

# **RIKSLØNNSNEMNDAS KJENNELSE**

21. OKTOBER 2010  
I SAK 2/2010

TVISTEN MELLOM YS SPEKTER OG  
ARBEIDSGIVERFORENINGEN SPEKTER

I	GENERELT .....	3
II	KJENNELSE.....	4
1	SAKSGANGEN FREM TIL BEHANDLING I RIKSLØNNSNEMNDA.....	4
	Ved provisorisk anordning, fastsatt ved kongelig resolusjon 13. august 2010, ble det bestemt at arbeidstvisten skulle avgjøres av Rikslønnsnemnda.....	4
	Anordningen har denne ordlyd:.....	4
2	PARTENES PÅSTANDER.....	5
2.1	YS Spekter .....	5
2.2	Spekter .....	5
3	PARTENES ANFØRSLER.....	6
3.1	YS Spekter .....	6
3.1.1	Tvistens omfang.....	6
3.1.2	Om YS Spekter .....	6
3.1.3	Avtaleområdet, avtaleverket og forhandlingsordningen.....	6
3.1.4	Forhandlingene fram til behandling i Rikslønnsnemnda .....	8
3.1.5	Forhandlingsforløpet.....	9
3.1.6	Bakgrunnen for kravene.....	10
3.1.7	Oppsummering av hovedkrav .....	14
3.2	Spekter .....	14
3.2.1	Innledning .....	14
3.2.2	Forhandlingsforløpet.....	15
3.2.3	Mekling.....	16
3.2.4	Streik.....	16
3.2.5	Arbeidsgiverforeningens Spekters anførsler.....	16
3.2.6	Konklusjon.....	23
3.2.7	Kommentar til påstandens pkt. 2 om virkningstidspunkt: .....	23
4	RIKSLØNNSNEMNDAS MERKNADER.....	24
III	SLUTNING.....	25
IV	Vedlegg.....	27

## **I GENERELT**

Rikslønnsnemnda har behandlet arbeidstvisten mellom YS Spekter ved forbundene Delta, Parat og Bibliotekarforbundet og Arbeidsgiverforeningen Spekter (Spekter) i forbindelse med tariffoppgjøret 2010.

Nemnda har hatt følgende sammensetning:

Stein Husby, formann

Steinar Strøm

Anne-Britt Evensen Norum

Tor-Arne Solbakken, Landsorganisasjonen i Norge (LO)

Rolf Negård, Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)

Erik Kollerud, YS

Dag Bjørnar Jonsrud, YS

Stein Gjerding, Spekter

Kristin Juliussen, Spekter

Etter lov 19. desember 1952 nr. 7 om lønnsnemnd i arbeidstvister § 2 skal partene i den enkelte tvist hver utpeke to medlemmer av Rikslønnsnemnda. Når nemnda skal fatte beslutning er det bare ett av medlemmene fra hver av partene som har stemmerett. Partene skal bestemme hvilket av medlemmene som har stemmerett ved utpekingen av medlemmer.

YS har utpekt Erik Kollerud og Dag Bjørnar Jonsrud som sine representanter. Erik Kollerud har hatt stemmerett.

Spekter har utpekt Stein Gjerding og Kristin Juliussen som sine representanter i nemnda. Stein Gjerding har hatt stemmerett.

Under hovedforhandlingen har advokat Ørnulf Kastet vært prosessfullmektig for YS og fagsjef Cathrine C. Hennig for Spekter.

Avdelingsdirektør Eli Mette Jarbo og førstekonsulent Gunn-Tove Gerindahl har fungert som sekretærer for nemnda.

Partene har gjort rede for sine standpunkter ved skriftlige innlegg og muntlig prosedyre for nemnda under hovedforhandling 20. oktober 2010 og etterfølgende nemndmøter 20. og 21. oktober 2010.

Etter rådslagning og stemmegivning ble det avsagt slik:

## II KJENNELSE

### 1 SAKSGANGEN FREM TIL BEHANDLING I RIKSLØNNSNEMNDA

Twisten har oppstått i forbindelse med tariffoppgjøret 2010. Tariffavtalen gjelder overenskomstområde 10 Helse for forbundene Delta, Parat og Bibliotekarforbundet.

Etter brudd i partsforhandlingene om ny tariffavtale varslet YS Spekter 10. juni 2010 plassoppsigelse for ca. 8000 arbeidstakere som var omfattet av avtalen.

Riksmeklingsmannen nedla forbud mot arbeidsstans samme dag og innkalte partene til mekling. YS Spekter varslet 24. juni at dersom meklingen ikke førte frem, ville de fra arbeidstidens begynnelse tirsdag 29. juni ta ut ca. 190 av medlemmene i streik.

Mekling ble gjennomført 28. juni med meklingsfrist 29. juni kl 00.00.

Meklingen ble avsluttet 29. juni 2010 kl 01.00 uten resultat. Arbeidstakersiden iverksatte den varslede streiken fra arbeidstidens begynnelse samme dag. YS Spekter varslet 30. juni opptrapping av streiken, ved at de 5. juli 2010 ville ta ut ytterligere ca. 180 arbeidstakere i streik. Den 8. juli varslet YS at ytterligere ca. 190 medlemmer ville tas ut i streik fra tirsdag 13. juli, og 9. juli 2010 ble det varslet at nye 25 medlemmer ville tas ut i streik fra arbeidstidens begynnelse 14. juli 2010.

Streikeuttaket gjaldt blant annet ambulansearbeidere, helsesekretærer, helsefagarbeidere, kokker, audiografer, portører samt merkantilt personell.

Helsetilsynet, som overvåket konflikten, varslet ikke om situasjoner som innebar fare for liv og helse for det første streikeuttaket. Den 13. juli 2010 ble konflikten utvidet, og det ble varslet ytterligere opptrapping fra 14. juli 2010.

Helsetilsynet varslet 13. juli om en situasjon ved ambulansetjenesten ved Oslo Universitetssykehus som innebar umiddelbar fare for liv og helse.

På vegne av arbeidsministeren innkalte statssekretær Gina Lund partene til møte samme dag klokken 16.30. Partene bekreftet på møtet at det ikke var noen mulighet for å komme til enighet. Statssekretæren meddelte at regjeringen så alvorlig på de konsekvenser for liv og helse som konflikten medførte og varslet om at regjeringen vil vedta en provisorisk anordning om tvungen lønnsnemndbehandling av tvisten. Etter henstilling sa YS Spekter ved forbundene Delta, Parat og Bibliotekarforbundet seg villige til å avslutte streiken og gjenoppta arbeidet.

Ved provisorisk anordning, fastsatt ved kongelig resolusjon 13. august 2010, ble det bestemt at arbeidstvisten skulle avgjøres av Rikslønnsnemnda.

Anordningen har denne ordlyd:

#### § 1

Twisten mellom YS Spekter ved forbundene Delta, Parat og Bibliotekarforbundet på den ene siden og Spekter på den annen side i forbindelse med tariffoppgjøret 2010 skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

Reglene i lov 19. desember 1952 nr. 7 om lønnsnemnd i arbeidstvister får tilsvarende anvendelse.

§ 2

Det er forbudt å iverksette eller opprettholde arbeidsstans eller blokkade for å løse tvisten.

§ 3

Anordningen trer i kraft straks.

Anordningen opphører å gjelde når Rikslønnsnemnda har avsagt kjennelse i tvisten.

## **2 PARTENES PÅSTANDER**

### **2.1 YS Spekter**

YS Spekter har lagt ned følgende påstand:

Prinsipalt

YS Spekter krever, med virkning fra 1.10.10, at Spekter tilbud, jamfør bilag 18 (se vedlegg 1), gjøres gjeldende med følgende tillegg:

1. Minstelønnsatsene for stillingsgruppe 1 endres for 10 års ansiennitet til 306 000 kr og for 20 års ansiennitet til 318 300 kr.  
Minstelønnsatsen for stillingsgruppe 2 med 10 års ansiennitet endres til 335 300 kr.
2. Minstelønnsatsene for stillingsgruppe 3 heves med 5000 kr over stillingsgruppe 2
3. Ambulansearbeidere med fullført høyskoleutdanning paramedic lønnes tilsvarende stillingsgruppe 4.

Subsidiært

Spekter Helses tilbud fremsatt i oppsummeringen i meklingsdokumentasjon i sak 2010/065 legges til grunn som resultat mellom partene med virkning fra 1. oktober 2010, men slik at YS Spekters hovedkrav oppsummert under punkt 3.1.7 nedenfor for stillingsgruppe 3 og ambulansearbeidere med paramedic-utdanning gis virkning fra 1. januar 2011.

### **2.2 Spekter**

Spekter har lagt ned følgende påstand:

1.

Overenskomsten mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og YS Spekter for medlemmer i medlemsorganisasjonene Delta, Parat og Bibliotekarforbundet består i overenskomstperioden 2010 - 2012 av følgende deler:

Del A:

Protokoll mellom Spekter og YS Spekter fra innledende sentrale forhandlinger datert 13. og 14. april 2010. Se vedlegg 2.

Del A I:

Protokoll mellom Spekter Helse og forbundene i YS Spekter om sosiale bestemmelser datert 3. mai 2010. Se vedlegg 3.

Del A 2:

Likelydende del A2 som er inngått mellom Spekter og LO for perioden 1. mai 2010 - 30. april 2012 gjøres gjeldende for medlemmer av YS som er tilsluttet medlemsorganisasjonene Delta, Parat og Bibliotekarforbundet (se vedlegg 4), med følgende unntak:

- Romertall XII: Arbeidsgrupper

- Romertall XV: Frist for utvalgsarbeidene ved Oslo universitetssykehus HF og Vestre Viken HF, jf. protokollen romertall XV settes til 1. desember 2010.

- Ensidig protokolltilførsel fra LO-forbundene.

2.

Virkningstidspunkt for alle lønnstillegg settes til 15. oktober 2010.

### **3 PARTENES ANFØRSLER**

Anførselene bygger på partenes egne fremstillinger.

#### **3.1 YS Spekter**

##### *3.1.1 Tvistens omfang*

Twisten dreier seg om brudd i forhandlingene ved overenskomstrevisjonen mellom Spekter og YS Spekter for 2010 i overenskomstområde 10 Helseforetak for de forbund som er omfattet av A2. Dette gjelder YS-forbundene Delta, Parat og Bibliotekarforbundet.

##### *3.1.2 Om YS Spekter*

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - YS er inndelt i fem forhandlingssektorer, YS Privat, YS Kommune, YS Stat, YS Spekter og YS Finans. YS organiserer totalt ca 210 000 medlemmer i de fem sektorene, hvorav ca. 16 000 arbeider innen Spekterområdene. Av disse tilhører ca. 10 000 Spekter Område 10 Helseforetak. Arbeidstvisten er begrenset til YS-forbundene Delta, Parat og Bibliotekarforbundet, som samlet organiserer i underkant av 8 000 medlemmer i Område 10 Helseforetak.

##### *3.1.3 Avtaleområdet, avtaleverket og forhandlingsordningen*

Spekter ble etablert i 1993 som arbeidsgiverforening for fristilte statlige virksomheter (tidligere Norges arbeidsgiverforening for virksomheter med offentlig tilknytning (NAVO)), og representerer i dag ca. 190 medlemsvirksomheter med om lag 180 000 ansatte. Av disse arbeider ca. 110 000 innen spesialisthelsetjenesten.

Forhandlingsordningen i Spekter er regulert i Hovedavtale mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - YS.

Overenskomstens oppbygging følger av Hovedavtalens § 4:

**”§ 4 Overenskomst**

Virksomhetene i Spekter inndeles i overenskomstområder som kan bestå av en eller flere virksomheter. Dersom annet ikke avtales, skal overenskomsten inngås mellom Spekter og YS-Spekter og bestå av to deler, A og B.

Del A Overenskomstens generelle del forhandles mellom Spekter og YS-Spekter 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 YS-Spekter 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.”

For overenskomstområde I0 Helseforetak er forhandlingsordningen regulert i særskilt avtale:

"Partene er for hovedavtaleperioden 2008-2011 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 Helse.

Overenskomst for medlemmer av Delta, Parat (inkl. Sosialtjenestemennenes landsforbund) og Bibliotekarforbundet og for medlemmer av øvrige forbund/foreninger tilsluttet YS-Spekter gjennomføres i to separate prosesser:

- Trinn 1: Spekter og YS-Spekter forhandler om overenskomstenes del A. Spekter og YS-Spekter fastsetter deretter prinsipper og premisser for forhandlingene i trinn 2-4.
- Trinn 2: Spekter Helse og de forbund/foreninger tilsluttet YS-Spekter som har forhandlingsrett i virksomheter i området forhandler om "de sosiale bestemmelsene" som skal være felles for alle arbeidstakere i overenskomstområdet (del A 1).
- Trinn 3: Spekter Helse og Delta, Parat (inkl. Sosialtjenestemennenes landsforbund) og Bibliotekarforbundet forhandler om den nasjonale

forbundsvis delen av overenskomsten (A2). Partene tar stilling til om det skal gjennomføres lokaleforhandlinger i henhold til trinn 4.

- Trinn 4: Det føres eventuelle lokale forhandlinger i henhold til hovedavtalens bestemmelser for de forbund/foreninger tilsluttet YS-Spekter som har forhandlingsrett i virksomhetene. Før eventuelle lokale forhandlingene starter, skal Spekter og YS-Spekter fastsette frister for gjennomføring av forhandlingene og for å be om bistand, jf. hovedavtalen § 7.
- Trinn 5: Spekter og YS Spekter avslutter forhandlingene i overensstemmelse med hovedavtalen § 7 femte ledd.

