

HOVEDAVTALE MELLOM ARBEIDSGIVERFORENINGEN SPEKTER OG AKADEMIKERNE

TARIFFPERIODEN
1.1.2022–31.12.2025



akademikerne

FORORD

Hovedavtalen mellom Spekter og Akademikerne inneholder generelle bestemmelser for forhandling og samarbeid mellom partene, og er fundamentet for medvirkning og medbestemmelse på arbeidsplassen.

Den 11. november ble det signert en ny hovedavtale for perioden 2022 – 2025 med noen endringer fra tidligere avtale.

Hovedavtalen har fått en ny innledning som beskriver formålet med avtalen tydeligere og løfter topartssamarbeidet. De tillitsvalgte rolle er også forsterket, blant annet gjennom en presisering i avtaleteksten om at vervet som tillitsvalgt gir en kompetanse som skal vektlegges i den videre karriere. Dette styrker bevisstheten rundt tillitsvalgte som en viktig aktør på arbeidsplassen.

I tillegg er den nye hovedavtalen tydelig på at partsdialogen lokalt også skal omhandle temaer som blir viktige i arbeidslivet fremover, slik som digitalisering, klima og miljøtiltak.

Vedlagt hovedavtalen ligger protokollen fra forhandlingene. Merk at flere av protokolltilførselene er viktige for tolkningen av hovedavtalens bestemmelser.

I tillegg ble det inngått/fornytt avtale om forhandlingssystemet for helseforetakene mellom Spekter og Akademikerne helse som avviker fra hovedavtalen, og det ble signert en protokoll mellom Spekter, Akademikerne helse og SAN om fordelingen av ansvar for forbund/foreninger som er tilsluttet både Akademikerne og SAN. Disse ligger til slutt i dette heftet.

Oslo 4. mai 2022

Rune Frøyland

Leder, Akademikerne helse

INNHold

DEL I

KAP I PARTSFORHOLD, VIRKEOMRÅDE OG VARIGHET

§ 1	Partsforhold	7
§ 2	Virkeområde m.v.	7
§ 3	Varighet	7

KAP II FORHANDLING OM INNGÅELSE OG ENDRING AV OVERENSKOMST - INTERESSETVIST - PARTSFORHOLD

§ 4	Overenskomst	8
§ 5	Rett til å forhandle om opprettelse av overenskomst.....	8
§ 6	Opprettelse av overenskomst.....	9
§ 7	Forhandling om revisjon av overenskomst.....	9
§ 8	Arbeidsgivernes og de ansattes avstemningsregler.....	10
§ 9	Kollektive oppsigelser (streik og lockout)	10
§ 10	Arbeid i forbindelse med konflikt	11
§ 11	Sympatiaksjoner	11

KAP III FREDSPLIKT OG BEHANDLING AV RETTSTVISTER

§ 12	Fredsplikt.....	12
§ 13	Forhandlinger om rettstvister.....	12
§ 14	Søksmål	12

KAP IV SÆRAVTALER

§ 15	Særavtaler.....	13
§ 16	Oppsigelse og bortfall av særavtale.....	13
§ 17	Virkningen av at særavtaler utløper.....	13

KAP V PERMITTERING

§ 18	Vilkårene for permittering.....	14
§ 19	Plikt til å drøfte før varsel gis.....	14
§ 20	Varsel om permittering	14
§ 21	Varselets form og innhold.....	15
§ 22	Betinget varsel.....	15
§ 23	Oppsigelse under permittering.....	15
§ 24	Spesielle bestemmelser.....	15

KAP VI FORSKJELLIGE BESTEMMELSER

§ 25	Utbetaling av lønn og trekk av fagforeningskontingent.....	16
§ 26	Tjenestefri for ansatte.....	16
§ 27	Offentlige verv	17

DEL II

KAP VII - INFORMASJON, SAMARBEID OG MEDBESTEMMELSE

§ 28 Mål.....	18
§ 29 Organisering og gjennomføring.....	18
§ 30 Drøftelser om virksomhetens ordinære drift	19
§ 31 Drøftelser vedrørende omlegging av driften	19
§ 32 Drøftelser om selskapsrettslige forhold	20
§ 33 Brudd på bestemmelsene om informasjon og drøftelse	20
§ 34 Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold.....	20
§ 35 Eksterne rådgivere.....	21
§ 36 Ikke benyttet	21
§ 37 Personalarkiv og kontrolltiltak.....	21
§ 38 Ansettelse.....	21
§ 39 Eierskifte i aksjeselskap.....	22
§ 40 Allmøter og oppslag.....	22
§ 41 Informasjonsmøter.....	22
§ 42 Drøftelser innen et konsern	22
§ 43 Konsernutvalg.....	23

KAP VIII - KOMPETANSEUTVIKLING

§ 44 Kompetanseutvikling.....	24
-------------------------------	----

DEL III

KAP. IX- TILLITSVALGTE, ANTALL OG VALG

§ 45 Tillitsvalgtes arbeid i virksomheten - antall og fordeling - ressurser.....	25
§ 46 Valgregler	26
§ 47 Delegasjoner.....	26

KAP. X - LEDELSENS OG TILLITSVALGTES RETTIGHETER OG PLIKTER

§ 48 Gjensidige plikter	27
§ 49 Utøvelse av vervet som tillitsvalgt.....	27
§ 50 Møter i arbeidstiden.....	27
§ 51 Godtgjørelse.....	28
§ 52 Tjenestefri for tillitsvalgte og organisasjonstillitsvalgte.....	28
§ 53 Krav om at tillitsvalgt eller representant for ledelsen skal fratre.....	28
§ 54 Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte.....	29

V1: Protokoll fra hovedavtaleforhandlingene

V2: Avtale om forhandlingsystem i overenskomstområde helseforetak

V3: Protokoll ansvarsfordeling mellom Akademikerne og SAN

HOVEDAVTALE
MELLOM
ARBEIDSGIVERFORENINGEN
SPEKTER
OG
AKADEMIKERNE

1.1.2022 – 31.12.2025

Ny innledning:

Den norske modellen er basert på samspillet mellom det organiserte arbeidslivet, brede offentlige velferdsordninger og den økonomiske politikken. Arbeidslivets parter og myndighetene samarbeider for å håndtere interessenmotsetninger og finne løsninger på viktige samfunnsutfordringer.

Et seriøst og velfungerende arbeidsliv forutsetter samarbeid i den enkelte virksomhet. Hovedavtalen er det viktigste verktøyet for å sikre dette samspillet mellom arbeidslivets parter. Etterlevelse av bestemmelsene i hovedavtalen er derfor av stor betydning for både ansatte og virksomhetene.

Partene er enige om at den norske modellen bidrar til å trygge arbeidsplasser og et velfungerende samfunn, og vil sammen arbeide for at oppslutningen om det organiserte arbeidslivet skal styrkes.

Hovedavtalen består av 3 deler:

- Del I Om opprettelse og revisjon av tariffavtaler. Denne delen danner grunnlaget for og gir regler om forhandlinger om opprettelse av overenskomster og andre tariffavtaler, basert på arbeidstvistlovens bestemmelser.
- Del II Om samarbeid, medbestemmelse og kompetanseutvikling. Denne delen danner grunnlag for samarbeidstiltak i virksomheten, og bygger på en felles forståelse om at medvirkning fra medarbeidere med kompetanse om virksomheten og arbeidsprosessene har avgjørende betydning for at virksomheten når sine mål.
- Del III Om tillitsvalgte og ledelse – rettigheter og plikter. Denne delen fastsetter rettigheter og plikter for at samarbeidsprosessene skal bli best mulig.

Hovedavtalen

- Bygger på den forutsetning at de ansatte gjennom sin erfaring og innsikt er viktige bidragsytere for utvikling av virksomhetene når det gjelder økonomi, trygge og gode arbeidsforhold, bærekraftig utvikling og resultatoppnåelse til beste for både virksomhet og ansatte.
- Anerkjenner de tillitsvalgte, og forutsetter at samarbeidet skal være basert på tillit og respekt mellom partene på alle nivåer.
- Vektlegger en felles plikt for ledelse og tillitsvalgte å ta initiativ til og aktivt medvirke til at samarbeid skjer.
- Skal bidra til en bærekraftig utvikling ved at tiltak i virksomheten med hensyn til klima, natur og miljø er en del av partssamarbeidet.
- Skal gi grunnlag for ansattes kompetanseutvikling med utgangspunkt i virksomhetens mål.

Opplæring

Partene har over noen år samarbeidet om utvikling av materiell som kan legges til grunn for opplæringsaktiviteter om Hovedavtalen. Dette er et godt grunnlag for gjennomføring av opplæring for ledere og tillitsvalgte, både i fellesskap og hos partene hver for seg.

DEL I

KAP I PARTSFORHOLD, VIRKEOMRÅDE OG VARIGHET

§ 1 Partsforhold

Denne hovedavtalen gjelder mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og dens medlemmer og Akademikerne, her representert ved Akademikerne helse, og dens medlemmer.

§ 2 Virkeområde m.v.

Denne hovedavtalen skal sammen med reglene i arbeidstvistloven danne grunnlaget og gi regler for forhandlinger om opprettelse av overenskomster og andre tariffavtaler. Den inneholder dessuten bestemmelser om forholdet mellom partene og tillitsvalgtes rettigheter og plikter, og danner grunnlaget for samarbeidet i den enkelte virksomhet.

Hovedavtalen er første del av de overenskomster eller andre tariffavtaler som blir opprettet mellom de organisasjoner som er nevnt i § 1 og deres medlemmer.

Med “virksomhet” forstås i denne hovedavtalen enhver juridisk person som et aksjeselskap, en stiftelse, et statsforetak, et helseforetak eller et forvaltningsorgan med særskilte fullmakter, eller lignende enheter.

§ 3 Varighet

Denne avtalen gjelder fra 1. januar 2022 – 31. desember 2025. Dersom avtalen før dette tidspunkt ikke sies opp med 6 – seks – måneders varsel, gjelder den videre 2 år av gangen med samme oppsigelsestid.

