

# 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 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.

### **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 siter dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.