Øvrige forbund/foreninger tilsluttet YS Spekter, og som ikke følger denne hovedmodellen, deltar i trinn 2 og følger for øvrig forhandlingsmodellen i hovedavtalen.

Spekter/Spekter Helse og YS-Spekter/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.

Forhandlingsresultatet vedtas eller forkastes som en helhet i henhold til reglene i hovedavtalen § 8.

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

Dersom Spekter og YS-Spekter er enige om det kan det foretas endringer i denne avtale i forbindelse med overenskomstrevisjon.

Denne avtale har samme varighet og oppsigelsesfrist som hovedavtalen."

#### *3.1.4 Forhandlingene fram til behandling i Rikslønnsnemnda*

YS representantskap vedtok 2. mars 2010 YS' inntektspolitiske dokument, som et overordnet og retningsgivende policydokument for forhandlingene i de ulike sektorene i 2010. I dokumentet heter det blant annet:

*"YS mener at konkurranseutsatt sektor må være retningsgivende for lønnsveksten i alle sektorer og støtter den utvidete frontfagsmodellen, der også funksjonærlønninger hensyntas. Likelønn vil bli et sentralt tema i årets oppgjør og YS mener det er på tide*



*å gjøre kraftfulle grep. I tillegg er det tariffområder og enkeltgrupper som er blitt hengende etter og som vil kreve tillegg for å rette opp skjevheter. Vi mener at frontfagsmodellen må praktiseres på en måte som tillater partene å ta tak i skjevheter."*

### *3.1.5 Forhandlingsforløpet*

#### 3.1.5.1 Innledende forhandlinger

Det ble gjennomført innledende forhandlinger mellom partene 13.-14. april 2010 på den sentrale A-delen. YS Spekter overleverte ett skriftlig dokument til Spekter. I dette dokumentet ble det blant annet fremhevet følgende:

*"Det er et mål for YS Spekter å bidra til mer likhet i lønnsnivået for kvinner og menn i norsk arbeidsliv. Med et kjønnsdelt arbeidsmarked som også i stor grad følger skillet mellom offentlig og privat sektor vil det være behov for ekstraordinære lønnstiltak også i Spekter-området for å bidra til mer likhet i avlønningen mellom menn og kvinner i norsk arbeidsliv."*

Gjennom forhandlingsløpet ble det fra Spekter presentert tilbud i form av fortløpende utkast til protokoller.

#### 3.1.5.2 Forhandlinger i Overenskomstområde 10 Helseforetak

##### *Forhandlinger om sosiale bestemmelser*

Den 3. mai 2010 ble det enighet om sosiale bestemmelser for Overenskomstområde 10 Helseforetak. Disse bestemmelsene tas inn i A2-overenskomsten.

#### 3.1.5.3 Forhandlinger om A2-Overenskomst

A2-delen av overenskomsten består i tillegg til de sosiale bestemmelsene, av bestemmelser om arbeidstid, ulempetillegg og lønn. Forhandlingene ble gjennomført i perioden 3.-9. juni 2010.

##### *Krav/tilbud nr. 1 fra Spekter 21. mai 2010*

I dette tilbudet viste Spekter noen av sine prioriteringer for oppgjøret. Blant annet ble det fremhevet at Spekter prioriterer at det skal innføres et særskilt lønnstillegg for arbeidstakere i stillingsgruppe 3, "Fagarbeiderstillinger/3 års videregående utdanning og autorisasjon etter lov om helsepersonell". Dette innebærer at det etableres et nytt minstelønnsnivå for denne stillingsgruppen som ligger over minstelønnsnivået for stillingsgruppe 2, "Fagarbeiderstillinger/3 års videregående utdanning".

##### *Krav nr. 1 fra YS Spekter 3. juni 2010*

I kravet viste YS Spekter sine grunnleggende prioriteringer for oppgjøret. Blant annet ble det konkretisert et nytt minstelønnsnivå for stillingsgruppe 3 i tråd med det Spekter hadde krevd/tilbudt i sitt første dokument. Kravet ble formidlet 3. juni 2010 per e-post, 1 1/4 time før formell oppstart av forhandlingene kl. 14.30. Kravet ble også overlevert i møtet.

##### *Krav/tilbud nr. 2 fra Spekter 3. juni 2010*

Dette var siste krav/tilbudsdokument fra Spekter. Dokumentet omtaler de generelle rammene for oppgjøret, og noen få konkrete endringer i avtalen. I dokumentet responderer Spekter i liten grad på de økonomiske kravene som YS Spekter har fremmet.

*Utkast til enighetsprotokoll 9. juni 2010*

I forhandlingene ble det i liten grad utvekslet krav og tilbud i form av dokumenter. I stedet kom Spekter med utkast til protokoll som ble utviklet ettersom forhandlingene skred fram. Dette er protokollen med vedlegg som YS Spekter hadde tilbud om å underskrive, da de valgte å bryte.

Avstanden mellom siste krav/tilbud fra Spekter og kravene fra YS Spekter var for stor og YS Spekter valgte derfor å bryte forhandlingene 9. juni 2010. Plassoppsigelsen ble meddelt 10. juni 2010.

Riksmeklingsmannen la ned forbud mot arbeidsstans 10. juni 2010, og innkalte til mekling 28. juni 2010. Krav om slutføring av meklingen ble overlevert den 24. juni 2010.

*YS Spekter sitt meklingsdokument inn i meklingen*

Her fremgår blant annet følgende:

*"På bruddtidspunktet var streiken i kommunal sektor avsluttet og det forelå et resultat. En hovedgrunn til at YS Spekter Helse ikke kunne akseptere kravet/tilbudet fra Spekter Helse var at det inneholdt langt lavere minstelønnssetninger enn det arbeidstakerne i kommunesektoren fikk."*

*Spekter sitt meklingsdokument inn i meklingen*

Under oppsummeringen fremgår følgende tilbud fremsatt av Spekter:

*"På denne bakgrunn kan Spekter ikke gi annet tilbud til YS enn det som er akseptert i forhandlinger med LO og i mekling med Unio."*

YS Spekter valgte å bryte meklingen kl. 00:10 natt til 29. juni. Det ble ikke lagt fram noe skriftlig forslag fra meklingsmannen før bruddet, og meklingen ble avsluttet. Plassfratredelsen ble iverksatt fra arbeidets begynnelse 29. juni. I forbindelse med plassfratredelsens innretning og omfang ble det fra YS Spekter sin side sørget for at hensynet til liv og helse ble ivaretatt i alle konfliktens faser. Konflikten ble videre trappet opp i ytterligere to faser, slik at totalt 538 medlemmer var i streik da Arbeidsdepartementet innkalte partene til møte 13. juli 2010. Statssekretær Gina Lund meddelte partene i konflikten at regjeringen ville vedta en provisorisk anordning om at konflikten må løses ved tvungen lønnsnemndsbehandling. YS Spekter besluttet på den bakgrunnen å avblåse konflikten, og arbeidet ble gjenopptatt.

Forslag om tvungen lønnsnemnd ble godkjent av Kongen i statsråd 13. august 2010.

*3.1.6 Bakgrunnen for kravene*

### 3.1.6.1 Hovedkravene fra YS Spekter

#### *Lik minstelønn for kommunal sektor og helseforetakene*

YS Spekter la fram et dokument med økonomiske krav som i all hovedsak baserte seg på kravet som YS Kommune hadde fremmet i kommunal sektor. På tidspunktet kravet ble fremmet var det streik i kommunal sektor. Vi gjorde det klart for Spekter under kravoverleveringen at vi krevde omtrent det samme for Overenskomstområde 10 Helseforetak som vi krevde i kommunal sektor. Spesielt la vi vekt på at det er viktig at vi får omtrent de samme minstelønnssetene som i kommunal sektor.

På bruddtidspunktet var streiken i kommunesektoren avsluttet og det forelå et resultat. YS Spekter kunne ikke akseptere kravet/tilbudet fra Spekter da det inneholdt langt lavere minstelønnsseter enn det arbeidstakerne i kommunesektoren fikk.

#### *Lønnsutviklingen i overenskomstområde 10*

Lønnsutviklingen har over år vært gjennomgående lavere for YS Spekter sine grupper innenfor sykehusene enn for tilsvarende grupper i KS tariffområde. Dette kan tilskrives forhandlingsordningen hvor arbeidstakersiden på A2-overenskomsten forhandler på sin egen lønnsmasse. Unio, hvor Norsk Sykepleierforbund er den største organisasjonen, forhandler om fordeling av sin egen lønnsmasse på ulike lønsmessige tiltak. LO Stat og YS Spekter har en felles lønnsmasse på A2-overenskomsten som det forhandles på. Forbundene i LO Stat/YS Spekter organiserer i all hovedsak de lavest lønnede i sykehusene, som assistenter, renholdere, hjelpepleiere, helsesekretærer, ambulansearbeidere, kjøkkenpersonale, sekretærer, konsulenter med flere.

Over flere tariffoppgjør har dette bidratt til å forsterke lønnsforskjellene i sykehusene mellom LO Stat/YS Spekter sine medlemmer på den ene siden og i favør Unio og Akademikernes medlemmer på den andre siden, jf. merknadene fra YS under bokstav VII i rapport om overenskomststruktur og lønssystem i Spekter.

#### *Etterslep i forhold til KS tariffområde*

I forhold til KS tariffområde er utslaget systematisk lavere lønnstillegg på grunn av lavere gjennomsnittslønn i LO Stat/YS Spekters lønnsmasse. I KS tariffområde er gjennomsnittslønnen i lønsmassen høyere, og således koster lønsmessige endringer mindre målt i prosent enn det koster i overenskomstområde 10. Spekters lønnspolitikk med å tilby omtrent samme økonomiske ramme som i KS medfører at pengene ikke strekker til, og ønskede lønsmessige tiltak ikke kan realiseres. For å komme ut med omtrent samme økonomiske ramme som i KS tariffområde har partene vært nødt til å forskyve virkningstidspunktene for generelle lønnstillegg og minstelønnshevinger til senere på året. Dette har blant annet medført at det ikke har vært penger til å gjennomføre lokale lønnsforhandlinger de siste fire årene. Konsekvensen av å ha senere virkningstidspunkt for lønnstillegg enn i KS tariffområde har vært et større overheng inn i det påfølgende tariffoppgjørår, og enda trangere økonomisk ramme sammenliknet med offentlig sektor ellers, jf. merknadene fra YS under bokstav VII i rapporten om overenskomststruktur og lønssystem i Spekter.

#### *Konsekvensene av tilbudet fra Spekter*

Tilbudet fra Speker innebærer at minstelønssatsene på A2-overenskomsten blir lavere enn resultatet i KS. Ansatte med 10 års ansiennitet i stillingsgruppe 1, 2, 3 og 4 vil bli liggende 5300 - 7500 kroner under nivået i KS tariffområde. Vi ble også tilbudt et senere virkningstidspunkt; minstelønnshevingene skjer fra 1. august 2010 i KS, mens Speker sitt tilbud er 1. oktober 2010. Det senere virkningstidspunkt innebærer også et inntekstbortfall i en periode på to måneder.

Selv om Speker tilbød oss et høyere generelt tillegg (11 000 kroner med virkning 1. oktober 2010) enn i KS (2,1 prosent, minimum 7100 kroner med virkning 1. juli 2010), vil effekten av slike tillegg ikke være varig. Generelle tillegg har en tendens til å bli innhentet av sentralt gitte tillegg i påfølgende tariffoppgjør. En heving av minstelønssatsene derimot vil ha varig karakter. Utviklingen synes å gå i retning av at minstelønssatsene fremover vil utvikle seg ulikt i henholdsvis KS Hovedtariffavtale og i A2-overenskomsten. Dette vil i så fall ikke være i tråd med YS Spekers vedtatte lønnspolitikk, og vil virke konkurransevridende med hensyn til å beholde og rekruttere kompetent personale.

I KS tariffområde ble minstelønnsgarantien for de med 20 års lønnsansiennitet innfridd med 311 200 kroner med virkning 1. mai 2010. I tillegg kommer det generelle tillegget på 7100 kroner med virkning 1. juli 2010, til sammen 318 300 kroner fra 1. juli 2010. Speker sitt tilbud for å innfri minstelønnsgarantien er 311 000 kroner med virkning 1. oktober 2010. En betydelig forskjell på minus 7300 kroner, samtidig som "garantien" utsettes til 1. oktober 2010. I tillegg ble det avtalt i KS tariffområde lokale lønnsforhandlinger med en pott på 0,85 prosent med virkning 1. august 2010. Denne kostnaden er det ikke penger til på A2-overenskomsten.

#### *Høyere minstelønn for stillingsgruppe 3 enn for stillingsgruppe 2*

YS Speker har i hovedoppgjørene 2006 og 2008 krevd at arbeidstakere i stillingsgruppe 3 skal ha høyere minstelønn enn stillingsgruppe 2. Det ble svært positivt mottatt da vi fikk krav/tilbud nr. 1 fra Speker hvor det fremkom at de prioriterer innføringen av et slikt skille. Underveis i forhandlingene kom det imidlertid fram at vi ikke ville bli tilbudt dette. YS Speker kunne ikke akseptere kravet/tilbudet fra Speker da det ikke inneholdt høyere minstelønn for stillingsgruppe 3 enn for stillingsgruppe 2.