KAP II FORHANDLING OM INNGÅELSE OG ENDRING AV OVERENSKOMST - INTERESSETVIST - PARTSFORHOLD

§ 4 Overenskomst

Virksomhetene i Spekter inndeles i overenskomstområder som kan bestå av en eller flere virksomheter.

Dersom annet ikke avtales, skal overenskomsten bestå av to deler, A og B.

Del A Overenskomstens generelle del forhandles mellom Spekter og Akademikerne og er felles for alle virksomheter innenfor et overenskomstområde.

Del B Overenskomstens spesielle del forhandles, med mindre annet avtales, mellom en virksomhet på den ene siden, og på den andre siden forbund/forening under Akademikerne eller grupper av slike som er forhandlingsberettiget i virksomheten etter § 5.

Eventuelle avvikende ordninger avtales i de innledende sentrale forhandlingene.

Merknad:

For virksomheter som er omfattet av lov om helseforetak og/eller som inngår i overenskomstområde helse, er det inngått en egen avtale om forhandlingsystem som har samme varighet og oppsigelsesfrist som denne hovedavtalen.

§ 5 Rett til å forhandle om opprettelse av overenskomst

Når et forbund eller en forening tilsluttet Akademikerne har minst 800 medlemmer i Spekter-sektoren, og i tillegg har minst 3 medlemmer i en virksomhet, kan det kreves opptatt forhandlinger om overenskomst del B.

Når andre forbund eller foreninger tilsluttet Akademikerne har mer enn 20 medlemmer i en virksomhet, kan det kreves opptatt forhandlinger om overenskomst del B.

Når to eller flere forbund eller foreninger tilsluttet Akademikerne som ikke har selvstendig forhandlingsrett etter første eller annet ledd har opprettet en felles forhandlingsgruppe, kan det kreves opptatt forhandlinger om felles overenskomst del B. Forhandlingsrett etter denne bestemmelsen er betinget av at gruppen kan treffe beslutninger på vegne av alle de deltakende forbund/foreninger.

Bestemmelsen i tredje ledd er ikke til hinder for at forbund/forening som ikke har forhandlingsrett etter første eller annet ledd etablerer felles forhandlingsgruppe med forbund/forening som nevnt i annet ledd.

Hvor det bare er et enkelt forbund/forening tilsluttet Akademikerne som ikke har forhandlingsrett etter første eller annet ledd, vil Spekter akseptere at enkeltstående forbund/forening som har minst 5 medlemmer i virksomheten utover forhandlingsretten alene.

Antallet forhandlingsberettigede forbund/foreninger under Akademikerne skal ikke overstige 5 i hver virksomhet.

§ 6 Opprettelse av overenskomst

Når forbund/forening tilsluttet Akademikerne, eller grupper av slike, som har forhandlingsrett etter § 5, ønsker å forhandle om overenskomst i en virksomhet, kan Akademikerne fremme krav til Spekter om opprettelse av overenskomst. Det skal innkalles til forhandlingsmøte innen 1 måned etter at krav er mottatt.

Ved forhandlinger om nye overenskomster gjelder bestemmelsen i § 7 tilsvarende.

Virksomheter som i overenskomstperioden opptas som medlemmer i Spekter, blir bundet av hovedavtalens kap. I til V. Dersom virksomheten er bundet av tariffavtale ved innmeldelsen i Spekter, gjelder denne til avtalens utløpstidspunkt, men slik at hovedavtalen mellom Spekter og Akademikerne kap. I - V gjøres gjeldende.

Dersom det kreves opprettet overenskomst som følge av at en nyinnmeldt virksomhet i løpet av overenskomstperioden ikke lenger er bundet av tariffavtale, skal partene først ta stilling til hvilke bestemmelser i Spekters avtaleverk som skal gjelde i overgangsperioden frem til forhandlingene om ny overenskomst er avsluttet. Tilsvarende gjelder ved fusjoner, fisjoner eller oppkjøp mellom virksomheter som allerede er omfattet av overenskomst i Spekter.

Merknad:

Partene er opptatt av å sikre at det ikke oppstår utilsiktede konsekvenser i overgangsperioden til ny tariffavtale er opprettet, herunder ansattes fortsatte tilknytning til AFP-ordningen og medvirkning etter Hovedavtalens del II og III.

Når en virksomhet meldes inn i Spekter, skal Spekter så snart som mulig varsle Akademikerne om innmeldelsen.

Dersom en virksomhet trer ut av Spekter i overenskomstperioden, skal Spekter så snart som mulig varsle Akademikerne dersom det gjelder overenskomst for Akademikernes medlemmer i virksomheten.

§ 7 Forhandling om revisjon av overenskomst

Spekter skal senest 2 måneder før overenskomstene utløper gi oversikt over hvilke overenskomster som gjelder. Akademikerne skal innen samme frist gi varsel om nye virksomheter det kreves opptatt overenskomstforhandlinger for.

Forhandlingene om overenskomst skal starte med den generelle delen (del A). De sentrale parter skal, dersom ikke annet avtales, jf. § 4 annet ledd, deretter sende prinsipper og premisser for gjennomføring av forhandlingene om overenskomstens del B til de lokale parter i den enkelte virksomhet, som innen en gitt frist, jf. tredje ledd, må avslutte sine forhandlinger.

Før forhandlingene om overenskomstens del B starter, skal de sentrale parter fastsette en fremdriftsplan med tidsfrist for gjennomføring av forhandlingene.

Dersom de lokale parter mener det er sannsynlig at forhandlingene ikke vil føre frem til enighet innen fristens utløp, skal de underrette Spekter og Akademikerne, som kan bistå under avslutningen av forhandlingene. 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, som ved å forhandle om utestående spørsmål fra de innledende forhandlingene om del A og forhandlingene om del B avslutter forhandlingene om overenskomst.

I forbindelse med de avsluttende sentrale forhandlingene skal partene også søke å finne en løsning der de lokale partene ikke er blitt enige i sine forhandlinger.

Dersom de sentrale parter ikke oppnår enighet i de sentrale forhandlingene etter annet, eventuelt femte ledd, kan Spekter og Akademikerne si opp plassene etter reglene i § 9.

Merknad:

De sentrale parter har ansvar for at de lokale parter redigerer overenskomstene som gjelder i den enkelte virksomhet. Dette arbeidet gjøres etter at overenskomsten er vedtatt.

§ 8 Arbeidsgivernes og de ansattes avstemningsregler

Ved avstemning over forslag til overenskomst, deltar de medlemmer av Spekter og av forbund/forening tilsluttet Akademikerne, eller gruppe av slike, innen overenskomstområdet som forslaget gjelder for. Avstemningen skal være hemmelig og foretas i henhold til organisasjonens vedtekter.

Det skal stemmes under ett over de spesielle delene og den generelle delen. Et forslag til samlet resultat for overenskomstområdet er vedtatt når både Spekter og Akademikerne har vedtatt det i henhold til sine vedtekter.

Resultatet av avstemningen skal ikke frigis før organisasjonene har meddelt resultatet.

§ 9 Kollektive oppsigelser (streik og lockout)

I forbindelse med revisjon av gjeldende overenskomster eller ved varsel om arbeidsstans etter arbeidstvistloven, er partene enige om å anerkjenne kollektiv plassoppsigelse utvekslet mellom Spekter og Akademikerne som gyldig oppsigelse. Oppsigelsen skal varsles minst 14 dager før arbeidskampen settes i verk.

Plassoppsigelsen skal i form og innhold være i overensstemmelse med arbeidstvistlovens § 16.

Varsel om plassfratredelse (plassoppsigelsens endelige omfang) skal gis med minst 4 dagers frist, og senest i forbindelse med krav om avslutning av meglingen etter arbeidstvistlovens § 25.

Varsel om utvidelse av konflikten skal gis av hver av partene med minst 4 dagers frist.

Dersom et meglingsforslag forkastes etter uravstemning, kan plassfratredelse iverksettes med 4 dagers varsel, med mindre partene blir enige om noe annet. Varselet kan gis for svarfristens utløp.

Dersom en arbeidsstans avsluttes som følge av et meglingsforslag eller et forhandlingsresultat, kan ny plassoppsigelse og plassfratredelse gis med 4 dagers varsel dersom forslaget eller resultatet forkastes. Slike varsel kan gis før svarfristens utløp.

§ 10 Arbeid i forbindelse med konflikt

Partene forutsetter at det i de virksomheter hvor det er behov for det, i god tid før overenskomsten utløper, sluttes avtaler som sikrer at driften kan avsluttes og gjenopptas på en teknisk forsvarlig måte, og at hensynet til arbeid som er nødvendig for å avverge fare for liv og helse, eller betydelig materiell skade, blir ivaretatt.

Dersom det ikke oppnås enighet ved lokale forhandlinger, kan spørsmålet bringes inn for Spekter og Akademikerne eller vedkommende forbund/forening.

Avtaler om arbeid i forbindelse med konflikt gjelder frem til ny overenskomst trer i kraft.

Ansvar og prosedyrer for behandling av dispensasjonssøknader avtales mellom Spekter og Akademikerne.

§ 11 Sympatiaksjoner

Bestemmelsene om fredsplikt i overenskomstperioden innskrenker ikke Spekters og Akademikernes rett til å iverksette arbeidsstans til støtte for annen lovlig konflikt i Spekterområdet. For slik konflikt varsles skal det være ført forhandlinger mellom Spekter og Akademikerne om utvidelse av hovedkonflikten. Forhandling skal holdes innen 4 dager etter at det er reist krav om det.

Varsel om arbeidsstans skal gis som bestemt i § 9. Ved sympatistreik i virksomheter tilsluttet Spekter til støtte for ansatte i virksomheter som ikke er tilsluttet Spekter, er varslingsfristen 3 uker.

