksomheten.

### Felleserklæring om likestilling mellom kjønnene

Partene understreker at det i Norge er lik lønn for arbeid av lik verdi i samme virksomhet, slik likestillingsloven krever. Dette fremgår også av Likelønnskommisjonens utredning. Partene forutsetter at eventuelle avvik fra dette blir håndtert i den enkelte virksomhet. Prioritering av lønnsutvikling for kvinne-dominerte yrkesgrupper er god likestillingspolitikk, men må gjennomføres innenfor rammen av lønnsoppgjøret. Dette løses best lokalt.

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.

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. 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 og bli værende i lederstillinger.

Partene vil derfor legge vekt på etter- og videreutdanningsprogrammer som kvalifiserer og motiverer kvinner for lederstillinger.

For å sikre mer målretting i likestillingsarbeidet, for å bidra til å utjevne inntektsforskjeller mellom kjønnene, og for å bidra til en sterkere tilknytning til arbeidslivet for kvinner, vil partene med utgangspunkt i "Soria Moria II" invitere Regjeringen til et samarbeid om:

#### Småbarnsfasen

Partene ønsker at Regjeringen, gjennom Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd, tar initiativ til at det utvikles programmer for å få til en jevnere fordeling av omsorgsoppgaver i småbarnsfasen mellom kvinner og menn. Dette vil bidra til at kvinnes tilknytning til arbeidslivet forsterkes, og dermed gi en bedre lønnsutvikling for kvinner.

#### Flere kvinner i lederstillinger

For å få flere kvinner i lederstillinger, er det viktig å legge vekt på styrking av formal- og realkompetanse. Det bør derfor, langt mer offensivt enn i dag, utvikles målrettede etter- og videreutdanningstiltak som vil bidra til å kvalifisere flere kvinner for lederstillinger. Partene vil utfordre myndighetene til å bidra til utvikling og iverksetting av spesifikke etter- og videreutdanningstiltak med dette som formål.

Dette kan best skje gjennom et eget program forankret i 3 – partssamarbeidet hvor staten bidrar med finansiering på samme måte som ved Kompetanseutviklingsprogrammet (KUP) og Basiskompetanseprogrammet (BKA).

#### **4. 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.

#### **5. 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.

## **6. Frister for de videre forhandlinger**

Spekter og Akademikerne er enige om å fastsette frister for de lokale forhandlingene, de forbundsvise sentrale forhandlingene i område 4 mellom Spekter og Legeforeningen og de forbundsvise sentrale forhandlingene i område 10 mellom Spekter Helse og Legeforeningen, innen 18. mai. Det fastsettes samme frist for oppstart av de forbundsvise sentrale forhandlingene i område 4 og 10 og de lokale forhandlingene for forbund uten sentral overenskomstdel. Frist for bistand i de lokale forhandlingene er senest to uker etter oppstart og frist for avslutning senest tre uker etter oppstart. Frister for de lokale forhandlingene for Legeforeningen fastsettes etter at de sentrale forbundsvise forhandlingene er avsluttet.

Partene lokalt skal lage en fremdriftsplan for oppgjøret. Det skal avholdes et planleggingsmøte senest innen 5. mai.

I overenskomstområde Helseforetak er partene enige om at arbeidet med en tilpasning av overenskomstens del B ved Oslo Universitetssykehus HF og Vestre Viken HF skal starte opp umiddelbart.

## **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. Overenskomsten bør ikke omfatte ledelsen eller ansatte som har til oppgave å være arbeidsgiveres representant i forhandlinger.

## **8. 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.

## **9. Redaksjonell gjennomgang**

Etter at forhandlingene er avsluttet og ny overenskomst er inngått, skal Spekter og Akademikerne umiddelbart foreta nødvendige redaksjonelle endringer i den omforente avtaleteksten, slik at trykking av ny overenskomst kan finne sted. Det vises også til merknader i hovedavtalens § 8 der de sentrale parter har ansvaret for at de lokale parter redigerer overenskomstene som gjelder i den enkelte virksomhet.

### **III BESTEMMELSER SOM SKAL GJELDE UAVHENGIG AV INNHOLDET I VIRKSOMHETENES B-DELER**

#### **1. 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.

#### **2. 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.

#### **3. 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.

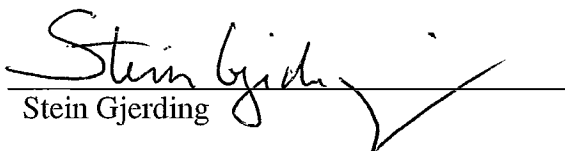
Hvis de sentrale avtaleparter ikke blir enige ved forhandlingene, kan Akademikerne innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet si opp overenskomstene med 14 dagers varsel.