#### *Utvexling av krav/tilbud før forhandlingene startet*

Den 21. mai 2010, før forhandlingsstart og under meklingen i KS og meklingen mellom Unio og Speker, mottok YS Speker et krav/tilbud fra Speker per e-post. Her signaliserte Speker at de ville prioritere at det gis et særskilt lønnstillegg for arbeidstakere i stillingsgruppe 3. Videre (sitat):

*"Dette innebærer at det etableres et nytt minstelønnsnivå for denne stillingsgruppen som ligger over minstelønnsnivået i stillingsgruppe 2. I tillegg til at dette prioriterer viktige personellgrupper med autorisasjon etter helsepersonelloven vil et slikt tiltak treffe store kvinnedominerte grupper".*

Som en konsekvens av dette kravet/tilbudet, fremmet YS Speker i kravdokument 1, datert 3. juni 2010 et krav med omtent samme ordlyd. Dessuten tallfestet vi vårt krav

på de ulike ansiennitetsnivåene i stillingsgruppe 3, slik at de gjennomgående ble liggende 5000 kroner over ansiennitetsnivåene i stillingsgruppe 2.

*Ambulansearbeidere med gjennomført høyskoleutdanning i paramedic*

YS Spekter organiserer det store flertallet av ambulansearbeidere i Norge. Dette er et yrke med krav til å kunne fatte livsviktige beslutninger raskt. Kompetanse og kompetanseutvikling, samt å stimulere til dette for denne gruppen, er derfor viktig. Paramedic-utdanningen er en videreutdanning på høyskolenivå. YS Spekter krever derfor at ambulansearbeidere med slik videreutdanning lønnes tilsvarende stillingsgruppe 4, "Stillinger hvor det kreves høyskoleutdanning". Likevel var ikke Spekter Helse villig til å tilby noe til denne gruppen under forhandlingene. Av den grunn kunne ikke YS Spekter akseptere kravet/tilbudet fra Spekter.

*Revisjonen av A2-overenskomsten i 2008*

I oppgjøret i 2008 var partene enige om at Paramedic-utdanningen bør gi lønnsmessig uttelling. I en felles protokolltilførsel i protokollen fra A2-forhandlingene i 2008 ble følgende inntatt:

*"Partene er enige om at relevant kompetanse utover grunnutdanningen til stillingen som ambulansearbeider skal vurderes lønnsmessig dersom det er på det rene at kompetansen nyttiggjøres. Partene er enige om at paramedic-utdanningen er et viktig kompetansehevende tiltak for ambulansepersonell. Lønnsnivået for ambulansepersonell med denne tilleggsutdanningen bør avspeile den formal- og realkompetanse arbeidstakeren innehar. Med hensyn til avlønning vises også til protokollens pkt. VIII femte avsnitt. For ambulansepersonell skal kompetansekartleggingen foretas innen 1. oktober 2008."*

YS Spekter har gjennom en kartlegging blant våre foretakstillitsvalgte fått bekreftet at ingen helseforetak har fulgt opp protokolltilførselen som forutsatt.

*Mellomoppgjøret 2009*

Blant annet som en følge av at kompetansekartleggingen og lønsspørsmålet for ambulansearbeidere ikke ble fulgt opp lokalt, krevde YS Spekter ved mellomoppgjøret i 2009 at det:

*"gjennomføres reelle forhandlinger om lønnsuttelling for real- og formalkompetanse på bakgrunn av kompetansekartleggingen innen 30. April 2010. Som veiledende norm for lønnsfastsettelsen viser vi til den anbefaling som ble gitt i 2008-oppgjøret med et tillegg på 20 000 kroner for real- eller formalkompetanse tilsvarende ett års utdanning. Kartleggingsarbeidet skal være sluttført 1. februar 2010."*

I protokollen fra mellomoppgjøret 2009, del V - kompetanse ble det enighet om følgende:

*"Det vises til pkt. VII Kompetanse i protokoll datert 28. mai 2008. Foretak som ikke har foretatt kompetansekartlegging skal foreta slik kartlegging innen 1. februar 2010."*

YS Spekters kartlegging viser at helseforetakene ikke har vurdert ambulansesarbeidere lønsmessig for den kompetansen de nyttiggjør seg i tjenesten.

### 3.1.6.2 Andre krav

- Tilleggsutdanning relatert til ansvars- og arbeidsoppgaver skal automatisk gi lønsmessig virkning og uttelling.
- Bibliotekarer med spesialutdanning innplasseres i stillingsgruppe 5.
- Lønnsrelasjonene lokalt må ta høyde for lønnsrelasjonsproblematikk knyttet til å ledere med direkte lederansvar lønnes høyere enn arbeidstakere de er satt til å lede.
- Minstelønnen for tillitsvalgte heves til 380 000 kroner per år.
- Lokale lønnstillegg skal "flyte oppå" den til enhver tid gjeldende minstelønn for stillingen.
- En forpliktende tekst med hensyn til tredelt turnusarbeid.

### 3.1.7 Oppsummering av hovedkrav

Hovedkravene som YS Spekter legger til grunn er etter dette:

- Minstelønnsseter på nivå med det som arbeidstakerne i kommunesektoren fikk.
- Ytterligere en heving av minstelønnssetene med 5000 kroner på alle ansiennitetsstrinn for stillingsgruppe 3.
- Ambulansesarbeidere med fullført høyskoleutdanning i paramedic lønnes tilsvarende stillingsgruppe 4 med virkning xx.xx.2010.

## **3.2 Spekter**

### *3.2.1 Innledning*

#### 3.2.1.1 Tvistens omfang

Tvisten gjelder brudd i forhandlingene ved overenskomstrevisjonen 2010 mellom Spekter og YS Spekter i overenskomstområde 10 Helseforetak for de forbund som har nasjonal forbundsvis overenskomstdel.

Spekter og YS-forbundene Delta, Parat og Bibliotekarforbundet har ikke kommet til enighet i forhandlingene om overenskomstens del A2 (den nasjonale forbundsvise overenskomstdelen).

#### 3.2.1.2. YS Spekter

YS organiserer om lag 210 000 medlemmer hvorav om lag 10 000 har sitt daglige virke i spesialisthelsetjenesten. Arbeidstvisten er begrenset til forbundene Delta, Parat og Bibliotekarforbundet som organiserer i overkant av 7500 medlemmer i spesialisthelsetjenesten. Antall organiserte arbeidstakere i de ulike hovedorganisasjonene i overenskomstområdet er:

Unio: 35 804 (38,7 prosent)

LO: 24 749 (26,7 prosent)

Akademikerne: 15 001 (16,2 prosent)

YS (med A2): 7631 (8,2 prosent)

YS (uten A2): 2493 (2,7 prosent)

SAN: 6903 (7,5 prosent)

Det er gruppen YS med A2 (nasjonal forbundsvis overenskomst) som er omfattet av tvisten.

### 3.2.1.3. Forhandlingsordningen i Spekter

Forhandlingsordningen i Spekter er regulert i Hovedavtale mellom Spekter og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS).

Overenskomstens oppbygging følger av Hovedavtalens § 4, jf. over i pkt. 3.1.3. Oppsummert består overenskomstene i Spekter av flere deler hvor ulike aktører forhandler de ulike delene. Overenskomst er først etablert når alle deler er forhandlet ferdig og vedtatt av partene. Partene i overenskomsten er Spekter og YS Spekter.

### *3.2.2. Forhandlingsforløpet*

Spekter og YS Spekter gjennomførte innledende sentrale forhandlinger (overenskomstens del A) 13. og 14. april 2010. Spekter og forbundene i YS gjennomførte forhandlinger om de sosiale bestemmelser 3. mai 2010 (overenskomstens del A1). I disse forhandlingene kom Spekter og forbundene i YS til enighet slik det fremgår av protokoll datert 3. mai 2010. De sosiale bestemmelsene er likelydende for alle ansatte i helseforetakene.

Spekter og henholdsvis Delta, Parat og Bibliotekarforbundet gjennomførte i perioden 3. til 10. juni 2010 forhandlinger om revisjon av overenskomstens del A2. Det ble gjennomført samtidige forhandlinger med LO-forbundene.

Spekter oversendte 21. mai 2010 et dokument til YS og LO-forbundene som anga Spekters posisjon i forhandlingene om revisjon av overenskomstens del A2. Spekter var på dette tidspunkt i mekling med Unio.

Ved oppstart av forhandlingene 3. juni 2010 overleverte Spekter et nytt dokument blant annet med bakgrunn i at det på dette tidspunktet forelå en meklingsløsning med Unio. På samme møte overleverte YS Spekter sine krav.

Spekter og LO-forbundene kom 9. juni 2010 til enighet om revisjon av overenskomstens del A2. Minstelønnsseter for høyskolegruppene og endringene i overenskomstens del A2 var de samme som i meklingsresultatet for Unio.

Spekter ga samme dag YS-forbundene tilbud om tilsvarende revisjon av overenskomstens del A2 som det som var forhandlingsresultatet for LO-forbundene og meklingsresultatet for Unio-forbundene. De økonomiske sidene av resultatet var på nivå med offentlig sektor for øvrig.

I forhandlingsmøte 10. juni 2010 konstaterte Spekter og YS-forbundene at det ikke var mulig å komme til enighet. Samme dag konstaterte Spekter og YS at det ikke var mulig å komme til enighet i overenskomstområdet.

### *3.2.3. Mekling*

På bakgrunn av YS Spekters melding om plassoppsigelse datert 10. juni 2010, la Riksmeklingsmannen ned forbud om arbeidsstans i brev av samme dato. Mekling ble gjennomført 28. juni 2010. Meklingsmannen konstaterte at det ikke var grunnlag for å fremsette forslag som ville forventes å få tilslutning fra begge parter, og avsluttet derfor meklingen.

### *3.2.4. Streik*

Streiken startet 29. juni 2010 hvor 190 medlemmer fra YS-forbundene Delta, Parat og Bibliotekarforbundet nedla arbeidet. 10 helseforetak ble berørt av den første plassfratredelsen.

YS Spekter varslet i brev 30. juni 2010 opptrapping av streiken og meldte plassfratredelse for ytterligere 157 medlemmer med fratreden 5. juli 2010. Fratredelsen var dels en opptrapping av streiken ved helseforetak som var berørt av det første uttaket og dels en utvidelse til flere helseforetak.

YS Spekter varslet ytterligere en opptrapping av streiken i brev 9. juli 2010. Plassfratredelsen gjaldt fra 14. juli 2010. Denne gangen omfattet plassfratredelsen 25 medlemmer; 22 av disse ved allerede berørte helseforetak og 3 medlemmer ved et nytt helseforetak.

Streiken ble avsluttet ved at statssekretær Gina Lund 13. juli 2010 ga partene underretning om at regjeringen ville vedta en provisorisk anordning om at konflikten løses ved tvungen lønnsnemndsbehandling.

Ved streikens avslutning var 347 medlemmer omfattet av plassfratredelsene. Uttaket rammet i betydelig grad ambulansetjenesten ved de berørte helseforetakene.

### *3.2.5 Arbeidsgiverforeningens Spekters anførsler*

Spekter har mottatt ett skriftlig krav fra YS til de innledende sentrale forhandlingene og ett krav til forhandlinger om overenskomstens del A2. I kravet til A2 vises det til Rapport fra partssammensatt utvalg, overenskomststruktur og lønssystem i Spekter. Rapporten er fra 2009.

Forbundene i YS Spekters krav oppstiller ønske om en rekke endringer, både tekstlige endringer til overenskomsten og endringer knyttet til økonomi. YS Spekter har imidlertid slik vi har oppfattet det, både overfor oss og i media, fremholdt følgende overordnede økonomiske krav som bruddgrunnlag i denne konflikten:

1. Likelønn



2. Krav om at minstelønnsatsene for ansatte i kommunene og sykehusene skal være like.
3. Mindrelønnsutvikling (etterslep) i forhold til kommunesektoren
4. Lønsmessig skille mellom stillingsgruppe 2 og 3
5. Lønsmessig uttelling for ansatte som tar relevant tilleggsutdanning
6. Krav om at ansatte med paramedic-utdanning lønnes i stillingsgruppe 4 (3 års høyskoleutdanning)

Spekter har følgende anførsler til disse kravene:

#### 3.2.5.1 Likelønn

YS Spekter har både i forhandlingene og den etterfølgende streiken fremholdt likelønn og likestilling som sentrale krav. Spekter opplever imidlertid at kravene bærer preg av å favne om likelønn i flere betydninger, og at YS Spekter ikke synes å være tydelige på hva som er deres hovedbudskap/mål.

##### *Likelønn i virksomheten*

I kravet til de innledende sentrale forhandlingene gir YS Spekter uttrykk for at det er et mål å bidra til mer likhet i lønnsnivået for kvinner og menn i norsk arbeidsliv. YS Spekter peker på ulike likestillingsmessige tiltak som kan bidra til å utjevne lønsmessige skjevheter.

Spekter imøtekom dette kravet med tiltak nevnt i protokollen fra de innledende sentrale forhandlingene. Disse tiltakene relaterer seg til tiltak for å oppfylle likestillingslovens definisjon av *lik lønn for arbeid av lik verdi innad i den enkelte virksomhet* samt generelle likestillingsmessige tiltak (jevne fordeling av omsorgsoppgaver i småbarnsfasen, flere kvinner i lederstillinger mv.).

##### *Likelønn "i samfunnet"*

I kravet til overenskomstens A2 i helseforetakene skriver YS Spekter følgende:

##### **"Likelønn**

*Det er et mål for YS-forbundene å bidra til mer likhet i lønnsnivået for kvinner og menn i norsk arbeidsliv. Med et kjønnsdelt arbeidsmarked som også i stor grad følger skillet mellom offentlig og privat sektor vil det være behov for ekstraordinære lønnsiltak for å bidra til mer likhet i avlønningen mellom menn og kvinner i norsk arbeidsliv. Det er en forutsetning at likelønnsiltakene avtales sentralt, at de blir av varig karakter og at de delvis finansieres utenfor rammen av lønnsoppgjøret. YS forbundene mener at flere av våre krav er i tråd med disse forutsetningene".*

I dette kravet fokuseres det på likelønn i en betydning som går utover den enkelte virksomhet; krav om lik lønn mellom kvinnedominerte grupper i offentlig sektor og mannsdominerte grupper i privat sektor.