Hvis Akademikerne erklærer sympatistreik blant ansatte hos Spekters medlemmer på grunn av lovlig konflikt i virksomheter som ikke er medlem av Spekter, skal Akademikerne samtidig erklære sympatistreik ved tilsvarende uorganiserte virksomheter (hvis slike finnes). Antallet ansatte som medtas i sympatistreiken i virksomheter utenfor Spekter skal motsvare det omtrentlige antall ansatte i virksomheter i Spekter. Partene kan bli enige om unntak fra denne regelen. Akademikerne kan unnta stat, kommuner, kooperasjoner og arbeiderforetak.

Den adgang Akademikerne har til å erklære sympatistreik ved virksomheter tilsluttet Spekter til støtte for ansatte i virksomheter utenfor Spekter, er avhengig av at kravene ikke går ut over det som følger av de overenskomster som gjelder i de aktuelle virksomheter i Spekter.

§ 12 Fredsplikt

Hvor det er overenskomst, må arbeidsstans eller annen arbeidskamp ikke finne sted så lenge overenskomsten gjelder.

§ 13 Forhandlinger om rettstvister

Tvist om forståelse av denne hovedavtalen, en overenskomsts del A eller annen tariffavtale inngått mellom Spekter og Akademikerne, eller om krav som bygger på slike avtaler, skal søkes løst i forhandlinger mellom de samme organisasjoner.

Tvist om forståelse av overenskomsten før øvrig eller en særavtale, eller om krav som bygger på slike avtaler, skal søkes løst i forhandlinger mellom de parter som har inngått avtalen. Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll. Dersom avtalen er inngått med en gruppe som nevnt i § 5 tredje ledd, føres forhandlingene med gruppen.

Dersom det ikke oppnås enighet mellom avtalepartene i forhandlinger som nevnt i annet ledd, kan hver av partene bringe tvisten inn for Spekter og Akademikerne eller forbund forening som har søksmålskompetanse etter § 14.

Det er ikke adgang for organisasjonene eller deres underorganisasjoner til å tre i direkte kontakt med den annen organisasjons medlemmer uten i forståelse med denne.

Forhandlingsmøte skal, dersom partene ikke blir enige om noe annet, avholdes innen 8 dager etter at krav om det er fremsatt.

§ 14 Søksmål

Tvister om forståelse av denne hovedavtale kan bringes inn for Arbeidsretten. Søksmålsrett etter avtalen har bare Spekter og Akademikerne.

Det samme gjelder søksmål i anledning annen tariffavtale med mindre søksmålsretten ivaretas av det enkelte forbund/forening.

Søksmålsrett i anledning overenskomst som er forhandlet med en gruppe som nevnt i § 5 annet ledd, har bare Spekter og Akademikerne, med mindre søksmålsretten ivaretas av et forbund/forening som forplikter de forbund/foreninger som deltar i gruppen.

Spekter og Akademikerne skal varsle den annen part om søksmål fra annen tariffpart om likelydende bestemmelser.

§ 15 Særavtaler

En særavtale er en tariffavtale som regulerer lønns- og arbeidsvilkår og andre arbeidsforhold som ikke er regulert i overenskomst eller som overenskomsten forutsetter kan reguleres i særavtale.

Særavtaler binder partene inntil de ved skriftlig oppsigelse er brakt til opphør, jfr. § 16. Dette gjelder ikke for særavtaler som er i strid med den overenskomst som gjelder i virksomheten.

Spekter og Akademikerne eller vedkommende forbund/forening kan bistå de lokale parter ved uenighet.

§ 16 Oppsigelse og bortfall av særavtale

Før oppsigelse av særavtale finner sted skal særavtalens parter føre forhandlinger. Eventuelt kan oppsigelse finne sted når forhandlinger er krevet og ikke kommet i stand innen 8 dager etter at kravet ble fremsatt.

- S1 Særavtaler med bestemt løpetid kan sies opp med minst en måneds varsel før utløpstid, med mindre annet er avtalt. Blir en avtale ikke sagt opp til utløpstid, løper den videre en måned av gangen, med samme oppsigelsesfrist.
- S2 Særavtaler som det er bestemt eller forutsatt skal løpe inntil videre, kan når som helst sies opp med en måneds varsel med mindre annet er avtalt.
- S3 Særavtaler som det er avtalt eller forutsatt skal gjelde så lenge den overenskomst virksomheten er bundet av løper, gjelder videre for neste overenskomstperiode, dersom partene ved en overenskomstrevisjon ikke er blitt enige om at særavtalen skal falle bort eller endres.

Har en særavtale samme varighet som den overenskomst virksomheten er bundet av, kan det i overenskomstperioden kreves lokale forhandlinger om revisjon av særavtalen. Hvis det ikke oppnås enighet, kan saken bringes inn for Spekter og Akademikerne. Forhandlingsmøte skal, dersom partene ikke blir enige om noe annet, avholdes innen 8 dager etter at krav om det er fremsatt. Oppnås det fortsatt ikke enighet, kan hver av de lokale parter, med samme oppsigelsestid som overenskomsten, bringe særavtalen til opphør ved overenskomstens utløpstid.

§ 17 Virkningen av at særavtaler utløper

Når en særavtale utløper etter oppsigelse mens overenskomsten ennå består mellom partene, skal de forhold som særavtalen omfattet ordnes på grunnlag av overenskomstens bestemmelser.

Arbeidstvistlovens § 8 (3) gjelder tilsvarende ved oppsigelse av særavtaler som følger virksomhetens overenskomst. De lønns- og arbeidsvilkår som følger av særavtalen gjelder derfor så lenge forhandling og megling om ny overenskomst pågår.

KAP V PERMITTERING

§ 18 Vilkårene for permittering

Permittering kan foretas når saklig grunn gjør det nødvendig for virksomheten.

Permittering i henhold til første ledd kan ikke finne sted utover 6 måneder med mindre partene i nytt møte er enige om at det fortsatt foreligger saklig grunn.

Ved permittering kan ansienniteten fravikes når det kan begrunnes saklig. Denne bestemmelsen er ikke til hinder for bruk av rullerende permittering.

Krav om møte angående avvik fra ansiennitetsprinsippet, eller fordi virksomheten ved gjeninntagelse følger andre regler enn ved iverksettelsen, medfører ikke at permittering eller gjeninntagelse settes.

Ved vurdering av hvem som skal permitteres, skal det legges vekt på de spesielle oppgaver de tillitsvalgte har i virksomheten.

§ 19 Plikt til å drøfte før varsel gis

Før varsel gis skal saken drøftes med de tillitsvalgte. Fra møtet settes opp en protokoll som undertegnes av partene. Varselfristen i § 20 første og annet ledd løper først etter at møtet er avholdt.

§ 20 Varsel om permittering

Permittering gis med 14 dagers varsel.

Ved permittering på grunn av slike uforutsette hendinger som nevnt i arbeidsmiljølovens § 15-3 (10) første setning, er varslingsfristen 2 dager og ved brann er fristen 14 dager.

Varslet løper fra arbeidstidens slutt den dagen det gis.

Fristene gjelder ikke når konflikt i annen virksomhet, tariffstridig konflikt i egen virksomhet eller ulegitimert fravær fører til at arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte. Virksomheten plikter allikevel å gi varsel med den frist som er mulig.

Fristen gjelder ikke hvis tariffavtale gir adgang til kortere varsel. Det samme gjelder arbeidsreglement opprettet før 1. mars 1999.

Hvis virksomheten permitterer uten å overholde varselfristen, skal arbeidstakerne utbetales normalt forventet lønn fram til fristens utløp. Ved permittering som nevnt i annet ledd utbetales ordinær lønn.

§ 21 Varselets form og innhold

Varslet gis skriftlig til den enkelte arbeidstaker.

Ved betinget permittering etter § 22 kan varslet gis ved oppslag i virksomheten. Ansatte som er midlertidig fraværende varsles på hensiktsmessig måte.

Varslet skal angi permitteringsens sannsynlige lengde. Er det ikke mulig, skal fortsatt permittering drøftes med de tillitsvalgte senest innen 1 måned og deretter hver måned hvis partene ikke blir enige om noe annet. Det skal herunder fortløpende vurderes om vilkårene for permittering er tilstede eller om det må gjennomføres oppsigelser.

Arbeidstakere som blir permittert skal få skriftlig bekreftelse fra arbeidsgiver. Bekreftelsen skal angi grunn til permitteringen og permitteringsens sannsynlige lengde. Etter 3 måneder skal arbeidstaker orienteres om situasjonen.

Dersom det er gitt ubetinget varsel som oppfyller ovennevnte krav til innhold gjelder dette også som permitteringsbekreftelse.

§ 22 Betinget varsel

Ved konflikt i egen virksomhet skal varslet, så langt råd er, angi hvilke arbeidstakere som eventuelt vil bli permittert, og den enkelte skal få underretning så lang tid i forveien som mulig.

§ 23 Oppsigelse under permittering

Permitterte arbeidstakere er fortsatt knyttet til virksomheten med rett og plikt til å begynne igjen så lenge de ikke formelt er oppsagt.

Bringes arbeidsforholdet til opphør i permitteringstiden, plikter arbeidstakerne å utføre arbeid i oppsigelsestiden med mindre en ny arbeidsavtale er til hinder for det. Faller arbeidsplikten av den grunn bort, bortfaller retten til lønn i oppsigelsestiden.

Dersom arbeidstakere som er permittert utover 3 måneder og inntil videre, sier opp for å gå over i annet arbeid, kan vedkommende fratre uten oppsigelsesfrist.

§ 24 Spesielle bestemmelser

Ved typisk sesongarbeid gjelder kap. V med mindre annet følger av tariffavtale eller fast praksis.

Når arbeidstaker er permittert løper plikten til syketrygd så lenge den består etter loven, men bare så lenge arbeidstakeren ikke er i annet arbeid.

§ 18 medfører ingen endring i den sedvanemessige rett til å permittere på grunn av værhindringer.

I de virksomheter i Spekter-sektoren der arbeidstakerne ikke vil ha krav på dagpenger under permittering, plikter arbeidsgiver selv å dekke en ytelse til de permitterte tilsvarende dagpenger.

KAP VI FORSKJELLIGE BESTEMMELSER

§ 25 Utbetaling av lønn og trekk av fagforeningskontingent

Med mindre annet avtales, skal lønn utbetales over bank en gang pr. måned.