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

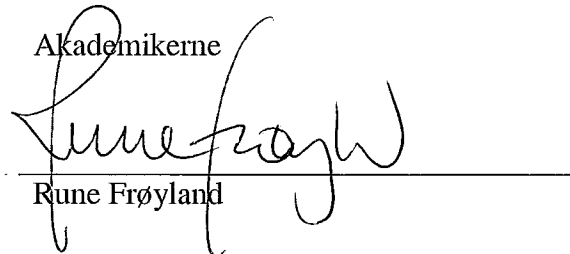
#### **4. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet**

Overenskomstene gjelder fra 1. mai 2010 til og med 30. april 2012, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av hovedorganisasjonene siter dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

Arbeidsgiverforeningen Spekter

  
Stein Gjerding

Akademikerne

  
Rune Frøyland

## Til protokollen:

I

Spekter og Akademikerne er enige om at partene i de senere forhandlingene kan avtale andre virkningstidspunkt for lønnsreguleringer enn 1. mai 2010.

II

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

III

Spekter og Akademikerne er enige om at følgende formulering skal innarbeides i overenskomstens del B når det er etablert lønssystem 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.*

IV

Spekter og Akademikerne viser til at bakgrunnen for at partene ønsker at arbeidet med en tilpasning av overenskomstens del B ved Oslo universitetssykehus HF og Vestre Viken HF skal starte opp umiddelbart er behovet for tilstrekkelig tid til å etablere forslag til et felles avtaleverk i de nye foretakene og kartlegge eventuelle kostnader ved dette. Det forutsettes at forhandlingene fases inn i det videre forhandlingsløp for øvrige helseforetak.

## ENSIDIGE PROTOKOLLTILFØRSLER FRA AKADEMIKERNE

Protokolltilførsler Akademikerne:

Akademikerne mener det skal tilbys årlige lønnsamtaler mellom arbeidsgiver og arbeidstaker vedrørende den enkeltes lønn, lønnsutvikling og karriereutvikling. Lønnsamtalen er viktig for å fremme dialog mellom leder og ansatt om arbeidsinnsats og premiering. Arbeidstaker som er fraværende grunnet foreldrepermisjon bør også inviteres til lønnsamtale. Dette vil være et viktig tiltak for å fremme likestilling.

Videre vises til protokolltilførsel i protokoll av 6. desember 2007 vedrørende fordeling av ansvar i forhold til forbund/foreninger som er tilsluttet både Akademikerne og SAN, som lyder:

*"For medlemmer av forbund/forening under Akademikerne Helse som ikke er omfattet av overenskomst del B i overenskomstområde helseforetak, skal det årlig gjennomføres individuelle lønnsvurderinger."*

Akademikerne er enig i at lønn kan være et viktig virkemiddel for likestilling, men da må verdien av kompetanse vektlegges samtidig. Dette løses best lokalt.

Etter det Akademikerne kjenner til foreligger det blant Akademikernes medlemmer ikke kjønnsbasert avlønning for kvinner og menn i samme stilling i samme virksomhet. Kvinner kan derimot ha større utfordringer med karriereutvikling på grunn av omsorgsoppgaver. Lønnsforskjellene oppstår dermed også som følge av at kvinner og menn har ulike stillinger. Akademikerne vil derfor anbefale at det legges vekt på bruk av riktig kompetanse i lederfunksjoner og særskilte kompetansebyggingstiltak rettet mot kvinner.

## OVERSIKT OVER OVERENSKOMSTOMRÅDER AKADEMIKERNE 2010 - 2012

### Overenskomstområde Lovisenberg

Lovisenberg Diakonale Sykehus

### Overenskomstområde Helseforetak

Akershus Universitetssykehus 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

Nordlandssykehuset HF

Oslo universitetssykehus HF (*tidligere Rikshospitalet HF, Ullevål universitetssykehus HF, Aker universitetssykehus HF*)

Psykiatrien i Vestfold HF

Rusbehandling Midt-Norge HF

St. Olavs hospital HF

Sunnaas sykehus HF

Sykehuset i Telemark HF (*inkl. deler av tidligere Blefjell Sykehus HF*)

Sykehuset i Vestfold HF

Sykehuset Innlandet HF

Sykehuset Østfold HF

Sørlandet Sykehus HF

Universitetssykehuset i Nord-Norge HF

Vestre Viken HF (*tidligere Ringerike Sykehus HF, Sykehuset Asker og Bærum HF, Sykehuset Buskerud HF og deler av Blefjell Sykehus HF*)