Allerede i januar 2010 tok Spekter initiativ overfor organisasjonene for å drøfte forholdet til likelønn i overenskomstrevisjonen. Dette som følge av at regjeringen i sin politiske plattform anmodet partene om å avklare om det var grunnlag for et særskilt likelønnsloft i offentlig sektor, samt utarbeide et forslag til hvilke grupper som skal

omfattes av dette. Mandatet fra Soria Moria-erklæringen var å løse likelønnsutfordringene gjennom forhandlinger og prioriteringer. I møtet som ble avholdt med organisasjonene, ga vi uttrykk for at Spekter var villige til å prioritere grupper som var særlig omtalt i Likelønnskommisjonens rapport i vårens lønnsoppgjør. Samtidig ble det understreket som en viktig forutsetning for Spekter at slik prioritering måtte skje innenfor rammene av et normalt økonomisk lønnsoppgjør og innenfor de forhandlings- og prioriteringsteknikker som gjelder i Spekter. Et lønnsloft for de gruppene som er særlig omtalt i Likelønnskommisjonens rapport forutsetter at alle parter er villige til å prioritere de kvinnedominerte yrkesgruppene.

Både på nevnte møte, der YS-forbundene var til stede, og i andre sammenhenger har flere av arbeidstakerorganisasjonene tatt til orde for at det er nødvendig med friske midler fra regjeringen. Man har herunder vist til forslaget til flertallet i Likelønnskommisjonen om en ekstra pott på 3 mrd. kroner til dette formålet.

Spekter har gjennomgående avvist dette. Lønnsforhandlinger og prioriteringer av lønnsmidler er partenes ansvar, og Spekter ønsker ikke at myndighetene eller noen andre skal blande seg inn i dette. Det er bred enighet blant deltakerne i Regjeringens kontaktutvalg om at inntektspolitikken er partenes ansvar.

Spekter vurderer det også som umulig å få til en bindende avtale mellom alle parter i arbeidslivet som gjør at noen grupper kan få en ekstra lønnsutvikling, uten at dette vil utløse nye krav om kompensasjon fra andre grupper. Dermed vil en likelønnsnett bare bidra til at vi reetablerer nye lønnsforskjeller på et høyere lønnsnivå enn i dag.

#### *Likelønn i offentlig sektor*

Etter at streiken ble et faktum 29. juni 2010 foretok YS Spekter en ny justering av innholdet i begrepet likelønn; nå var kravet endret til *lik lønn for likt arbeid i offentlig sektor*. På dette tidspunktet hadde Spekter kommet til enighet med både LO og Unio i helseforetakene, og resultatet av disse forhandlingene imøtekom ikke organisasjonenes krav om likelønnsnett og friske midler fra regjeringen.

Spekter Leser derfor YS dit hen at de omdefinerer kravet og setter likelønnsfanen på sine andre økonomiske hovedkrav; minstelønnsnivåene for ansatte i kommunene og sykehusene skal være like, lønsmessig uttelling for ansvaret som følger av autorisasjon etter helsepersonelloven (lønsmessig skille mellom stillingsgruppe 2 og 3) og ambulansesarbeidere med paramedic- utdanning skal likestilles lønsmessig med andre høyskolegrupper.

#### 3.2.5.2 Krav om at minstelønnsatsene for ansatte i kommunene og sykehusene skal være like

I Deltas flyveblad fremkommer som streikegrunnlag et krav om at minstelønnsatsene for ansatte i kommunene og sykehusene skal være like.

Spekter stiller seg uforstående til dette kravet. Spekter og KS er to selvstendige tariffområder, og partene er ikke på noen måte bundet til disposisjoner i andre tariffområder. Selv om partene tidvis skjeler til andre tariffområder i egne

forhandlinger, har det ikke fra Spekters side vært noe uttalt mål at man skal følge utviklingen i og likestille minstelønnsnivåene i KS og Spekter.

Det faktum at kommunesektoren sysselsetter noen av de samme yrkesgruppene som YS Spekter organiserer i helseforetakene, endrer ikke på denne oppfatning. Variasjon i stillingsinnhold, stillingsstruktur, kompetansesammensetning, pasienttyper/pasientgrunnlag, rekrutterings-/ stabiliseringssituasjonen mv. kan begrunne legitime ulikheter i lønnsnivå.

Det gis fra YS Spekters side inntrykk av at minstelønnsnivåene gjennomgående er lavere i Spekter enn i KS. Dette er ikke korrekt, jf. matrisen nedenfor som viser at det kun er på to ansiennitetstrinn partene i Spekter har avtalt lavere minstelønnsnivåer.

#### *Minstelønnsnivåer – KS og Spekter*

	0 år	4 år	8 år	10 år	20 år
<b>Stillingsgruppe 1</b>					
Spekters tilbud til YS	250.000	255.000	265.000	300.000	311.000
HTA i KS	239.800	244.900	259.900	306.000	
<b>Stillingsgruppe 2 og 3</b>					
Spekters tilbud til YS	285.000	290.000	295.000	330.000	
HTA i KS	279.200	281.200	286.500	335.300	
<b>Stillingsgruppe 4</b>					
Spekters tilbud til YS	321.000	328.000	340.000	367.000	
HTA i KS	321.800	325.000	335.900	374.500	
<b>Stillingsgruppe 5</b>					
Spekters tilbud til YS	344.000	354.000	369.000	401.000	
HTA i KS	340.400	344.300	347.700	398.000	

*Reviderte minstelønnsatser i KS gis med virkning fra 1.8.2010.*

*Spekters tilbud om økte minstelønnsatser heves med virkning fra 1. oktober 2010.*

Spekter konstaterer at det er oppnådd forhandlings- og meklingsløsning vedrørende minstelønnsnivåene med LO og Unio. Disse representerer 88 prosent av berørte arbeidstakere. Spekter ser ingen grunn til at YS Spekter skal tilbys en annen løsning.

#### 3.2.5.3 Mindrelønnsutvikling (etterslep) i forhold til kommunesektoren

YS begrunner sitt krav om lik lønn for likt arbeid i offentlig sektor med at YS Spekters medlemmer etter etableringen av den første overenskomsten i Spekter i 2002 har hatt en dårligere lønnsutvikling enn i KS. Partene har verken i det partssammensatte utvalget eller i årets forhandlinger gått nærmere inn på det tallgrunnlaget som YS Spekter synes å bygge sine påstander på.

Dette er for øvrig heller ikke interessant. Spekter og Spekters medlemsvirksomheter forholder seg til de inntektspolitiske føringene som avtales mellom partene i regjeringens kontaktutvalg. Dette innebærer at partene gjennom de årlige lønnsoppgjørene har ansvar for at lønnsveksten i Norge ikke blir så høy at den svekker konkurranseutsatt sektor. Dette forutsetter at partene ikke bare i dialog med

statsministeren, men også i forhandlingene, holder fast ved frontfagsmodellen og lar denne virke som ramme slik den er forutsatt å gjøre.

Spekter forholder seg videre til at partene i enhver forhandlingsløsning må ta ansvar for resultatet, herunder de lønsmessige konsekvensene resultatet har for egne medlemmer. Spekter vurderer resultatet på vegne av sine medlemmer, KS for sine og YS for sine medlemmer.

#### 3.5.3.4 Lønsmessig skille mellom stillingsgruppe 2 og 3

Overenskomsten mellom Spekter og YS Spekter bygger på et minstelønssystem. Herunder er det avtalt garanterte minstelønnsnivåer for fem ulike stillingsgrupper. Disse er som følger:

<b>Stillingsgruppe</b>	<b>Kompetansekrav som inngår i stillingsgruppene</b>
1	Stillinger hvor det som hovedregel ikke stilles krav om særskilt utdanning.
2	Stillinger hvor det som hovedregel kreves fagarbeiderutdanning eller 3 års videregående utdanning.
3	Stillinger hvor det som hovedregel kreves fagarbeiderutdanning eller 3 års videregående utdanning og autorisasjon etter lov om helsepersonell.
4	Stillinger hvor det som hovedregel kreves 3 års høyskoleutdanning m.fl.
5	Stillinger hvor det som hovedregel kreves 3 års høyskoleutdanning og fagspesifikk eller tverrfaglig spesialutdanning/universitetsutdanning av lavere eller høyere grad

Stillingsgruppene bygger på kompetansekrav til stillingen. Kompetansekravene som sådan er like for stillingsgruppe 2 og 3. Forskjellen mellom stillingsgruppene er at stillingsgruppe 3 også omfatter stillinger som innehar autorisasjon etter lov om helsepersonell.

LO har inngått likelydende overenskomst på dette punktet. Fra LO er det fremholdt at minstelønnsnivåene skal vurderes ut fra konkrete kompetansekrav og at autorisasjon i seg selv ikke skal tilsi et høyere minstelønnsnivå.

Spekter konstaterer og respekterer at den hovedsammenslutningen som representerer flest arbeidstakere innenfor nevnte stillingsgrupper, ikke ønsker en differensiering mellom de to stillingsgruppene.

Spekter ser ikke at det er fornuftige eller tungtveiende grunner til at vi skal gi et annet tilbud til YS Spekter.

#### 3.2.5.5 Lønsmessig uttelling for ansatte som tar relevant tilleggsutdanning

YS Spekter har fremmet et krav om at:

*"Tilleggsutdanning relatert til ansvars- og arbeidsoppgaver skal automatisk gi lønsmessig virkning og uttelling".*

Dette begrunnes med misnøye med at tidligere avtalt kompetansekartlegging og eventuelt påfølgende forhandlinger om lønsmessig kompensasjon for gjennomført etter- og videreutdanning i for liten grad er fulgt opp lokalt av helseforetakene.

Spekter har tatt til etterretning at ikke alle virksomhetene har fulgt opp enigheten fra forrige overenskomstperiode når det gjelder kompetansekartlegging. Spekter ga derfor YS Spekter likelydende tilbud som LO-forbundene, som i hovedsak innebærer en prolongasjon av tidligere enighet, men med ny frist for gjennomføring av kartleggingen.

Følgende tekst er tilbudt:

***"KOMPETANSE***

*Det skal være en sammenheng mellom foretakenes kompetansebehov, planlagt kompetanseutvikling og lønn. Kompetanse erverves gjennom formell fag-/lederutdanning, intern eller ekstern opplæring, faglig veiledning eller som dokumentert realkompetanse.*

*Hovedavtalens § 44 angir at utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på virksomhetens nåværende og fremtidige behov. Arbeidsgiver har som angitt i hovedavtalens § 44 ansvar for kompetansekartlegging i virksomheten. Partene er enige om at slik kartlegging skal være gjennomført innen 01.04.11, dersom den ikke allerede er gjennomført.*

*Dersom det i mellomoppgjøret 2011 gjennomføres B-dels forhandlinger, skal de lokale parter hensynta de lønsmessige endringer som følger av kompetansekartleggingen.*

*Dersom det ikke gjennomføres B-dels forhandlinger, skal kostnadene ved slike endringer kartlegges og inngå i lønnsreguleringen. Partene anbefaler at slik lønsmessig endring gis opp til kr 20.000,- for inntil 1 års relevant videre-/etterutdanning. For relevant videre-/etterutdanning av kortere varighet ned til 3 måneder benyttes lønnsrelasjonen forholdsmessig."*

Spekter mener som utgangspunkt at det er den anvendte kompetansen som skal vurderes lønsmessig. Det vil si den kompetansen, som ved å kobles med andre kompetanser (teamarbeid, samarbeid på tvers av yrkesgrupper), bidrar til virksomhetens resultater og verdiskaping. Det skal ikke være noen automatikk i at det utløses lønnstillegg ved at man fullfører en etter- eller videreutdanning. Vi har allikevel i dette tilfellet som del av en forhandlingsløsning, vært villige til å anbefale at det etter en kompetansekartlegging vil kunne foretas lønsmessige endringer basert på formalkompetanse.

Spekter konstaterer at LO, som representerer sammenlignbare arbeidstakergrupper,

har akseptert den tilbudte avtalen på dette punktet. Spekter ser ikke at det er fornuftige eller tungtveiende grunner til at vi skal gi et annet tilbud til YS Spekter.

#### 3.2.5.6 Krav om at ansatte med paramedic-utdanning lønnes i stillingsgruppe 4

YS Spekter viser i sitt krav til overenskomstens del A2 til at partene i 2008 avtalte at relevant kompetanse utover grunnutdanningen til stillingen som ambulansarbeider skal vurderes lønnsmessig, dersom det er på det rene at kompetansen nyttiggjøres. Det vises videre til at partene er enige om at paramedic-utdanningen (3 års høyskoleutdanning) er et viktig kompetansehevende tiltak for ambulanspersonell og at lønnsnivået for ambulanspersonell med denne tilleggsutdanningen bør avspeile den formal- og realkompetanse arbeidstakeren innehar.

YS Spekter viser til at de gode intensjonene mellom partene i mindre grad er fulgt opp i helseforetakene, og at man derfor mener at avlønningen av ansatte med paramedic-utdanning må finne sin løsning sentralt.