Vanlig uttak av lønn forutsettes å kunne skje gebyrfritt. Brytes denne forutsetning, kan hver av partene kreve forhandling om hvilke regler som skal gjelde. Oppnås ikke enighet, kan denne paragraf sies opp med en måneds varsel.

Virksomheten skal sørge for trekk av fagforeningskontingent for de organiserte ansatte, og forsikringskontingent dersom denne er en del av medlemskapet, hvis det fremmes krav om det.

De tillitsvalgte organisasjoner har ansvaret for at virksomheten får oversendt oppgave over de organiserte ansatte trekkordningen skal gjelde for. De skal levere oppgaver over kontingentens og forsikringskontingentens størrelse samt opplysninger om en konto hvor trukket kontingent skal overføres. De lokale parter kan avtale at trukket beløp skal overføres på annen måte. De tillitsvalgte og deres organisasjoner er ansvarlige for at oppgaven til enhver tid er korrekt.

Praktiske retningslinjer for gjennomføring av trekk av kontingent fastsettes av virksomheten etter at de tillitsvalgte har fått anledning til å uttale seg.

§ 26 Tjenestefri for ansatte

Ansatte skal ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefri når de skal delta i:

- a) forhandlinger i Spekter
- b) kurs for tillitsvalgte og organisasjonsfaglige kurs som arrangeres av vedkommende forbund/forening og Akademikerne og studieorganisasjon
- c) faglige delegasjoner
- d) nyttes som foreleser/kursleder i organisasjonens kurs for tillitsvalgte
- e) representantskapsmøter

For forhandlinger i Spekter gis tjenestefri uten trekk i lønn. For punktene b) til d) gis inntil 6 dager tjenestefri pr. år uten trekk i lønn.

Ansatte kan ut over dette gis tjenestefri i forbindelse med møter som følge av tillitsverv i sin organisasjon.

Når en ansatt blir valgt til lønnet tillitsverv i fagorganisasjonene/hovedorganisasjonen innvilges permisjon uten lønn.

Når forholdene ligger til rette for det, gis ansatte som ansettes i fagorganisasjonen permisjon uten lønn i inntil 3 år. Ytterligere permisjon kan gis etter en konkret vurdering.

§ 27 Offentlige verv

Ansatte som har offentlige verv skal gis tjenestefri i den utstrekning det er nødvendig for å utføre vervet når det kan skje uten at virksomheten blir skadelidende. Dette gjelder ikke når disse verv kan skjøttes utenfor arbeidstiden.

Forsåvidt gjelder kommunale og fylkeskommunale verv vises til kommunelovens § 40 nr. 1. For øvrig vises til arbeidsmiljølovens § 12-13.

DEL II

Kap VII - INFORMASJON, SAMARBEID OG MEDBESTEMMELSE

§ 28 Mål

Spekter og Akademikerne er enige om at forholdet mellom ledelsen og ansatte skal være basert på dialog, tillit og gjensidig respekt mellom partene på alle nivåer. Etablerte samarbeidsordninger skal være hensiktsmessige og godt fungerende.

Gjennom medinnflytelse og samarbeid skal de ansatte med sin erfaring og innsikt være med å skape de økonomiske forutsetningene for virksomhetens fortsatte utvikling og for trygge og gode arbeidsforhold, bærekraftig utvikling av virksomhetene, et godt fungerende arbeidsmiljø og resultatopptakelse til beste for så vel virksomhet som ansatte.

§ 29 Organisering og gjennomføring

Det er en felles plikt for ledelsen, de ansatte og deres tillitsvalgte, å ta initiativ til og aktivt støtte opp om og medvirke til samarbeid.

Forholdene må legges til rette slik at den enkelte ansatte, eventuelt gjennom deres tillitsvalgte, kan få reell innflytelse på virksomhetens alminnelige arbeid med bl.a. å øke effektiviteten, redusere kostnadene, bedre virksomhetens konkurranseevne og verdiskapning, utnytte ny teknologi og lette nødvendig omstilling.

Utviklingen av former for medbestemmelse og et bedre arbeidsmiljø i virksomheten vil forutsette en utstrakt desentralisering og delegering av beslutningsmyndighet innen virksomheten, slik at de som arbeider innenfor den enkelte enhet gis større adgang til selv å treffe beslutninger i det daglige arbeid.

Ved etablering av arbeids-, prosjekt- og styringsgrupper innen virksomheten, som ikke er en del av den etablerte faste organisasjonen, bør berørte ansatte sikres reell innflytelse. De tillitsvalgte skal uttale seg om gruppens sammensetning og mandat.

Det er viktig å fremme forståelse for og innsikt i virksomhetens økonomi.

Innenfor Spekter er det ulike virksomheter både i forhold til oppgaver og organisering. For den enkelte virksomhet er det derfor av største betydning at partene finner frem til praktiske former for medbestemmelse og medinnflytelse tilpasset virksomhetens egenart. Dette skal gjøres i egen avtale i virksomheten (tilpasningsavtale) dersom en av partene krever det. De lokale partene kan be om bistand fra Spekter og Akademikerne eller vedkommende forbund/forening.

I de lokale avtalene kan partene i tillegg etablere et kontaktforum mellom ledelsen og de tillitsvalgte som representerer forbund/foreninger/grupper som har forhandlingsrett etter § 5. Hensikten med forumet er å etablere en møteplass hvor en jevnlig og gjensidig kan kommunisere om samarbeidsspørsmål.

§ 30 Drøftelser om virksomhetens ordinære drift

Virksomhetens ledelse skal drøfte med de tillitsvalgte:

- forhold som vedrører virksomhetens økonomiske og driftsmessige status og utvikling.
- innføring og bruk av ny teknologi og digitalisering.
- forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift herunder virksomhetens praksis for innleie av arbeidskraft.
- tiltak i virksomheten knyttet til klima, natur og miljø for å fremme en bærekraftig utvikling.
- de alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved virksomheten.
- tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Årsoppgjøret skal forelegges de tillitsvalgte straks det er fastsatt. Det samme gjelder virksomhetens miljøregnskap der dette foreligger.

Drøftelser skal holdes regelmessig og så tidlig som mulig, og for øvrig når de tillitsvalgte ber om det. Det skal foreligge dokumentasjon på at drøftelsene er avholdt. Dersom drøftelsene angår arbeidstakernes alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved virksomheten, skal det føres referat.

§ 31 Drøftelser vedrørende omlegging av driften

Virksomhetens ledelse skal så tidlig som mulig gi relevant informasjon og drøfte med de tillitsvalgte:

- omlegginger av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold, herunder viktige endringer i driftsopplegg og metoder
- sysselsettingsspørsmål, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger.

Før virksomheten treffer beslutninger i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold, skal de tillitsvalgte gis mulighet for å fremme sine synspunkter. Finner virksomhetens ledelse ikke å kunne ta hensyn til deres anførsler skal den grunngi sitt syn. Fra drøftelsene settes opp protokoll som undertegnes av de lokale parter.

Dersom virksomheten ønsker å gjennomføre slike endringer i bestående arbeidsforhold og Akademikerne og berørt forbund/forening hevder dette vil være tariffstridig, kan Akademikerne ta opp med Spekter spørsmålet om å utsette iverksettelsen inntil forhandlingsmøte mellom Spekter og Akademikerne er avholdt. Slikt møte skal i tilfelle avholdes innen 1 uke etter at det er fremsatt skriftlig krav om det.

Merknad:

Innleie av arbeidskraft og konkurranseutsetting skal drøftes etter bestemmelsene ovenfor når det fører til omlegging som er av viktighet for arbeidstakerne eller deres arbeidsforhold, eller gjelder sysselsettingsspørsmål.

Er drøftingsplikten ikke oppfylt, har arbeidstaker som sies opp rett til 2 måneders normal forventet lønn fra og med den dag de tillitsvalgte ble informert om oppsigelsen selv om fratreden skjer på et tidligere tidspunkt. Har arbeidstaker som sies opp lenger oppsigelsesfrist enn 1 måned

til slutten av en kalendermåned, har vedkommende rett til minst 3 måneders normal forventet lønn.

§ 32 Drøftelser om selskapsrettslige forhold

Virksomhetens ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte:

- fusjon, fisjon, salg, hel eller delvis nedleggelse eller rettslig omorganisering av virksomheten.

De tillitsvalgte skal informeres om årsakene og de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvenser det antas å medføre for arbeidstakerne.

Virksomhetens ledelse skal sørge for møte mellom de tillitsvalgte og de nye eiere om overdragelse og om overenskomsten fortsatt skal gjelde.

Når beslutningen er av viktighet for arbeidstakerne i flere virksomheter kan de tillitsvalgte i berørte virksomheter i forståelse med virksomhetenes ledelser holde felles tillitsvalgtmøter.

Vurderer arbeidsgiver å nedlegge virksomheten, skal mulig videre drift, herunder om de ansatte vil overta virksomheten, drøftes med de tillitsvalgte.

§ 33 Brudd på bestemmelsene om informasjon og drøftelse

Dersom forbund/forening som organiserer minst 10 % av de ansatte i virksomheten, gjør gjeldende at det foreligger grovt brudd på bestemmelsene om informasjon og drøftelse i §§ 30, 31 eller 32, skal saken først behandles etter reglene i § 13.

Dersom det ikke oppnås enighet i forhandlinger som nevnt i første ledd, kan hver av partene bringe tvisten inn for en tvistenemnd bestående av 5 medlemmer. Hver av partene, Spekter og Akademikerne utpeker to medlemmer. Nemndas leder oppnevnes av Riksmekler. Nemnda avgjør tvisten med bindende virkning. Utgiftene til nemndsbehandlingen dekkes etter reglene om saksomkostninger i tvistemålsloven.

