

Hovedtariffoppgjøret 2024

Spekter helse

A | akademikerne

KRAV NR. 1

9. april 2024 kl. 11.00

Innledning

Akademikerne bygger sin politikk på at høy kompetanse og kunnskap lønner seg både for den enkelte og for samfunnet. Akademikerne ønsker et fleksibelt og trygt arbeidsliv, et bærekraftig, innovativt næringsliv og en konkurransedyktig offentlig sektor.

I inntektspolitikken jobber Akademikerne for en desentralisert og markedsbasert lønnsdannelse, med differensiering ut fra utdanning, kompetanse, kunnskap, innsats og ansvar.

Akademikerne helse forutsetter at det gjennomføres reelle, frie forhandlinger i helseforetakene, i tråd med avtalte kriterier for lokal lønnsdannelse, og hvor man forholder seg til lønnsveksten i frontfaget som en norm over tid. Anslaget som gis av partene etter de sentrale forhandlingene i frontfaget, må ikke oppfattes eller praktiseres som et ferdig forhandlet resultat for etterfølgende forhandlinger. For å sikre at offentlig sektor kan beholde og rekruttere nødvendig kompetanse må lønnsgapet mellom offentlig og privat sektor reduseres og lønn må benyttes som virkemiddel for å bidra til å løse bemanningsutfordringer. Akademikerne helse forventer at årets oppgjør sikrer medlemmene reallønnsvekst.

Akademikerne helse krever videreføring av alle bestemmelsene i overenskomstens del A slik den framstår i protokoll av 5. april 2022, herunder punkt II og III i «Til protokollen», med de endringer som følger av kravet nedenfor (markert i *fet kursiv*, eller ved overstrykning) i protokoll og i overenskomstens del A. OU-avtalene kreves prolongert.

Det forutsettes at listen over aktive virksomheter og datoangivelser for overenskomstperioden oppdateres i protokoll og overenskomst.

KRAV TIL ENDRINGER I PROTOKOLL

III GJENNOMFØRING AV DE VIDERE FORHANDLINGENE

Generelt

For overenskomstområdene 10 og 13 krever Akademikerne at det gjennomføres reelle, frie forhandlinger på A2- og B-delsnivå. Det forutsettes at forhandlingene i disse områdene føres parallelt, og i henhold til «Avtale om forhandlingssystem i overenskomstområde helseforetak», datert 11. november 2021– også i område 13.

1. Frister for de videre forhandlinger

- Oppstart lokale forhandlinger for forbund uten sentral overenskomstdel **15. mai**.
- Behov for bistand varsles til de sentrale parter løpende.
- De lokale forhandlingene skal være avsluttet innen **7. juni** kl. **15.00**.

Frister for oppstart av forbundsvisе sentrale forhandlinger mellom Spekter helse og Legeforeningen fastsettes mellom Spekter helse og Legeforeningen.

Partene lokalt skal lage en fremdriftsplan for oppgjøret. Det skal avholdes et planleggingsmøte innen **26. april**, hvor også grunnlagsdata presenteres, jf. overenskomstens del A pkt. 5.

2. Virkningstidspunkt for lønnsreguleringer

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

V LIKESTILLING/LIKELØNN

Partene viser til viktigheten av et likestilt arbeidsliv. I den forbindelse er partene enige om følgende:

- At man under forhandlingene skal legge vekt på blant annet likestilling/likelønn
- At partene vil understreke viktigheten av at de lokale parter gjennom aktivt partssamarbeid tar i bruk ~~den nye~~ likestillings- og diskrimineringsloven
- At virksomhetene skal arbeide med å tilrettelegge for likestilling, mangfold, integrering og livsfasebehov

Partene er enige om at det partssammensatte utvalget for samarbeid, integrering og kompetanse, i overenskomstperioden, skal innhente erfaringer fra virksomhetenes arbeid med å oppfylle punktene over. Erfaringene skal danne grunnlag for drøftinger mellom Akademikerne og Spekter om hvordan kvinners og menns lønn utvikler seg i Spekter-området.

Partene er enige om viktigheten av at de lokale parter utvikler godt samarbeid om spørsmål knyttet til likestilling og ikke-diskriminering, og vil særskilt fremheve at for tariffperioden **2024-2026** prioriteres å:

- Utvikle gode systemer for å forebygge og hindre seksuell trakassering på arbeidsplassene
- Arbeide for bedre kjønnsbalanse på arbeidsplassene, herunder tilrettelegging for gravide samt foreldrepermisjon/omsorgsoppgaver for begge kjønn
- ***Kartlegge om det forekommer forskjellsbehandling knyttet til andre diskrimineringsgrunnlag enn kjønn som f.eks. etnisitet. Forskjellsbehandling kan omfatte manglende lønns- og karriereutvikling og lavere sannsynlighet for å bli kalt inn til intervju i ansettelsesprosesser.***

KRAV TIL ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN DEL A

II GJENNOMFØRING AV DE VIDERE FORHANDLINGENE

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. ***Utlevering av lønnsdata er ikke begrenset til foreningenes egne medlemmer. Det vises for øvrig til offentleglova.***

III FJERNARBEID/HJEMMEKONTOR

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

Arbeidsgiver skal så langt det er mulig legge til rette for at arbeidstakere som ønsker det kan arbeide på hjemmekontor der dette anses hensiktsmessig

V OVERENSKOMSTENES IKRAFTTREDEN OG VARIGHET

Overenskomstene gjelder fra **1. mai 2024** til og med **30. april 2026**, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av hovedorganisasjonene sier dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

Akademikerne tar forbehold om nye og/eller endrede krav.