Arbeidet med å etablere videreutdanningen for ambulanspersonell ble startet i 2002. Det første pilotkullet startet i 2003 og ble avsluttet i 2005. Paramedic-utdanningen for ambulanspersonell er tilrettelagt for ambulanspersonell med fagbrev. Det er et deltidsstudium over to år som kombineres med arbeid i ambulansvirksomhet. Studiet er på 60 studiepoeng og er sammensatt av fire emner á 10 studiepoeng, og to emner på 5 studiepoeng. 60 studiepoeng tilsvarer en årsenhet. Det er i tillegg etablert en påbyggingsenhet som er på 30 studiepoeng. Den nasjonale paramedic-utdanningen tilbys ved Høgskolen i Lillehammer, som har vært sentrale i utvikling av studiet.

Spekter har tidligere i prosesskriftet redegjort for overenskomstens etablerte stillingsgrupper. YS Spekters krav er konkretisert til at ambulansarbeidere med fullført paramedic-utdanning lønnes tilsvarende stillingsgruppe 4.

I stillingsgruppe 4 innplasseres "Stillinger hvor det som hovedregel kreves 3 års høyskoleutdanning m.fl." Når partene her har skrevet "m.fl." siktes det til stillinger som innehar kompetansekrav tilsvarende 3 års høyskoleutdanning. For å innplasseres i stillingsgruppen stilles det med andre ord både krav om *nivå* på utdanningen (høyskolenivå) samt antall *år/kvantitet*. Ved etablering av stillingsgruppene i 2002, var det partenes intensjon at stillingsgruppe 4 skulle omfatte de arbeidstakere som hadde utdanning på bachelor-nivå (3-årig høyskoleutdanning). Stillinger som for eksempel sykepleier, fysioterapeut, ergoterapeut og radiograf inngår i stillingsgruppe 4.

Spekter mener det er på det rene at paramedic-utdanningen med sine 60 eller eventuelt 90 studiepoeng (maks 1,5 årsheter) ikke oppfyller kvantitetskravet for å kunne innplasseres i stillingsgruppe 4. Det var for øvrig ved etableringen av paramedic-utdanningen en diskusjon om denne utdanningen er en fagskole- eller høyskoleutdanning. Dette da det kan argumenteres for at intensjonen med denne videreutdanningen var at den skulle være en yrkesrettet videreutdanning som bygger på fagbrev som ambulansarbeider, og således ligger nærmere definisjonen på en fagskoleutdanning enn en høyskoleutdanning. Spekter ser ikke nødvendigheten av å

gå inn på denne diskusjonen, da kvantitetskravet i seg selv er nok til å avvise innplassering i stillingsgruppe 4.

YS har i Rapport fra partssammensatt utvalg, overenskomststruktur og lønssystem i Spekter (2009) lagt inn en merknad om det uheldige i at helseforetakene tilrettelegger for at like grupper av ansatte får ulike lønns- og arbeidsvilkår på grunn av organisasjonstilknytning. YS går lenger enn som så, nemlig til å mene at arbeidsgiver er rettslig forpliktet til å behandle like grupper av ansatte likt, uavhengig av organisasjonstilknytning. Spekter finner det ikke relevant å drøfte det rettmessige innholdet i disse uttalelsene i Rikslønnsnemnda. Spekter finner imidlertid behov for å understreke det oppsiktsvekkende i at YS går til det alvorlige skritt å ta ut medlemmene i streik for å presse en arbeidsgiver til å avtalefeste bedre bestemmelser for YS ambulansesarbeidere enn det man har inngått av avtaler for LOs ambulansesarbeidere, stikk i strid med egne prinsipper. Spekter tilbød YS likelydende tekst vedrørende ambulansesarbeidere som avtalt med LO:

*”Partene er enige om at relevant kompetanse utover grunnutdanningen til stillingen som ambulansesarbeider skal vurderes lønsmessig dersom det er på det rene at kompetansen nyttiggjøres. Partene er enige om at Paramedic-utdanningen er et viktig kompetansehevende tiltak for ambulansepersonell. For øvrig vises til protokollens punkt XII.”*

Spekter ser ingen grunn til at YS Spekter skal tilbys en annen løsning.

### *3.2.6. Konklusjon*

Forbundene i LO, YS og Unio har siden etableringen av helseforetakene i 2002 hatt tilnærmet likelydende sentral overenskomstdel (del A2), herunder minstelønnsatser. Spekter konstaterer at det er oppnådd forhandlings- og meklingsløsning med organisasjoner som representerer 88 prosent av arbeidstakerne som er dekket av denne overenskomstdelen. YS Spekters krav og senere konfliktgrunnlag begrunner ikke noen annen løsning.

På denne bakgrunn gir ikke Spekter annet tilbud til YS enn det som er akseptert i forhandlinger med LO og i mekling med Unio.

### *3.2.7 Kommentar til påstandens pkt. 2 om virkningstidspunkt:*

Enigheten med LO innebærer at virkningstidspunktet for lønnstilleggene er avtalt til 1. oktober 2010. Spekter mener at det ut fra sakens karakter er klart grunnlag for at Rikslønnsnemnda gjør unntak fra tidligere praksis om å legge til grunn dato for streikens avslutning som virkningstidspunkt. Vårt syn tar også hensyn til forholdet til de forbund som sluttet avtale i enighet.

I denne tvisten ble streiken avsluttet 13. juli og vil om Spekter får medhold i påstandspunkt 1, ikke få noen konsekvenser for YS Spekters medlemmer. Spekter finner det derfor korrekt å legge til grunn at virkningstidspunktet 1.oktober 2010 forskyves med det antall dager streiken varte - 15 dager (fra 29. juni til 13. juli).

#### 4 RIKSLØNNSNEMNDAS MERKNADER

Det fremgår av saksfremstillingen foran at Spekter og LO-forbundene 9. juni 2010 inngikk avtale vedrørende revisjon av overenskomsten mellom disse for del A2, jf. vedlegg 4.

Det er under den muntlige forhandlingen opplyst at de nevnte arbeidstakerforbund utgjør hovedtyngden av arbeidstakere innenfor det aktuelle tariffområdet (88 %).

Rikslønnsnemnda har i sin tidligere praksis lagt til grunn at en arbeidsgiver ikke kan ha ulike overenskomster innenfor samme tariffområde avhengig av organisasjonstilknytning. Det er videre en sterk presumpsjon for at en overenskomst som er akseptert av hovedtyngden av arbeidstakere er balansert og tilfredsstillende.

Under prosedyren er det opplyst at LO-forbundene og YS organiserer arbeidstakere i samme stillingskategorier.

På bakgrunn av ovennevnte, er nemndas flertall – de nøytrale medlemmer samt nemndas medlem Gjerding – blitt stående ved at Spekters påstand pkt. 1 blir å ta til følge, med en mindre modifikasjon. Flertallet kan ikke se at det foreligger slike særlige grunner som tilsier at en skal preferere YS' påstand med hensyn til overenskomstens innhold.

Spekters påstand i pkt. 1 inneholder unntak for romertall XII Arbeidsgrupper. Under den muntlige forhandling er dette begrunnet med at YS ikke gjennom Rikslønnsnemndas kjennelse bør påtvinges å delta i arbeidsgrupper. Flertallet, med tilslutning også fra nemndsmedlem Kollerud, ser det imidlertid slik at arbeidsgruppenes arbeid også har relevans for arbeidstakerne tilknyttet YS. Kollerud har for øvrig under prosedyren ikke motsatt seg deltakelse i arbeidsgrupper. Spekters påstand om unntak på dette punkt tas derfor ikke til følge.

##### Virkningstidspunktet for lønnstilleggene

Enigheten mellom Spekter og LO-forbundene innebærer at virkningstidspunktet for lønnstilleggene er avtalt til 1. oktober d.å.

Det følger av sikker praksis i Rikslønnsnemnda at lønnstillegg først utbetales etter at arbeid er gjenopptatt i tilknytning til en streik.

I foreliggende sak ble det ikke oppnådd enighet mellom partene under mekling, og streik ble iverksatt fra 29. juni. Streiken ble avsluttet ved at Statssekretær Gina Lund i Arbeidsdepartementet 13. juni ga partene underretning om at regjeringen ville vedta en provisorisk anordning om at konflikten løses ved tvungen lønnsnemnd. Etter dette ble arbeidet gjenopptatt umiddelbart.

I en slik situasjon ser ikke den samlede nemnd at det er grunn til å forskyve virkningstidspunktet i forhold til LO-forbundene med det antall dager streiken varte.

Virkningstidspunktet settes derfor til 1. oktober 2010.



Nemndsmedlemmet Kollerud:

Under henvisning til det som ble anført fra YS vedrørende lønnsutviklingen og den økonomiske beregningen av kostnadene ved lønnsoppgjørene i Overenskomstområde 10 Helse, mener YS at det er rom for å prioritere en ytterligere lønnsvekst i Overenskomstområde 10 Helse, slik det fremkommer i YS Spekter sin påstand i YS Spekter sitt prosesskriv av 5. oktober 2010.

-----

Etter dette blir kjennelse å avsi i samsvar med flertallets oppfatning vedrørende innholdet i ny overenskomst. Det er for øvrig enighet med hensyn til den modifikasjon som gjøres i pkt. 1 i Spekters påstand samt med hensyn til pkt. 2, jf. s. 5 og 6 foran.

-----

Medlemmene fra LO og NHO har ikke stemmerett i saken, men har ikke noe å bemerke til avgjørelsen.

### **III SLUTNING**

#### **Sak 2/2010 Tvisten mellom YS Spekter og Arbeidsgiverforeningen Spekter**

1. Overenskomsten mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og YS Spekter for medlemmer i medlemsorganisasjonene Delta, Parat og Bibliotekarforbundet består i overenskomstperioden 2010 - 2012 av følgende deler:

Del A:

Protokoll mellom Spekter og YS Spekter fra innledende sentrale forhandlinger datert 13. og 14. april 2010. Se vedlegg 2.

Del A 1:

Protokoll mellom Spekter Helse og forbundene i YS Spekter om sosiale bestemmelser datert 3. mai 2010. Se vedlegg 3.

Del A 2:

Likelydende del A2 som er inngått mellom Spekter og LO for perioden 1. mai 2010 - 30. april 2012 gjøres gjeldende for medlemmer av YS som er tilsluttet medlemsorganisasjonene Delta, Parat og Bibliotekarforbundet (se vedlegg 4), med følgende unntak:

- Romertall XV: Frist for utvalgsarbeidene ved Oslo universitetssykehus HF og Vestre Viken HF, jf. protokollen romertall XV settes til 1. desember 2010.

- Ensidig protokolltilførsel fra LO-forbundene.

2. Virkningstidspunkt for alle lønnstillegg settes til 1. oktober 2010.

Stein Husby

Steinar Strøm

Anne-Britt Evensen Norum

Erik Kollerud

Stein Gjerding

**Ikke stemmeberettigede medlemmer:**

Dag Bjørnar Jonsrud

Kristin Juliussen

Tor-Arne Solbakken

Rolf Negård

## **IV Vedlegg**

Vedlegg 1: Meklingsdokumentasjon fra Spekter Helse i sak 2010/065

Vedlegg 2: Protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2010 datert 13. og 14. april 2010.

Vedlegg 3: Protokoll fra forhandlinger vedrørende sosiale bestemmelser for overenskomstområde 10 Helseforetak datert 3. mai 2010.

Vedlegg 4: Protokoll datert 9. juni 2010.

**Bilag 18:**

**Spekter Helse sitt meklingsdokument i sak 2010/065**

# MEKLINGSdokUMENTASJON

## Sak 2010/065

### Mekling mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og YS Spekter vedrørende overenskomstrevisjonen 2010 i overenskomstområde 10 (Helseforetak)

#### INNLEDNING

Meklingen gjelder brudd i forhandlingene ved overenskomstrevisjonen 2010 mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og YS Spekter i overenskomstområde 10 Helseforetak for de forbund som har nasjonal forbundsvis overenskomstdel.

Spekter Helse og YS forbundene Delta, Parat og Bibliotekarforbundet har ikke kommet til enighet i forhandlingene om overenskomstens del A2 (den nasjonale forbundsvis overenskomstdelen).

Det er ikke gjennomført lokale forhandlinger om overenskomstens del B. Spørsmålet om det skal gjennomføres lokale forhandlinger om overenskomstens del B er meklings tema.

Det foreligger et forhandlingsresultat med alle LO-forbundene og et meklingsresultat med alle Unio-forbundene. Det redegjøres nærmere for disse resultatene i beskrivelsen av forhandlingsforløpet.

#### FORHANDLINGSORDNINGEN I SPEKTER

Forhandlingsordningen i Spekter er regulert i Hovedavtale mellom Spekter og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS).

#### Bilag 1: Hovedavtale av 2008 mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og YS

Overenskomstens oppbygging følger av Hovedavtalens § 4:

#### **§ 4 Overenskomst**

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

*Dersom annet ikke avtales, skal overenskomsten inngås mellom Spekter og YS-Spekter og bestå av to deler, A og B.*

*Del A Overenskomstens generelle del forhandles mellom Spekter og YS-Spekter 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 YS-Spekter som er forhandlingsberettiget i virksomheten etter § 5.*

denne overenskomsten som skaper fredsplikten i neste periode. Dette er ikke til hinder for at partene i overenskomsten på ordinær måte kan avtale en mellomårsklausul uten fredsplikten.

Forhandlingsresultatet vedtas eller forkastes som en helhet i henhold til reglene i hovedavtalens § 8.