Dersom nemnda konstaterer at det foreligger grovt brudd som nevnt i første ledd, vil Spekter og Akademikerne i fellesskap drøfte saken med virksomheten og de tillitsvalgte. Målet med drøftelsene skal være å finne frem til en praktisering som ivaretar hovedavtalens krav til informasjon og drøftelse. Spekter og Akademikerne kan i forståelse med de lokale parter iverksette hensiktsmessige tiltak for å fremme forståelsen av hovedavtalens regler om informasjon og drøftelse, og for å sikre en hensiktsmessig praktisering av dem.

§ 34 Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold

Virksomhetens regnskaper skal forelegges de tillitsvalgte på forespørsel.

De tillitsvalgte skal videre gis innsyn i forhold som vedrører virksomhetens økonomiske situasjon i den grad de tillitsvalgte har bruk for slik informasjon for å ivareta medlemmenes interesser.

Ved innføring av lønssystemer i virksomheter som forutsetter innsikt i økonomiske forhold som har betydning for systemet, skal de tillitsvalgte ha innsyn som muliggjør dette.

§ 35 Eksterne rådgivere

Dersom de tillitsvalgte ønsker å benytte ekstern rådgiver, skal virksomhetens ledelse informeres om dette. Tillitsvalgte kan ta opp om virksomheten helt eller delvis skal dekke utgiftene.

Benytter de tillitsvalgte i forståelse med virksomheten rådgiver ved gjennomgang av regnskaper, årsoppgjør m.v., skal vedkommende ha adgang til nødvendig materiale og informasjon.

Får rådgiver adgang til konfidensielle opplysninger, skal de ikke anvendes utenom oppdraget.

§ 36 Ikke benyttet

§ 37 Personalarkiv og kontrolltiltak

1. Personalarkiv

De lokale parter skal drøfte hvilke personalopplysninger virksomheten kan registrere, og hvordan de skal oppbevares og brukes.

På anmodning kan de tillitsvalgte få utlevert en liste over ansatte. Listen skal inneholde opplysninger om navn, arbeidssted, stillingsprosent og ansettelsestidspunkt.

2. Kontrolltiltak

Behov, utforming og innføring av interne kontrolltiltak skal drøftes med tillitsvalgte i virksomheten. Med jevne mellomrom skal partene revurdere iverksatte kontrolltiltak. Hvis direkte og kontinuerlig overvåking av den enkelte ansatte i arbeidssituasjonen er aktuell, skal hensikt og behov klarlegges. Slik overvåking må bare skje i den utstrekning det er tvingende nødvendig jfr. personopplysningsloven.

3. Innsyn i e-post

Innsyn i ansattes e-post kan bare skje i overensstemmelse med gjeldende lovgivning.

Når det foretas innsyn i ansattes e-post, skal vedkommende arbeidstaker og dennes tillitsvalgte informeres om innsynet og årsaken til det, og så vidt mulig gis anledning til å være tilstede.

Dersom umiddelbart innsyn ikke er påkrevd, skal spørsmålet om innsyn, årsaken til det og betydning for den ansatte, drøftes på forhånd.

Partene anbefaler at det i den enkelte virksomhet utarbeides retningslinjer for innsyn i ansattes e-post. Retningslinjene skal drøftes med de tillitsvalgte før de iverksettes.

§ 38 Ansettelser

Ledelsen skal snarest mulig orientere de tillitsvalgte om nyansettelser og gi nyansatte beskjed om hvilke arbeidstakerorganisasjoner som er representert i virksomheten, samt hvem som er tillitsvalgt. Det bør utarbeides retningslinjer for introduksjon og oppfølging av nyansatte.

§ 39 Eierskifte i aksjeselskap

Ved eierskifte i aksjeselskap skal ledelsen straks den får sikker kunnskap om det, informere de tillitsvalgte såfremt erververen:

- Overtar mer enn 1/10 av aksjekapitalen eller aksjer som representerer mer enn 1/10 av stemmene i selskapet, eller
- blir eier av mer enn 1/3 av aksjekapitalen eller aksjer som representerer mer enn 1/3 av stemmene.

Ledelsen skal medvirke til at nye eiere så raskt som mulig orienterer de ansatte om sine planer.

§ 40 Allmøter og oppslag

Tillitsvalgte skal på forhånd og så tidlig som mulig orienteres om forhold som bedriften ved møte eller oppslag ønsker å informere de ansatte om.

§ 41 Informasjonsmøter

En gang pr. år bør det holdes informasjonsmøte for ansatte i virksomheten eller dens enkelte avdelinger hvor ledelsen gir generell orientering om virksomhetens forhold og fremtidsutsikter.

I virksomhet med styre skal det - med mindre partene er enige om en annen ordning - holdes kontaktmøte mellom styret og de tillitsvalgte når det ytres ønske om det. Møtene skal styrke samarbeid og tillit ved å drøfte spørsmål av interesse for virksomheten og arbeidstakerne og gi de tillitsvalgte anledning til å fremføre sine synspunkter direkte overfor eiernes representanter i styret. Flest mulig styremedlemmer og tillitsvalgte bør være med. Virksomhetens leder eller dennes stedfortreder deltar i møtene og innkaller og arrangerer disse. Møtene skal ikke gripe inn i reglene for behandling av tvister. Fra møtene settes opp referat som undertegnes av partene.

§ 42 Drøftelser innen et konsern

Planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegginger som kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere virksomheter innen samme konsern, skal konsernledelsen så tidlig som mulig drøfte disse spørsmål med de tillitsvalgte, uten hensyn til om virksomhetene er bundet av felles overenskomst. Konsernledelsen kan tilkalle representanter for ledelsen innen de virksomheter saken gjelder.

Slike drøftelser skal også finne sted om spørsmål som gjelder konsernets økonomi og utvikling. Tillitsvalgte skal gis mulighet for å fremme sine synspunkter før konsernledelsen treffer sine beslutninger. I de tilfelle konsernledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgte anførsler, skal den grunngi sitt syn.

Fra møtet skal det settes opp protokoll som undertegnes.

§ 43 Konsernutvalg

Partene er enige om at det foreligger behov for på konsernbasis å drøfte saker som nevnt i hovedavtalen § 42. De lokale parter, med eventuell bistand fra Spekter og Akademikerne eller vedkommende forbund/forening, søker å finne frem til hensiktsmessige former for slikt samarbeid. En slik form for samarbeid skal foregå enten ved:

- a) at det i konserner med flere virksomheter etableres et koordinerende utvalg av tillitsvalgte. Utvalget skal ha drøftelser med representanter for konsern- og virksomhetsledelsen.

eller

- b) at en finner andre tilsvarende samarbeidsformer.

Spekter og Akademikerne er enige om at det i konserner med virksomheter i flere land er behov for kontakt og samarbeidsordninger, jfr. EUs lovgivning.

Kap VIII - KOMPETANSEUTVIKLING

§ 44 Kompetanseutvikling

Spekter og Akademikerne erkjenner den store betydning økt utdanning har for den enkelte, virksomhetens utvikling og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, videreutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning og omskolering.

Partene vil derfor understreke det verdifulle i at arbeidstakerne stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, og at virksomheten legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte ved eksterne eller interne tilbud.

Etter- og videreutdanning er et særlig viktig virkemiddel i utviklingen av virksomhetens konkurranseevne. I alle ledd i verdikjeden er aktuell kompetanse en forutsetning for at virksomheten skal kunne ta imot og nyttiggjøre seg ny viten. Utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på virksomhetens nåværende og fremtidige behov. Dette må ta utgangspunkt i målene til virksomheten.

Med etterutdanning menes vedlikehold av kompetanse som er nødvendig for de oppgaver arbeidstakeren har, mens videreutdanning omfatter kvalifisering for nye og mer kvalifiserte oppgaver i virksomheten.

Det er virksomhetens ansvar å kartlegge og analysere kompetansebehov med bakgrunn i virksomhetens forretningsidé, mål og strategi. Gjennomføringen av dette arbeidet bør skje i samarbeid mellom partene. Kartleggingen oppdateres jevnlig.

På bakgrunn av kartleggingen planlegges og gjennomføres det kompetansehevende tiltak. Virksomheten og den enkelte har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Kostnadene til etter- og videreutdanning i samsvar med virksomhetens behov er arbeidsgivers ansvar.

DEL III

TILLITSVALGTE

KAP. IX- TILLITSVALGTE, ANTALL OG VALG

§ 45 Tillitsvalgtes arbeid i virksomheten - antall og fordeling - ressurser

Spekter og Akademikerne er enige om at forholdene skal legges best mulig til rette for at tillitsvalgte skal kunne fungere i sine verv og tilegne seg de nødvendige kunnskaper. De tillitsvalgte gis nødvendig tid til å utføre sine oppgaver etter hovedavtalen og lovgivningen, herunder nødvendige møter med styrende organer i sin organisasjon i virksomheten, uten trekk i lønn.

De forbund/foreninger/grupper som har forhandlingsrett i henhold til § 5, kan velge tillitsvalgte for de organiserte ansatte. Når forhandlingsretten er utøvd av en gruppe som nevnt i § 5 annet ledd, velges felles tillitsvalgt for hele gruppen. Med tillitsvalgte i denne avtalen menes ansatte valgt etter reglene i § 46 som arbeidsgiveren har fått varsel om i henhold til § 48. De tillitsvalgte godkjennes som representanter og talsmenn for de organiserte ansatte og forplikter egen organisasjons medlemmer i den utstrekning lov og tariffavtaler ikke er til hinder for det.

I den enkelte virksomhet skal partene avtale en hensiktsmessig organisering av samarbeidet med de tillitsvalgte, herunder antallet tillitsvalgte og fordelingen av disse, samt eventuelle konserntillitsvalgte, basert på de lokale forhold og behov. Det må i denne forbindelse legges vekt på at samarbeidet på de områder som er nevnt i del II, skal kunne gjennomføres effektivt og konstruktivt på virksomhetens forskjellige beslutningsområder og nivåer. De ordninger som etableres må derfor være tilpasset virksomhetens art, størrelse, struktur, geografisk spredning og beslutningssystem.

Konserntillitsvalgte ivaretar de ansattes interesser overfor konsernledelsen i saker som behandles på konsernnivå, og som har betydning for de ansatte i konsernet som helhet, jfr. § 42.