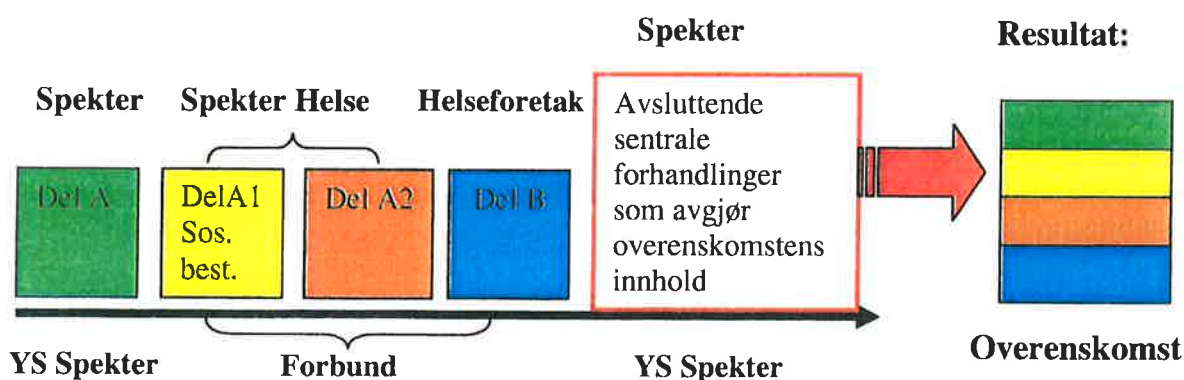
Dersom det ikke oppnås enighet under et av trinnene i forhandlingsforløpet skal Spekter og YS-Spekter ta stilling til hvordan forhandlingene kan videreføres, eventuelt at en av partene velger å avslutte forhandlingene og si opp plassene.

Dersom Spekter og YS-Spekter er enige om det kan det foretas endringer i denne avtale i forbindelse med overenskomstrevisjon.

Denne avtale har samme varighet og oppsigelsesfrist som hovedavtalen.

### **Bilag 2: Protokoll datert 6. desember 2007 mellom Spekter og YS Spekter om Avtale om forhandlingssystem i overenskomstområde helseforetak**

Forhandlingsordningen kan skjematisk fremstilles slik:



### **FORHANDLINGSFORLØPET**

Spekter og YS Spekter gjennomførte innledende sentrale forhandlinger (overenskomstens del A) 13. og 14. april.

### **Bilag 3: Protokoll innledende sentrale forhandlinger (del A) datert 13. og 14. april 2010**

Spekter Helse og forbundene i YS gjennomførte forhandlinger om de sosiale bestemmelser 3. mai (overenskomstens del A1). I disse forhandlingene kom Spekter Helse og forbundene i YS til enighet slik det fremgår av protokoll datert 3. mai 2010.

### **Bilag 4: Protokoll datert 3. mai 2010 mellom Spekter Helse og forbundene i YS om sosiale bestemmelser for overenskomstområde 10 helseforetak**

### **Bilag 5: Sosiale bestemmelser overenskomstområde 10 helseforetak**

Spekter Helse og henholdsvis Delta, Parat og Bibliotekarforbundet gjennomførte i perioden 3. til 10. juni forhandlinger om revisjon av overenskomstens del A2. Det ble gjennomført samtidige forhandlinger med LO forbundene.

## **Protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2010**

År 2010, den 13. og 14. april, ble det holdt forhandlinger mellom

- Arbeidsgiverforeningen Spekter og
- Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS), representert ved YS-Spekter

vedrørende revisjon av overenskomstene i Spekter-områdene.

Tilstede i ett eller flere møter:

Fra Spekter:

Anne-Kari Bratten  
Thor Boger  
Hilde Christiansen  
Janne Haugland  
Odd Erik Haugland  
Randi Løvland  
Roald Mikkelsen  
Odd Sverre Norrøne  
Ola Skodje  
Bjørn Skrattegård  
Stein Gjerding  
Gunnar Larsen

Fra YS-Spekter:

Ingerid Bjercke  
Rita Riksfjord Antonsen  
Hege-Merethe Bengtsson  
Sveinung Berger  
Else Marie Brodshaug  
Knut Asle Byklum  
Tor Egeli  
Vegard Einan  
Vidar Furua  
Mona Hermansen  
Bjørn Hovde  
Dag Bjørnar Jonsrud  
Erik Kollerud  
Arnfinn Korsmo  
Jan Erik Martinsen  
Rune Martinsen  
Bjørn Tore Mikkelsen  
Johnny Myrvold  
Kristine Sandvik  
Kirsten Solberg  
Thor Bjarne Stadshaug  
Kai Tangen  
Roy Tommy Jensen

  
J.B

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

## **I INNDELING I OVERENSKOMSTOMRÅDER**

Partene er enige om at virksomhetene inndeles i 10 overenskomstområder. Overenskomstområdene og fordelingen av virksomheter i overenskomstområdene fremgår av vedlegg til protokollen.

## **II GENERELT LØNNSTILLEGG**

Det gis et generelt tillegg på kr. 1.950 pr. år.

Tillegget er bruttotillegg og gis med virkning fra 1. april 2010. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

Partene skal i de videre forhandlingene bygge tillegget inn i sine lønssystemer og selv gjøre de nødvendige omregninger dersom lønssystemene bygger på andre målstørrelser enn årslønn.

Ovenstående generelle tillegg gjelder ikke for overenskomstområdene Lovisenberg og Helseforetak. Her avtales den videre økonomien i forhandlingene om overenskomstens del A2.

## **III TILLEGG FOR Å RETTE OPP LØNNFORSKJELLER MELLOM MENN OG KVINNER**

Det skal fastsettes en lav- og likelønnsrett på den enkelte bedrift på kr 0,50 per time per ansatt. Partene kan i de lokale forhandlingene avsette ytterligere midler til potten. Partene lokalt skal gjennom forhandlinger benytte denne potten til å rette opp skjevheter som måtte være på bedriften, og som skyldes forskjellsbehandling på grunn av kjønn.

Ved forhandlingene skal de lokale parter:

- 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 lønnplassering og vurdere om tilbudene er tilpasset kvinners yrkesdeltakelse
- Klarlegge hvilke kriterier som benyttes for ansiennitetstillegg, herunder skal partene vurdere om lønssystemet har tatt tilstrekkelig hensyn til at kvinner i sterkere grad enn menn har ulønnet permisjon for å påta seg omsorgsoppgaver
- Kartlegge hvilke kriterier som er 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. Dersom dette ikke er gjort, kan likelønnsretten brukes i denne sammenheng.

J.B.



Dersom partene etter gjennomgangen iht. ovenstående konstaterer at det foreligger forskjellsbehandling på grunn av kjønn, skal forskjellsbehandlingen rettes opp ved hel eller delvis bruk av likelønnsputten. De deler av lav- og likelønnsputten som ikke benyttes til å rette opp eventuelle skjevheter, fordeles med like store beløp per time per ansatt. Dersom partene ikke kommer til enighet om fordelingen fordeles likeledes lav- og likelønnsputten med like store beløp per time per ansatt.

Forhandlingene om fordeling av de avsatte midlene skal være avsluttet innen 01.07.2010. De avsatte midlene inngår som en del av rammen for lønnsoppgjøret.

Tillegg gis med virkning fra 01.07.2010.

Spekter og YS Spekter kan hver for seg kreve at protokoll fra disse forhandlingene sendes de respektive organisasjonene.

Ovenstående gjelder ikke for overenskomstområdene Lovisenberg og Helseforetak. Her avtales den videre økonomien i forhandlingene om overenskomstens del A2.

#### IV 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 kvinnedominerte yrkesgrupper er god likestillingspolitikk, men må gjennomføres innenfor rammen av lønnsoppgjøret.

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

  
J.B.

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. Det er også et faktum at mange kvinnedominerte grupper ofte ledes av menn. 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 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 kvinnenes 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).

## **V GJENNOMFØRING AV DE LOKALE FORHANDLINGENE**

### **1. Generelt**

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

For forhandlingene i helseforetakene vises til "Avtale om forhandlingssystem i overenskomstområde helseforetak", datert 6. desember 2007.

### **2. De lokale lønnsforhandlingene**

Lokale forhandlinger skal føres på grunnlag av det inntektspolitiske grunnlag for forhandlingene. Dessuten skal følgende kriterier legges til grunn:

- Virksomhetens økonomi.

- Produktivitet.
- Fremtidsutsikter.
- Konkurranssevne, herunder lønsmessig markedstilpassing.

Partene er enige om at kriteriene er viktige føringer, og at de lokale partene aktivt skal bruke dem som grunnlag for den lokale lønnsdannelsen.

I helseforetakene vurderes behovet for kriterier senere i forhandlingene.

Partene skal ha tilgang til relevant informasjon/lønnsdata som understøtter forhandlinger basert på de avtalte kriteriene, herunder lønnsdata fordelt på kjønn. Det skal gis oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn. For de virksomheter i Spekter området som er omfattet av offentleglova, vises dessuten til denne.

Partene er videre enige om at partene i den enkelte virksomhet skal legge vekt på lavlønn/likestilling/likelønn samt den enkeltes anvendte kompetanse, det vil si real- og formalkompetanse.

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

De sentrale parter konstaterer at spørsmål knyttet til tjenestepensjon kan bli forhandlingstema i B-dels- forhandlingene.

Dersom de lokale parter ikke blir enige i disse spørsmålene, vil dette bli behandlet i fase 3 forhandlingene i henhold til Spekters forhandlingsmodell.

### 3. Andre forhold

En del av Spekters medlemsvirksomheter har offentlig tjenestepensjonsordning med tilknyttet AFP- ordning. Partene legger til grunn at de endringer som eventuelt blir gjort i disse ordningene, vil få virkning for de virksomhetene som når endringen vedtas, har slik ordning.

### 4. Forhandlinger om overenskomstens del B

#### 4.1 Lærlingelønn

Følgende bestemmelser skal være sikret i overenskomstene:

Hovedmodellen for lærlingelønn tar utgangspunkt i 2 års videregående opplæring i skole og deretter 2 års læretid i virksomhet. Læretiden i virksomheten skal som hovedregel bestå av 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapingstid. Det antas at verdiskapingsdelen er lavest i begynnelsen av læretiden og høyere mot slutten. Lønnen for verdiskapingen blir derfor å fastsette på en prosentvis skala over 2 år innenfor rammen av 50 % av nyutdannet fagarbeiders lønn i virksomheten.

Normalskalaen er:

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8. halvår
skole				30	40	50	80 %

  
J.B.

Innenfor denne rammen kan det i den enkelte virksomhet avtales en annen skala.

Ved annen fordeling enn 50/50 mellom opplærings- og verdiskapingstid i.h.t. godkjente fagplaner, fastsettes satsene ut fra den aktuelle fordeling.

Ansatte som ønsker å avlegge fagprøve i henhold til lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa § 3-5 (tidligere lov om fagopplæring § 20) i samsvar med virksomhetens behov, får rettigheter i h.h.t. hovedavtalen § 44.

For å sikre tilgang på lærlinger i virksomhetene anbefales det at de lokale parter drøfter tiltak som støtte til læremateriell, til oppholdsutgifter og til reise- og flytteutgifter.

Ved overtidsarbeid skal lærlingene minst lønnes som øvrige ufaglærte i bedriften.

For lærlinger som ikke består ordinær fagprøve, kan ny fagprøve avlegges etter lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa § 3-4. Partene anmoder bedriftene om å inngå slik frivillig avtale mellom lærebedrift og lærling om forlenget læretid slik at ny prøve kan avlegges.

#### 4.2 *Arbeidsvilkår*

Følgende skal legges til grunn som minstestandard som skal gjelde i overenskomstene: Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i virksomheten er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, svangerskapsenger og foreldrepenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidsstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen). Dette gjelder også ved fravær med rett til sykepenger i forbindelse med kronisk sykt eller funksjonshemmet barn.

Merknad: Denne bestemmelsen innebærer ikke endring av praksis når det gjelder opptjening av feriepenger under fravær som nevnt. Den innebærer heller ikke endring av praksis eller avtaler vedrørende opptjening av ansiennitet eller rettigheter under fraværet.

Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse i h.h.t. folketrygdloven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende. Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 12-3 nr (1) skal sikres 2 uker (10 dager) fri med lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.

Arbeidstaker som arbeider hel dag og som tar fri i henhold til arbeidsmiljølovens § 12-8 (amming) skal i barnets første leveår være sikret tjenestefri med lønn i inntil 2 timer pr. dag.

Arbeidstaker med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i virksomheten, skal være sikret lønn under repetisjonsøvelse. Når repetisjonsøvelsen varer mer enn en uke (7 dager), skal det gjøres fradrag i den sivile lønn for lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige.

Arbeidstaker skal være sikret medlemskap i en kollektiv gruppelivsforsikring.

Praktisering av velferdspermisjoner fastsettes i den enkelte virksomhet.

#### **4.3 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. Forholdet til andre overenskomster**

De lokale parter kan i del B av overenskomsten gjøre tariffavtaler fra andre sektorer gjeldende for spesielle grupper av arbeidstakere i henhold til hovedavtalen § 4. I så fall gjelder ikke de bestemmelser som de sentrale parter avtaler for arbeidstakere i Spekter-området for vedkommende gruppe arbeidstakere. Dette innebærer imidlertid ikke at hovedavtalen for vedkommende tariffavtale gjøres gjeldende.

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

Behov for eventuell bistand i overenskomstområdene 1 – 3 og 6 – 8 skal varsles så tidlig som mulig og innen mandag 26. april kl. 15.00.

Frist for de lokale forhandlingene i overenskomstområdene 1 – 3 og 6 – 8 settes til torsdag 29. april kl. 15.00.

Behov for eventuell bistand i overenskomstområde 9 skal varsles så tidlig som mulig og innen mandag 3. mai kl. 15.00.

Frist for de lokale forhandlingene i overenskomstområde 9 settes til fredag 7. mai kl. 15.00.

De lokale parter skal lage en fremdriftsplan for oppgjøret hvor det framgår at forhandlingene skal igangsettes i god tid før fristen for å be om bistand.

I overenskomstområdene 4 Lovisenberg og 10 Helseforetak fastsetter partene frister på et senere tidspunkt.

For overenskomstområde 5 Nettbuss vises til vedlagte protokoller datert 17. februar 2010 og 18. mars 2010.

#### **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 (A2 i område 10). Overenskomsten

  
J.B.

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

**VI BESTEMMELSER SOM SKAL GJELDE FOR ALLE OVERENSKOMSTER (UAVHENGIG AV INNHOLDET I VIRKSOMHETENES B-DELER)**

**1. Avtalefestet pensjon (AFP)**

**a) Bestemmelser gjeldende for ansatte som tar ut AFP før 31. desember 2010**

Arbeidstakere som har fylt 62 år kan gå av med avtalefestet pensjon. For AFP i Spekter-området gjelder følgende:

**1.1. Ytelser og vilkår**

Ytelser og øvrige pensjonsvilkår skal være i overensstemmelse med «lov om statstilskott til ordninger for avtalefestet pensjon» av 23. desember 1988, med tilhørende forskrifter, men slik at retten til AFP gjelder fra fylte 62 år.

I tillegg til pensjon beregnet etter folketrygdlovens regler utbetales et AFP-tillegg på kr 1 700,- pr. måned.

Dersom arbeidstaker og arbeidsgiver blir enige om det, er det anledning til gradvis nedtrapping av arbeidsinnsatsen. Avtale om opprettholdelse av stillingen skal inngås skriftlig.

AFP-ytelsen til arbeidstakere som pensjoneres etter 1. oktober 1997, skal ikke overstige 70 % av tidligere inntekt på årsbasis. Tidligere inntekt beregnes etter § 3 i "Forskrifter om vilkår for å yte statstilskott for avtalefestet pensjon" av 30. desember 1988 med senere endringer.

**1.2. AFP-ordningen i Spekter området**

Partene i Spekter-området har etablert en egen AFP-ordning.

Ordningen skal ha et styre som består av 4 representanter for Spekter, 2 representanter for LO Stat, 1 representant for YS-Spekter og 1 representant for SAN. Styrets leder oppnevnes av Spekter.

For ordningen gjelder vedtekter fastsatt på grunnlag av prinsippene ovenfor i avsnitt 1.1. Styret kan ved behov endre vedtektene innenfor rammen av disse prinsippene.

Virksomhetene skal være tilsluttet denne ordningen med mindre de er eller blir tilsluttet en annen ordning, som på ethvert tidspunkt i AFP-perioden gir tilsvarende eller bedre vilkår.

Tilslutning til AFP-ordningen i Spekter-området medfører i seg selv ingen endringer i eventuelle lokale bestemmelser om særaldersgrense.

**b) Bestemmelser gjeldende for ansatte som tar ut AFP etter 31. desember 2010**

Arbeidstakere som har fylt 62 år kan gå av med avtalefestet pensjon. For AFP i Spekter-området gjelder de vilkår som gjelder for fellesordningen for AFP i privat sektor.



Virksomhetene skal være tilsluttet denne ordningen med mindre de er eller blir tilsluttet en annen ordning som gir tilsvarende eller bedre vilkår.

## 2. Avtalefestet ferie

Partene har forskuttert den femte ferieuken, jfr. ferieloven § 15, slik at ferie etter ferieloven og avtalefestet ferie til sammen utgjør 30 virkedager. Av dette utgjør den avtalefestede ferien 5 virkedager.

Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jfr. ferieloven § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jfr. ferieloven § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å innføre den femte ferieuken i ferieloven, skal den avtalefestede ferien reduseres tilsvarende.

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Den alminnelige proSENTSATS for feriepengetilskudd skal være 12 % av feriepengegrunnetilskuddet, jfr. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.

Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepengetilskudd.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjeningen av feriepengetilskudd.

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jfr. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Dette innebærer at en feriedag etter ferieloven gis sammen med den avtalefestede ferien, slik at restferie etter ferieloven, jfr.

§ 7 nr. 2, og avtalefestet ferie utgjør 2 perioder på 6 virkedager hver. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst

mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

### **3. 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.

Bestemmelsen i annet ledd gjelder ikke for kunstnerisk personale i overenskomstområdene 1 (Orkestre og teater) og 6 (NRK).

### **4. Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.**

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et seriøst og velfungerende arbeidsliv, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre "sosial dumping" og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelse på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

Merknad: Med "sosial dumping" er det i denne sammenheng ikke tenkt på arbeidsforhold hvor lønns- og arbeidsvilkår er regulert gjennom norske tariffavtaler.

#### **4.1 Innleie av arbeidstakere**

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se §§ 14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jfr. hovedavtalen §§ 30 og 31.

#### **4.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter**

Organisasjonene anbefaler at bedriftene avtaler retningslinjer om arbeidsleie mellom bedriftene imellom for å møte produksjonsmessige svingninger og motvirke oppsigelser og permitteringer. Det forutsettes at arbeidsleien er i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-13 samt øvrige lover og avtaler. Slike avtaler opprettes i forståelse med tillitsvalgte.

Ved slik innleie skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos virksomheten når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.



#### **4.3 Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)**

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer) gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12. Ved innleie etter § 14-12 (2) skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsvirksomheten (vikarbyrået) når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

#### **4.4 Utsetting av arbeid og entrepriseliggende ordninger**

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandør om utsetting av arbeid skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, jfr. hovedavtalen §§ 30 og 31.

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandør bedriften inngår avtale med har arbeidsavtale med sine ansatte i henhold til forskrift om utsendte arbeidstakere (2005-12-16-1566 § 2). Dersom underleverandør som bedriften har inngått avtale med, benytter seg av underleverandør må denne/disse underleverandører påta seg tilsvarende forpliktelse overfor sine ansatte.

Bedriften skal på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos underleverandør når underleverandørs ansatte arbeider innen overenskomstens virkeområde.

Ved bedrifter som jevnlig benytter underleverandører oppfordres de lokale parter til å utarbeide egne rutiner til bruk i slike sammenhenger.

#### **4.5 Personvern og taushetsplikt**

Det er en forutsetning at de lønns- og arbeidsvilkår som bedriften blir bedt om å dokumentere er tilstrekkelig anonymisert og ikke strider mot lov. Virksomhetens behov, eksempelvis konkurransemessige forhold, kan tilsi at informasjon ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

#### **4.6 Bo- og oppholdsforhold for arbeidstakere ansatt hos underleverandører som utfører oppdrag i Norge**

Bedriften skal på anmodning fra tillitsvalgte informere de tillitsvalgte om hvordan det er tilrettelagt for at arbeidstakere ansatt hos underleverandører som midlertidig utfører arbeid i bedriften har bo- og oppholdsforhold i samsvar med den standard som normalt brukes på oppdragsstedet.

#### **4.7 Bruk av vikarer**

Vikarer, jfr. arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 1 b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom.

#### **4.8 Andre forhold**

I bedrifter som har, eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer vises det i denne sammenheng spesielt til regler om permittering og oppsigelse i hovedavtalens kap. V, hovedavtalens § 36 og arbeidsmiljøloven kapittel 15.

## 5. Fagopplæring og etter- og videreutdanning

### **Kompetanseoverføring**

For å sikre virksomhetens generelle kompetanse, er det viktig å stimulere til utveksling og overføring av kompetanse mellom ansatte.

### **Fag – og yrkesopplæring**

Fag – og yrkesopplæringen er et viktig satsingsområde for myndighetene og partene i arbeidslivet. For å stimulere dette arbeidet er partene enige om en videreføring av satsingen fra forrige overenskomstperiode med forankring i det etablerte partssammensatte utvalget i Spekter – området, *Samarbeid, integrering og kompetanse*, (jfr protokoll fra hovedavtaleforhandlingene i desember 2007). Satsingen vil da blant annet rette seg mot

- videreføring av informasjonsarbeidet om lærlingordningen og hvordan fagbrev kan bidra til å møte virksomhetens behov for fagkompetanse ref Hovedavtalens § 44
- å arbeide for oppdatering av fag – og yrkesopplæringen slik at den er mest mulig i samsvar med virksomhetenes behov, blant annet ved at de aktuelle offentlige faglige rådene bidrar til at tilbudet innenfor fag – og yrkesopplæringen gjenspeiler endringer i arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi m.v
- å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i opplæringsloven (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i framtiden.

### **Etter – og videreutdanning**

Som angitt i hovedavtalens § 44 erkjenner partene den store betydning økt utdanning har for den enkelte, virksomhetens utvikling og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, videreutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning og omskolering. § 44 angir videre at utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på virksomhetens nåværende og fremtidige behov.

Med de endringsbehov som arbeidslivet i dag preges av, ser partene det som viktig at arbeidstakerne stimuleres til å ta ansvar for egen utvikling gjennom å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, og at virksomheten legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte for at disse skal kunne møte virksomhetens fremtidige behov. De sentrale parter ser derfor viktigheten av at partene i virksomhetene fokuserer på hva virksomhetens fremtidige behov representerer av kompetansebehov for de forskjellige ansattegrupper.

Partene er derfor enige om at det gjennom det ovenfor nevnte partssammensatte utvalget i Spekter – området, *Samarbeid, integrering og kompetanse*, tas initiativ til presentasjon og dokumentasjon av gode eksempler på hensiktsmessige framgangsmåter for å tydeliggjøre kompetansebehov ut fra fremtidige behov og endringer i virksomheten. Dette grunnlaget vil formidles til virksomhetene og de lokale parter gjennom felles konferanser og informasjonsopplegg.

### **Realkompetanse**

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få sin realkompetanse vurdert og verdsatt inn mot videregående opplæring i følge opplæringsloven. Kartlegging av kompetansebehov, ref. hovedavtalens § 44, bør ses i sammenheng med behovene framover. Partene ser at det i en del situasjoner kan være hensiktsmessig for arbeidstakere å få dokumentert sin realkompetanse. Virksomhetene bør derfor i samarbeid med de tillitsvalgte vurdere hvordan slik dokumentasjon best kan skje i de gitte situasjoner.

## 6. Likestilling, mangfold og livsfasebehov

Partene er enige om at det er viktig at virksomhetene arbeider med å tilrettelegge for likestilling, mangfold, integrering og livsfasebehov. Arbeidet i det partssammensatte utvalget for *Samarbeid, integrering og kompetanse* videreføres.

## 7. Seniorpolitikk

Med bakgrunn i stigende andel av eldre arbeidstakere og med bakgrunn i IA-avtalens vektlegging av å legge forholdene til rette for at eldre arbeidstakere kan stå lengre i arbeid, mener partene at det er viktig å videreføre arbeidet i det partssammensatte utvalget for *Samarbeid, integrering og kompetanse* rettet mot nedenstående punkter som kan benyttes i de lokale parter arbeid med seniorpolitikk:

- dokumentasjon av virksomhetseksempler på hensiktsmessig seniorpolitisk arbeid
- drøfting av forskjellige problemstillinger som virksomhetene står overfor i arbeidet med seniorpolitikk
- arbeid med dokumentasjon av faggrunnlag og faktaark om seniorpolitikk
- informasjonstiltak overfor de lokale parter i virksomhetene

## 8. 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.

## 9. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår

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

Forhandlingene føres på grunnlag av reglene i hovedavtalen § 7.

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

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

**Merknad:**

For overenskomstområde 5 Nettbuss gjøres den reguleringsbestemmelse gjeldende som fremgår av resultatet fra de forhandlinger som er ført i.h.t. vedlagte protokoller datert 24. februar 2010 og 19. mars 2010.



## 10. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet

Overenskomstene gjelder fra 1. april 2010 til og med 31. mars 2012, 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.

I de tilfeller hvor det gjennomføres forhandlinger om revisjon av overenskomster som er etablert i medhold av hovedavtalens § 4 annet eller tredje ledd, kan det også forhandles om overenskomstens ikrafttreden og varighet. De sentrale parter vil på grunnlag av resultatet av disse forhandlingene fastsette ikrafttreden og varighet i de avsluttende forhandlingene.

## 11. Tariffpolitiske forutsetninger

Partene forutsetter at den samlede lønnsveksten som avtales sentralt og lokalt skal være normgivende både for ledere og andre grupper i virksomhetene.

Arbeidsgiverforeningen Spekter

  
Anne-Kari Bratten

YS-Spekter

  
Ingevd Bjercke

Til protokollen

Spekter og YS Spekter tiltrer frontfagpartenes henvendelse til regjeringen vedrørende bransjeprogram for et seriøst og velfungerende arbeidsliv.

Protokolltilførsel fra Spekter:

Under forhandlingene satte Spekter fram følgende krav:

*I overenskomstområde Helseforetak er partene enige om at arbeidet med en tilpasning av overenskomstens del B ved Oslo Universitetssykehus HF og Vestre Viken HF bør starte opp umiddelbart. Rapport fra arbeidet skal foreligge før oppstart av forhandlingene om overenskomstens del A2.*

Bakgrunnen for kravet er behovet for felles avtaleverk innen samme foretak, og for å kartlegge kostnadene ved dette før forhandlingene om overenskomstens del A2.

Kravet ble avslått av YS Spekter.

Spekter meddelte at helseforetakene vil invitere organisasjonene lokalt til å starte arbeidet.