Rettigheter og plikter for konserntillitsvalgte skal følge bestemmelsene om tillitsvalgte i hovedavtalens del III. Utfyllende bestemmelser om rettigheter og plikter kan avtales på konsernnivå. Selv om det etableres en ordning med konserntillitsvalgte skal delegasjoner i alminnelighet ikke overstige 3 representanter, jfr. § 47.

Det kan avtales om og i hvilken utstrekning arbeidsgiver skal finansiere ordningen med tillitsvalgte. Slik finansiering kan skje ved at det avsettes tid som tillitsvalgt kan benytte for å utføre tillitsvalgtarbeid innenfor ordinær arbeidstid. Samlet tid avpasses etter arbeidets omfang. Det kan i denne forbindelse også avtales om årsverk eller deler av årsverk kan avsettes til arbeid som tillitsvalgt.

Organisasjonstillitsvalgte er de ansatte med verv innen fagorganisasjonen i virksomheten og som er valgt etter den enkelte organisasjons vedtekter. Dersom disse skal delta på møter i egen organisasjon i virksomheten som ikke kan skje i fritiden, kan de lokale parter inngå avtaler om hvilke møter som kan legges til arbeidstiden. I slike tilfeller kan møtene gjennomføres uten trekk i lønn.

Dersom de lokale parter ikke blir enige om tillitsvalgtordningen, kan hver av partene bringe saken in for partene i denne avtalen. Spekter og Akademikerne skal i slike tilfelle bl.a. legge vekt på at intensjonene om samarbeide mellom partene i virksomheten blir ivaretatt (jfr. del II).

§ 46 Valgregler

Ansatte som representerer arbeidsgiver i forhandlinger med organisasjonene eller har funksjoner som sekretær for virksomhetens øverste ledelse o.l., kan ikke velges som tillitsvalgt.

Oppstår det tvil om hvem som omfattes av første ledd, skal valgbarheten avklares etter drøftelser.

Bare organiserte ansatte i virksomheten kan velges. Dersom annet ikke er bestemt, gjelder valget for ett år.

§ 47 Delegasjoner

I møter mellom de tillitsvalgte og virksomhetens ledelse skal delegasjonene begrenses mest mulig, og i alminnelighet ikke overstige 3 representanter.

Når de tillitsvalgte har behov for bistand fra andre medlemmer i virksomheten, eventuelt fra tillitsvalgt/saksbehandler i forening/forbund/Akademikerne, kan disse tas med i delegasjonen, jfr. første ledd. Virksomhetens ledelse skal på forhånd orienteres.

Ansatte som deltar i møter med ledelsen etter første og annet ledd, har rett til tjenestefri og godtgjørelse etter § 51.

KAP. X - LEDELSENS OG TILLITSVALGTES RETTIGHETER OG PLIKTER

§ 48 Gjensidige plikter

Virksomhetens ledelse skal så snart valg av tillitsvalgte er foretatt, ha skriftlig melding med navn på de som er valgt i henhold til § 46.

En tillitsvalgts rettigheter og plikter inntreffer ikke før melding er mottatt av ledelsen.

Virksomhetens ledelse skal daglig ha en ansvarlig representant som tillitsvalgte kan henvende seg til. De tillitsvalgte skal ha skriftlig melding om navnet på denne.

Arbeidsgiver og tillitsvalgte har plikt til å gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid på arbeidsstedet, slik at partene kan løse eventuelle problemer på en uformell og konstruktiv måte. Tillitsvalgte skal ta seg av og søke å ordne i minnelighet klager som medlemmene mener å ha overfor arbeidsgiver, eller som arbeidsgiver mener å ha overfor vedkommende organisasjons medlemmer.

Det er uforenlig med partenes plikter å tilskynde eller medvirke til ulovlige konflikter. I slike sammenhenger har heller ikke de tillitsvalgte anledning til å nedlegge sine verv.

§ 49 Utøvelse av vervet som tillitsvalgt

Når tillitsvalgte ønsker kontakt med virksomhetens ledelse, skal de henvende seg direkte til ledelsens representant.

Det kan avtales om det skal stilles kontor til disposisjon. Der forholdene ligger til rette for det, skal de tillitsvalgte ha adgang til arbeidsstedets kontortekniske utstyr og interne distribusjonskanaler for utsending av bl.a. protokoller og referater fra drøftings- og forhandlingsmøter i virksomheten. Tillitsvalgte skal ha rett til låsbart skap og adgang til telefon og nødvendig kommunikasjonsutstyr.

De tillitsvalgte skal ha uhindret adgang til de forskjellige avdelinger i den utstrekning det er nødvendig for å utføre tillitsvervet. De har plikt til på forhånd å gi sin nærmeste overordnede underretning om at de må forlate sin arbeidsplass. De skal så vidt mulig melde fra til lederen av den avdelingen de kommer til om hvem de ønsker å snakke med.

Vervet som tillitsvalgt gir kompetanse og skal vurderes i vedkommendes videre tjeneste og karriere. Vervet som tillitsvalgt skal ikke brukes mot vedkommende ansatte i den videre tjeneste og karriere.

§ 50 Møter i arbeidstiden

Det kan i forståelse med virksomhetens ledelse, holdes møter i arbeidstiden uten trekk i lønn. Dette gjelder:

- Medlemsmøter for valg av tillitsvalgte, såfremt dette ikke medfører vesentlige driftsmessige ulemper

- Medlemsmøter om saker av særlig viktighet eller om saker hvor avgjørelse må fattes omgående
- Fellesmøter for tillitsvalgte når det foreligger planer om fusjon/fisjon og større omorganiseringer som omfatter flere virksomheter, jf Hovedavtalen § 32.4 ledd

Dersom saken det ønskes innkalt til medlemsmøte om, ikke krever omgående avgjørelse, skal virksomheten gis minst 8 dagers varsel.

§ 51 Godtgjørelse

Tillitsvalgte har rett til tjenestefri uten trekk i lønn i forbindelse med møter med virksomhetens ledelse eller ledelsens representanter i forbindelse med forhandlinger om lønns- og arbeidsvilkår. De tillitsvalgte kan også i samråd med ledelsen gis fri uten trekk i lønn til nødvendig forberedende arbeid til slike møter.

Tillitsvalgte har tilsvarende rett til tjenestefri uten trekk i lønn når virksomhetens ledelse innkaller til drøftelser eller informasjonsmøter i henhold til hovedavtalens del II. Slike møter skal primært søkes avholdt innenfor virksomhetens vanlige driftstid. I den utstrekning møtene avholdes utenom den tillitsvalgtes arbeidstid, betales ordinær timelønn for denne tiden. Arbeidsgiver og tillitsvalgt kan bli enige om at tilsvarende antall timer gis som fritid dersom tjenesten/driften tillater det. I de tilfeller det er nødvendig med reiser i forbindelse med slike møter, betaler virksomheten kostgodtgjørelse etter virksomhetens satser og medgåtte reiseutgifter.

§ 52 Tjenestefri for tillitsvalgte og organisasjonstillitsvalgte

Tillitsvalgte og organisasjonstillitsvalgte i virksomheten skal ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefri når de skal delta i:

- a) forhandlinger i Spekter
- b) møter i styre, sentralstyre eller landstyre i Akademikerne eller tilsluttet forbund/forening og rådet i Akademikerne
- c) kurs for tillitsvalgte/organisasjonsfaglige kurs og konferanser som arrangeres av vedkommende forbund/forening og Akademikerne
- d) faglige delegasjoner, eller
- e) nyttes som foreleser/kursleder i organisasjonens kurs for tillitsvalgte.

For punktene a, og b gis tjenestefri uten trekk i lønn. For punktene c til og med e, gis det samlet inntil 12 dager tjenestefri pr. år uten trekk i lønn.

Forespørsler om tjenestefrihet skal rettes til ledelsen så tidlig som mulig.

§ 53 Krav om at tillitsvalgt eller representant for ledelsen skal fratre

Dersom en tillitsvalgt gjør seg skyldig i grovt brudd på sine plikter etter hovedavtalen, kan Spekter overfor Akademikerne, kreve at vedkommende fratrer som tillitsvalgt. Tas kravet til følge, kan det velges ny tillitsvalgt i henhold til § 46.

Dersom ledelsens representant gjør seg skyldig i grovt brudd på hovedavtalen, kan

Akademikerne overfor Spekter kreve at vedkommende skal fratre som representant overfor de tillitsvalgte. Tas kravet til følge, har ledelsen plikt til straks å utpeke en ny representant.

Ved uenighet om fratreden, avgjøres tvisten av Arbeidsretten. Det betraktes som grovt brudd på hovedavtalen å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt.

Tillitsvalgt eller representant for ledelsen som må fratre, kan ikke velges eller utpekes før det har gått to år, regnet fra fratredelsestidspunktet.

§ 54 Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte

Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte kan ikke skje uten saklig grunn. I tillegg skal det legges vekt på den spesielle stilling de tillitsvalgte har i virksomheten.

Ved individuell oppsigelse av tillitsvalgt skal det gis tolv ukers frist hvis ikke arbeidsmiljøloven eller arbeidsavtale gir rett til lengre frist. Denne spesielle frist gjelder ikke hvis oppsigelsen skyldes den tillitsvalgtes eget forhold.

Bestemmelsene i arbeidsmiljølovens kapittel 15 – 17 får tilsvarende anvendelse, dog slik at hvis Akademikerne gjør gjeldende at oppsigelse er usaklig, skal fratreden ikke finne sted før Arbeidsrettens dom foreligger. Stevning må i så fall være tatt senest 8 uker etter at oppsigelsen er mottatt.

Dersom virksomheten nedlegges er det viktig at berørte ansatte beholder en tillitsvalgt så lenge som mulig. Det samme gjelder når en konkursrammet virksomhet drives videre av bostyret med sikte på avvikling.

Før oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt foretas, skal spørsmålet drøftes med vedkommende forbund/forening, hvis ikke vedkommende motsetter seg det.

Ovennevnte regler gjelder tilsvarende for medlemmer av styre og bedriftsforsamling, arbeidsmiljøutvalg og verneombud.

PROTOKOLL

Den 10. og 11. november 2021 ble det holdt forhandlingsmøte mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter på den ene siden og Akademikerne på den annen side. Til behandling forelå spørsmål om revisjon av Hovedavtalen.

Til stede:

Fra Spekter:

Anne-Kari Bratten
Bjørn Skrattegård
Lars Harald Alstadsæter
Egil Linge Anderssen
Trude Berntzen
Arild Eilerås
Kristin Elisabeth Flagstad
Thor Johansen
Ida Kinn
Trude Kolle Martini
Vibeke C. Reiling
Trude Rostad
Arnt Tore Valsvik
Kristin Bryntesen Watndal
Christina Styrvold Wiggen
Nina Yttervik
Hanna Berge-Bang
Marte Båtstrand
Ingvild D Dørnes
Stein Gjerding
Kristine E Graven
Anne Brit Haaland
Per Kristian Knutsen
Tore Eugen Kvalheim
Olav Kvam
Frode Lillerovde
Rikke Ringsrød
Astrid Rødsand
Emily Sandnes
Cathrine Walding
Anne Turid Wikdahl

Fra Akademikerne:

Rune Frøyland
Nina Bergsted
Michael Rummelhoff
Tore Viland
Anette Basma
Kristin Krogvold



I HOVEDAVTALEN

Etter møter og særmøter er partene enige om å prolongere Hovedavtale inngått 14. desember 2017 med følgende endringer:

Ny innledning:

Den norske modellen er basert på samspillet mellom det organiserte arbeidslivet, brede offentlige velferdsordninger og den økonomiske politikken. Arbeidslivets parter og myndighetene samarbeider for å håndtere interessenmotsetninger og finne løsninger på viktige samfunnsutfordringer.

Et seriøst og velfungerende arbeidsliv forutsetter samarbeid i den enkelte virksomhet. Hovedavtalen er det viktigste verktøyet for å sikre dette samspillet mellom arbeidslivets parter. Etterlevelse av bestemmelsene i hovedavtalen er derfor av stor betydning for både ansatte og virksomhetene.

Partene er enige om at den norske modellen bidrar til å trygge arbeidsplasser og et velfungerende samfunn, og vil sammen arbeide for at oppslutningen om det organiserte arbeidslivet skal styrkes.

Hovedavtalen består av 3 deler:

- Del I Om opprettelse og revisjon av tariffavtaler. Denne delen danner grunnlaget for og gir regler om forhandlinger om opprettelse av overenskomster og andre tariffavtaler, basert på arbeidstvistlovens bestemmelser.
- Del II Om samarbeid, medbestemmelse og kompetanseutvikling. Denne delen danner grunnlag for samarbeidstiltak i virksomheten, og bygger på en felles forståelse om at medvirkning fra medarbeidere med kompetanse om virksomheten og arbeidsprosessene har avgjørende betydning for at virksomheten når sine mål.
- Del III Om tillitsvalgte og ledelse – rettigheter og plikter. Denne delen fastsetter rettigheter og plikter for at samarbeidsprosessene skal bli best mulig.

Hovedavtalen

- Bygger på den forutsetning at de ansatte gjennom sin erfaring og innsikt er viktige bidragsyttere for utvikling av virksomhetene når det gjelder økonomi, trygge og gode arbeidsforhold, bærekraftig utvikling og resultatoppnåelse til beste for både virksomhet og ansatte.
- Anerkjenner de tillitsvalgte, og forutsetter at samarbeidet skal være basert på tillit og respekt mellom partene på alle nivåer.
- Vektlegger en felles plikt for ledelse og tillitsvalgte å ta initiativ til og aktivt medvirke til at samarbeid skjer.
- Skal bidra til en bærekraftig utvikling ved at tiltak i virksomheten med hensyn til klima, natur og miljø er en del av partssamarbeidet.

- Skal gi grunnlag for ansattes kompetanseutvikling med utgangspunkt i virksomhetens mål.

Opplæring

Partene har over noen år samarbeidet om utvikling av materiell som kan legges til grunn for opplæringsaktiviteter om Hovedavtalen. Dette er et godt grunnlag for gjennomføring av opplæring for ledere og tillitsvalgte, både i fellesskap og hos partene hver for seg.

§ 3 Varighet

Denne avtalen gjelder fra **1. januar 2022 – 31. desember 2025**. Dersom avtalen før dette tidspunkt ikke sies opp med 6 – seks- måneders varsel, gjelder den videre 2 år av gangen med samme oppsigelsestid.

§ 6 Opprettelse av overenskomst

Fjerde avsnitt endres slik:

Dersom det kreves opprettet overenskomst som følge av at en nyinnmeldt virksomhet i løpet av overenskomstperioden ikke lenger er bundet av tariffavtale, skal partene **først** ta stilling til hvilke bestemmelser i Spekters avtaleverk som skal gjelde i overgangsperioden frem til forhandlingene om ny overenskomst er avsluttet. **Tilsvarende gjelder ved fusjoner, fisjoner eller oppkjøp mellom virksomheter som allerede er omfattet av overenskomst i Spekter.**

Merknad:

Partene er opptatt av å sikre at det ikke oppstår utilsiktede konsekvenser i overgangsperioden til ny tariffavtale er opprettet, herunder ansattes fortsatte tilknytning til AFP-ordningen og medvirkning etter Hovedavtalens del II og III.

§ 29 Organisering og gjennomføring

Sjette avsnitt endres slik:

Innenfor Spekter er det ulike virksomheter både i forhold til oppgaver og organisering. For den enkelte virksomhet er det derfor av største betydning at partene finner frem til praktiske former for medbestemmelse og medinnflytelse tilpasset virksomhetens egenart. Dette skal gjøres i egen avtale i virksomheten (**tilpasningsavtale**) dersom en av partene krever det. De lokale partene kan be om bistand fra Spekter og Akademikerne.

§ 30 Drøftelser om virksomhetens ordinære drift

Virksomhetens ledelse skal drøfte med de tillitsvalgte:

- forhold som vedrører virksomhetens driftsmessige og økonomiske status og utvikling.
- **innføring og bruk av ny teknologi og digitalisering.**
- forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift herunder virksomhetens praksis for innleie av arbeidskraft.
- **tiltak i virksomheten knyttet til klima, natur og miljø for å fremme en bærekraftig utvikling.**
- de alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved virksomheten.
- tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Årsoppgjøret skal forelegges de tillitsvalgte straks det er fastsatt. **Det samme gjelder virksomhetens miljøregnskap der dette foreligger.**

Drøftelser skal holdes regelmessig og så tidlig som mulig, og for øvrig når de tillitsvalgte ber om det. Det skal foreligge dokumentasjon på at drøftelsene er avholdt. Dersom drøftelsene angår arbeidstakernes alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved virksomheten, skal det føres referat.

§ 37 Personalarkiv og kontrolltiltak

Punkt 2 endres slik:

2. Kontrolltiltak

Behov, utforming og innføring av interne kontrolltiltak skal drøftes med tillitsvalgte i virksomheten. Med jevne mellomrom skal partene revurdere iverksatte kontrolltiltak. Hvis direkte og kontinuerlig **TV**-overvåking av den enkelte ansatte i arbeidssituasjonen er aktuell, skal hensikt og behov klarlegges. Slik overvåking må bare skje i den utstrekning det er tvingende nødvendig jfr. personopplysningsloven.

§ 44 Kompetanseutvikling

Femte avsnitt endres slik:

Det er virksomhetenes ansvar å kartlegge og analysere kompetansebehov med bakgrunn i virksomhetens forretningsidé, mål og strategier. Gjennomføringen av dette arbeidet bør skje i samarbeid mellom partene. **Kartleggingen oppdateres jevnlig.**

§ 49 Utøvelse av vervet som tillitsvalgt

Andre avsnitt endres slik:

Det kan avtales om det skal stilles kontor til disposisjon. Der forholdene ligger til rette for det, skal de tillitsvalgte ha adgang til arbeidsstedets kontortekniske utstyr og interne distribusjonskanaler for utsending av bl.a. protokoller og referater fra drøftings- og forhandlingsmøter i virksomheten. Tillitsvalgte skal **i alle fall** ha rett til låsbart skap og adgang til telefon **og nødvendig kommunikasjonsutstyr.**

Siste avsnitt ny første setning:

Vervet som tillitsvalgt gir kompetanse og skal vurderes i vedkommendes videre tjeneste og karriere.

§ 51 Godtgjørelse

Andre avsnitt endres slik:

Tillitsvalgte har tilsvarende rett til tjenestefri uten trekk i lønn når virksomhetens ledelse innkaller til drøftelser eller informasjonsmøter i henhold til hovedavtalens del II. Slike møter skal primært søkes avholdt innenfor virksomhetens vanlige driftstid. I den utstrekning møtene avholdes utenom den tillitsvalgtes arbeidstid, betales ordinær timelønn for denne tiden.

Arbeidsgiver og tillitsvalgt kan bli enige om at tilsvarende antall timer gis som fritid dersom tjenesten/driften tillater det. I de tilfeller det er nødvendig med reiser i forbindelse med slike møter, betaler virksomheten kostgodtgjørelse etter virksomhetens satser og medgåtte reiseutgifter.

II PARTSSAMMENSATTE UTVALG

Samarbeid, integrering og kompetanse

Partene er enige om å videreføre det partssammensatte utvalget med følgende mandat:

Det partssammensatte utvalget skal gjennom samarbeidet bidra til økt felles forståelse om utfordringer og muligheter på følgende fokusområder:

- utvikling av samarbeidskultur i virksomhetene
- rekruttering og integrering i arbeidslivet
- kompetanse

Det er ønskelig at utvalget arbeider med disse fokusområder på bred basis, blant annet sett i sammenheng med temaer som likestilling, miljø, og inkludering.

Partene ser det som viktig å videreføre den utviklingsrettede arbeidsformen som det er høstet gode erfaringer med i dette samarbeidet så langt. Det er derfor naturlig at utvalget behandler de utvalgte temaområdene med utgangspunkt i en arbeidsform som vektlegger:

- Utforming av aktivitetsplan
- Dokumentasjon av erfaringer fra konkrete eksempler og piloter
- Erfaringsseminarer med presentasjon av eksempler og erfaringer
- Utforming av materiell på de aktuelle områdene som kan brukes til å stimulere arbeidet og samarbeidet lokalt
- Implementering av utvalgets anbefalte tiltak
- Evaluering av effekter av utvalgets arbeid
- Plan for videre arbeid

Partene ser viktigheten av felles opplæringstiltak knyttet til Hovedavtalen. Utvalget bes derfor om å vurdere og foreslå egnede opplæringstiltak tilpasset de behov virksomhetene til enhver tid har.

III FELLES PROTOKOLLTILFØRSLER

1. Partene konstaterer at det i en del virksomheter ikke er avsluttet forhandlinger om særavtaler knyttet til hovedavtalens del II og III. Så lenge disse forhandlingene ikke er avsluttet, skal den ordningen som gjaldt i virksomheten før avtalerevisjon praktiseres.

2. Bestemmelsene i hovedavtalen er ikke til hinder for at de lokale parter avtaler at tvister kan løses ved voldgift.

3. I tilknytning til §§ 42 og 43 er partene enige om at så lenge de rammevilkår og eierforhold helseforetakene har pr 11.11.2021 står ved lag, skal et regionalt helseforetak med underliggende helseforetak, anses som et konsern.

4. Partene understreker behovet for at det lokalt legges til rette for at møter i henhold til Hovedavtalen § 51 kun unntaksvis legges til tillitsvalgtes fritid. Dersom møter likevel legges til fritid, kan det etter avtale, som alternativ til timelønn etter § 51, 2. ledd, gis fritid.

5. Partene vil bidra til nødvendig omstilling av samfunnet i mer klima- og miljøvennlig retning. På virksomhetsnivå bør man jevnlig drøfte virksomhetens påvirkning på ytre miljø. Slike drøftinger føres i de avtalte samarbeidsfora som er egnet for dette.

6. Helseforetaksloven gir de regionale helseforetakene vide fullmakter til å opprette felles foretak/selskaper og endre selskapsstrukturer. Hovedavtalen er ikke til hinder for at hovedorganisasjonene/SAN kan inngå avtaler om medvirkning som gir tilgang til informasjon og rett til drøftinger når nevnte fullmakter tas i bruk.

7. Partene på virksomhetsnivå skal ha dialog om hvordan Hovedavtalens § 38 best kan praktiseres.

8. Partene på virksomhetsnivå drøfter kompetansebehov med bakgrunn i virksomhetens forretningsidé, mål og strategi, jf. Hovedavtalens §§ 30 og 44.

9. Det nedsettes en partssammensatt gruppe som gjennomgår bestemmelsene om permittering i Hovedavtalen sett i lys av tilsvarende bestemmelser i Hovedavtalen LO-NHO.

10. Partene understreker behovet for at de lokale parter i den enkelte virksomhet finner frem til praktiske former for medbestemmelse og medinnflytelse tilpasset virksomhetens egenart, og oppfordrer i den forbindelse til at det inngås samarbeidsavtaler i henhold til bestemmelsene i §§ 29 og 45.

11. I de virksomheter der dette er aktuelt, er partene enige om at det jevnlig bør tas en gjennomgang av effekten av det totale omfanget av kontrolltiltak.

For Arbeidsgiverforeningen Spekter


Anne-Kari Bratten

For Akademikerne


Rune Frøyland

**AVTALE OM FORHANDLINGSSYSTEM I OVERENSKOMSTOMRÅDE
HELSEFORETAK
Unntak fra hovedreglene i Hovedavtalen**

Den 11. november 2021 ble det holdt forhandlingsmøte mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Akademikerne-Helse vedrørende unntak fra hovedavtalens §§ 4 og 7.

Tilstede

For Spekter
Anne-Kari Bratten

For Akademikerne-Helse
Rune Frøyland

Partene er for hovedavtaleperioden 2022-2025 enige om å fravike hovedavtalens bestemmelser om avtalestruktur (§ 4) og forhandling om revisjon av overenskomst (§ 7) for de virksomhetene som er omfattet av lov om helseforetak og/eller som går inn i overenskomstområde Helseforetak.

Overenskomsten forhandles i 5 forhandlingstrinn:

- Trinn 1: Spekter og Akademikerne-Helse forhandler om overenskomstenes del A. Forhandlingene føres etter bestemmelsene i hovedavtalen. Spekter og Akademikerne-Helse fastsetter deretter prinsipper, premisser og frister for forhandlingene i trinn 2 – 4 i overensstemmelse med hovedavtalen § 7.
- Trinn 2: Spekter Helse og forbund/foreninger under Akademikerne-Helse, representert ved Akademikerne-Helse, forhandler om "de sosiale bestemmelsene" som skal være felles for alle arbeidstakere i overenskomstområdet (del A 1), ~~og som er vedlagt Riksmeklingsmannens møtebok i sak 2006-116 under overskriften "De sosiale bestemmelser"~~.
- Trinn 3: Spekter Helse og Den norske legeforening forhandler om den nasjonale forbundsvis delen av overenskomsten (del A 2). Samtidig iverksettes lokale forhandlinger i henhold til hovedavtalens bestemmelser (Del B) for de øvrige forbund/foreninger tilsluttet Akademikerne-Helse som har forhandlingsrett i virksomhetene.
- Trinn 4: Det føres lokale forhandlinger i henhold til hovedavtalens bestemmelser (Del B) for Den norske legeforening etter trinn 3, i samsvar med det Spekter og Akademikerne-Helse avtaler.
- Trinn 5: Spekter og Akademikerne-Helse avslutter forhandlingene i overensstemmelse med hovedavtalens § 7 femte ledd.

Spekter/Spekter Helse og Akademikerne-Helse/det enkelte forbund/forening, kan på ethvert forhandlingstrinn definere uløste tvistepunkter som utestående spørsmål og henvise dem til behandling på et senere trinn i forhandlingsprosessen.

Det skal settes opp protokoll fra hvert forhandlingstrinn. Disse protokollene binder partene i selve forhandlingsprosessen, men er ikke selvstendige eller endelige tariffavtaler. Det er først når protokollene til slutt settes sammen til en enhet og er vedtatt (jf. hovedavtalen § 8) at det skapes en overenskomst. Det er denne overenskomsten som skaper fredsplikt i neste periode. Dette er ikke til

hinder for at partene i overenskomsten på ordinær måte kan avtale en mellomårsklausul uten fredsplikt.

Spekter og Akademikerne-Helse skal vedta eller forkaste resultatet av forhandlingene som helhet, jf. hovedavtalens § 8.

Dersom det ikke oppnås enighet under et av trinnene i forhandlingsforløpet skal Spekter og Akademikerne-Helse ta stilling til hvordan forhandlingene kan videreføres, eventuelt at en av partene velger å avslutte forhandlingene og si opp plassene.

Denne avtale har samme varighet og oppsigelsesfrist som hovedavtalen.

For Arbeidsgiverforeningen Spekter


Anne-Kari Bratten

For Akademikerne-Helse


Rune Frøyland

PROTOKOLL

Det er holdt forhandlinger mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og SAN og Akademikerne, representert ved Akademikerne Helse, vedrørende fordeling av ansvar i forhold til forbund/foreninger som er tilsluttet både Akademikerne og SAN.

Deltakere:

For Spekter

Anne-Kari Bratten

For Akademikerne – Helse

Rune Frøyland

For SAN

Birgithe Hellerud

SAN og Akademikerne har langt på vei de samme organisasjoner som medlemmer. For at dette ikke skal føre til uklårheter ved forhandlinger i Spekterområdet, er partene enige om at disse organisasjoners rettigheter og plikter etter hovedavtalen skal forvaltes slik i Spekterområdet:

1. Akademikerne, representert ved Akademikerne-Helse, representerer felles medlemmer i foretak som går inn under lov om helseforetak m.m. av 15. juni 2001, og/eller som går inn i overenskomstområde Helse, samt i sykehus som ikke er organisert som helseforetak, men som er en del av spesialisthelsetjenesten.
2. SAN representerer felles medlemmer i forhold til øvrige medlemmer av Spekter. SAN representerer medlemmer i foretak som går inn under lov om helseforetak m.m. av 15. juni 2001 som ikke er tilsluttet Akademikerne.
3. Liste over organisasjoner som representeres av Akademikerne-Helse og SAN i helseforetak og i øvrige virksomheter er vedlagt protokollen. Partene vil ved behov i fellesskap oppdatere listen.
4. Det skal gjennomføres felles kontaktmøter mellom Spekter og SAN/Akademikerne gjennom året. Spekter innkaller til møtene.

Protokolltilførsel:

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

Oslo, den 11. november 2021

For Spekter

For SAN

For Akademikerne – Helse

Anne-Kari Bratten

Birgithe Hellerud

Rune Frøyland

Akademikerne-Helse består av:

Arkitektenes Fagforbund
Den norske veterinærforening
Krigsskoleutdannede offiserers landsforening
Den norske legeforening
Den norske tannlegeforening
Econa
Naturviterne
Juristforbundet
Norsk Lektorlag
Norsk psykologforening
Samfunnsviterne
Samfunnsøkonomene
Tekna

SAN i Helse består av:

Den norske jordmorforening
NITO
Norges Farmaceutiske Forening

SAN i øvrige områder består av:

Arkitektenes Fagforbund
Den norske legeforening
Den norske tannlegeforening
Den norske veterinærforening
Econa
Naturviterne
NITO
Norges Farmaceutiske Forening
Juristforbundet
Norsk Lektorlag
Norsk psykologforening
Samfunnsviterne
Samfunnsøkonomene
Tekna

RF DA

Akademikerne
Fridtjof Nansens plass 6
0160 Oslo
Telefon: 95 30 90 90
post@akademikerne.no
www.akademikerne.no



akademikerne