## **SPEKTER – YS-SPEKTER**

### **INDELING I OVERENSKOMSTOMRÅDER FOR PERIODEN 2010 - 2012**

#### **Overenskomstområde 1: Orkestre og teater**

Det Norske Teatret

#### **Overenskomstområde 2: Norges Bank**

Norges Bank

#### **Overenskomstområde 3: Avinor**

Avinor  
Oslo Lufthavn

#### **Overenskomstområde 4: Lovisenberg**

Lovisenberg Diakonale Sykehus

#### **Overenskomstområde 5: Nettbuss**

Nettbuss <sup>1)</sup>  
Borg Buss

<sup>1)</sup>Morselskap med datterselskaper omfattes av en konsernavtale:

Drammen Rutebilstasjon AS  
Nettbuss Drammen AS  
Nettbuss Lillestrøm AS  
Nettbuss Møre AS  
Nettbuss Ringerike AS  
Nettbuss Sør AS  
Nettbuss Travel Drammen AS  
Nettbuss Trøndelag AS  
Nettbuss Østfold AS  
Team Trafikk AS  
Team Verkstedssenter AS  
Telemark Kollektivtransport AS

**Overenskomstområde 6: Norsk Rikskringkasting**

**NRK**

**Overenskomstområde 7: NSB**

**NSB  
CargoNet  
Mantena  
NSB Gjøviksbanen  
NSB Trafikkservice**

**Overenskomstområde 8: Posten Norge**

**Posten Norge  
Bring Logistics Nettlast**

**Overenskomstområde 9: Øvrige virksomheter**

**Akademika /Unipub  
Arran  
Baneservice  
Billett-service  
Curato  
Det norske myntverket  
Entra Eiendom  
ErgoGroup  
Falck Emergency  
Finnmarkseiendommen  
Flytoget  
Geomatikk  
Innovasjon Norge  
Kollektivtransportproduksjon  
NMD  
Nordnorsk Fartøyvern-senter og båtmuseum  
Norges Forskningsråd  
Norsk Folkemuseum  
Norsk Kontantservice  
Norsk Telemuseum  
Norsk Tipping  
NRK Aktivum  
Oslo Pensjonsforsikring  
Relacom  
Ruter  
Statskog  
Stiklestad Nasjonale Kultursenter**

**Studentsamskipnaden i Bergen**  
**Studentsamskipnaden i Oslo**  
**Studentsamskipnaden i Vestfold**  
**Trygg Trafikk**  
**Unilabs Telelab**  
**Vinmonopolet**

**Overenskomstområde 10: Helseforetak**

**Akershus Universitetssykehus HF**  
**Apotekene Vest 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**  
**Helse Vest IKT**  
**Nordlandssykehuset HF**  
**Psykiatrien i Vestfold HF**  
**Oslo universitetssykehus HF** (tidligere Rikshospitalet HF, Ullevål universitetssykehus HF,  
Aker universitetssykehus HF)  
**Rusbehandling Midt-Norge HF**  
**St. Olavs hospital HF**  
**Sunnaas sykehus HF**  
**Sykehusapotekene Sør-Øst HF**  
**Sykehusapotekene i Midt-Norge**  
**Sykehusapoteket Nord HF**  
**Sykehuset i Telemark HF** (inkl. del av tidligere Blefjell sykehus)  
**Sykehuset i Vestfold HF**  
**Sykehuset Innlandet HF**  
**Sykehuset Østfold HF**  
**Sørlandet Sykehus HF**  
**Universitetssykehuset i Nord-Norge HF**  
**Vestre Viken HF** (tidligere Blefjell sykehus, Ringerike sykehus, Asker og Bærum sykehus,  
Buskerud sykehus)

**Virksomheter som holdes utenfor områdeinndelingen / Virksomheter hvor det forhandles om opprettelse av overenskomst:**

**Aletis Helse** (Delta)  
**Curato** (Delta)  
**Volvat** (Delta)

---

## Protokoll

År 2010, den 24. februar ble det holdt forhandlingsmøte mellom YS-Spekter og Arbeidsgiverforeningen Spekter.

Til stede:

Fra YS-Spekter: Dag Bjørnar Jonsrud

Fra Spekter: Bjørn Myhre

### Avtaleforhold i overenskomstområde Nettbuss / Borg Buss

Det vises til tidligere kontakt om avtaleforholdene i overenskomstområde Nettbuss / Borg Buss.

Det er enighet mellom partene om følgende regulering av dette forholdet:

1. Partsforhold

Partene konstaterer at det foreligger to Bussbransjeavtaler, en innen NHO-området og en innen Spekter-området. Bussbransjeavtalen i Spekter som gjelder for overenskomstområde Nettbuss / Borg Buss er en del av Spekters avtalesystem med hensyn til partsforhold og forhandlingsmodell.

2. Gjennomføring av overenskomstrevisjonen

Forhandlingene ved overenskomstrevisjonen vil bli gjennomført på basis av følgende:

- Forhandlingene for de to Bussbransjeavtalene koordineres slik at forhandlingene gjennomføres samtidig, helst ved en felles forhandling.
- Forhandlingene gjennomføres med felles frister. Det samme gjelder for en eventuell mekling.
- Avslutning av forhandlingene og likeledes eventuell mekling skal også foregå med felles frister.
- Avstemming over forslagene til nye avtaler gjennomføres separat for de to avtalene.

En gjennomføring i henhold til dette opplegget forutsetter en avklaring med NHO / TL.



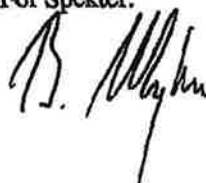
Revisjon av de andre B-delene i Nettbuss / Borg Buss gjennomføres parallelt med forhandlingene for de to Bussbransjeavtalene.

Avstemming over forhandlings- / meklingsresultatene i overenskomstområde Nettbuss / Borg Buss gjennomføres samlet.

For YS-Spekter:



For Spekter:



---

## Protokoll

År 2010, den 19. mars ble det holdt forhandlingsmøte mellom YS-Spekter og Arbeidsgiverforeningen Spekter.

Til stede:

Fra YS-Spekter:     Dag Bjørnar Jonsrud  
                          Henrik Dable

Fra Spekter:         Bjørn Myhre

### Avtaleforhold i overenskomstområde Nettbuss / Borg Buss

Det vises til protokoll av 24. februar 2010 hvor partene har avklart prinsippene for gjennomføring av overenskomstrevisjonen i område 5: Nettbuss / Borg Buss.

Partene drøftet i dagens møte den praktiske gjennomføringen av året forhandlinger i overenskomstområde 5, og det er enighet om følgende:

1. Forhandlinger for Bussbransjeavtalen i Spekter-området  
Avtalen er formelt sagt opp ved brev fra YS-Spekter 29. desember 2009.

Forhandlingene om ny avtale starter opp den 22. mars med frist for slutføring den 26. mars, dvs samme frister som er fastlagt for forhandlingene for Bussbransjeavtalen i NHO-området. Eventuelle endringer i forhandlingsfrister for Bussbransjeavtalen innen NHO-området vil bli gjort gjeldende for forhandlingene om Bussbransjeavtalen innen Spekter-området.

Ved eventuelt brudd i forhandlingene den 26. mars vil varsel om plassfratredelse for Bussbransjeavtalen i Spekter-området kunne gis direkte uten avsluttende sentrale forhandlinger mellom YS-Spekter og Spekter.

Eventuell mekling vil bli å gjennomføre med felles frister for de to avtalene, jf protokollen av 17. februar.

2. Forhandlinger om B-delene i overenskomstområde 5

Forhandlingene om B-delene i Nettbuss / Borg Buss gjennomføres med de samme frister som er fastlagt for Bussbransjeavtalen i Spekter-området.

Ved eventuelt brudd i forhandlingene vil varsel om plassfratredelse gis på samme måte som for Bussbransjeavtalen i Spekter-området.

Eventuell mekling vil bli å gjennomføre med samme frister som for Bussbransjeavtalen i Spekter-området.

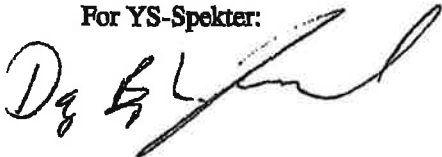
3. Forholdet til A-dels forhandlingene i Spekter

For B-delene i overenskomstområde 5 vil følgende legges til grunn:

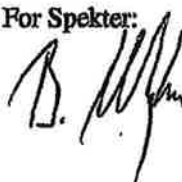
- Lønnstillegg forhandles lokalt (jf pkt 2) og det gis garanti for at disse tilleggene minst skal utgjøre de tillegg som eventuelt avtales i Spekters A-del.
- Ny A-del som forhandles mellom YS-Spekter og Spekter vil bli gjort gjeldende for de som omfattes av B-delene i Nettbuss / Borg Buss.

I Bussbransjeavtalen i Spekter-området er deler av Spekters A-del inntatt som vedlegg til Bussbransjeavtalen, jf vedlegg 2, 3, 4 og 7. Ved eventuelle endringer i disse bestemmelsene i Spekters A-del vil de bli gjort gjeldende for disse vedleggene. Vedlegg 5 omhandler OU-ordningen i Spekter, og eventuelle endringer i denne avtalen vil på tilsvarende måte bli gjort gjeldende for dette vedlegget.

For YS-Spekter:



For Spekter:



## Protokoll fra forhandlinger vedrørende sosiale bestemmelser for overenskomstområde 10 Helseforetak

År 2010, den 3. mai, ble det holdt forhandlinger mellom

- Spekter-Helse og
- Delta
- Norsk Radiografforbund
- Parat
- Farmasiforbundet
- Det norske Maskinistforbund
- Bibliotekarforbundet
- STAFO

vedrørende sosiale bestemmelser for overenskomstområde 10 Helseforetak.

Tilstede i ett eller flere møter:

For Spekter-Helse:

Stein Gjerding  
Sveinung Aune  
Hilde Christiansen  
Stener Kvinnsland  
Kerstin Thoresen  
Øyvind Bakke  
Håkon Cordt-Hansen  
Wenche Eikens  
Berit Hægeland  
Olav Kvam

For YS forbundene:

Erik Kollerud  
Roy Tommy Jensen  
Rita Riksfjord Antonsen  
Anne-Helene Fagerhaug  
Hege Merethe Bengtsson  
Knut Asle Byklom  
Gry Haugnes

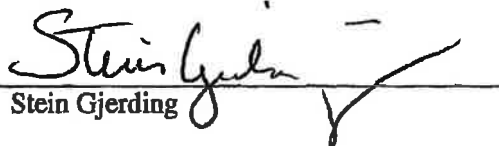
De sosiale bestemmelsene for overenskomstområde 10 helseforetak prolongeres.

Forbundene har fremmet krav om at § 7.1 Yrkesskade i første ledd gis følgende tillegg:  
*Dette gjelder også når en arbeidstaker blir skadet som følge av vold fra pasient/klient/bruker eller dennes pårørende på fritiden, og som medfører hel eller delvis uførhet. Dersom skaden fører til at arbeidstakeren dør, gjelder punkt 7.7. Erstatningen skal være den samme som om skaden hadde skjedd under arbeid.*

Spekter har avvist kravet og krevd bestemmelsen prolongert.

Partene er enige om at denne uenigheten defineres som et utestående spørsmål til de avsluttende sentrale forhandlingene.

For Spekter-Helse

  
Stein Gjerding

For forbundene i YS

  
Erik Kollerud

#### Til protokollen:

##### I

Partene er enige om å videreføre det partssammensatte samarbeidsutvalget som arbeider med alle sider av helseforetakenes pensjonsforhold.

Utvalget skal bestå av to representanter fra hver av hovedorganisasjonene (LO, YS, SAN, Unio, Akademikerne) samt inntil ti representanter fra Spekter og helseforetakene/de regionale helseforetakene. Spekter leder og er sekretariat for utvalget.

Utvalget skal være et forum for drøftelser og gjensidig utveksling av synspunkter. Utvalget skal ikke overta tariffpartenes oppgaver. Hovedfeltene for utvalgets arbeid vil omfatte både langsiktige og kortsiktige forhold knyttet til:

- Innhold/pensjonsytelser
- Organisering og forvaltning
- Økonomi og finansiering
- Endringer i aktuell lovgivning

Utvalget bestemmer selv nærmere innhold og temaer som er gjenstand for utvalgets behandling. Partene forutsetter at pensjonstemaer som bringes inn i tariffoppgjør, på forhånd bør tas opp i utvalget.

Arbeidet gjennomføres under forutsetning av arbeidsgivers frys av de ansattes pensjonsforhold, med mindre partene er enige om noe annet, fram til 30.04.12. Virksomhetene i område 10 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 disse virksomhetene, jf. protokoller fra de innledende sentrale forhandlingene datert 14. april 2010. Endringer gis virkning fra det tidspunkt det foretas endringer i disse ordningene.

## **II**

Det er en forutsetning at medlemmer som ikke blir dekket av overenskomst, skal ha tilsvarende rettigheter etter bestemmelsene i denne protokoll sikret som personlige ordninger.

## **III**

Partene er enige om at pkt 1.2 skal forstås slik at homofile og lesbiske som har foreldrerett og daglig omsorg for barn i barnets første leveår, har rett til permisjon med full lønn i tolv måneder når arbeidstakeren har rett til stønad etter folketrygdloven.

## **IV**

Partene er enige om at pkt 1.2 er slik å forstå at inntektsgarantien gjelder i 3 år for arbeidstakere som er borte fra arbeidet med rett til pleiepenger og opplæringspenger.

## PROTOKOLL

År 2010, den 3. til 9. juni, ble det holdt forhandlinger mellom Spekter-Helse og Fagforbundet, Fellesorganisasjonen, El & IT- forbundet, Skolenes landsforbund og Musikernes fellesorganisasjon vedrørende revisjon av den delen av overenskomsten som gjelder forbundenes medlemmer i overenskomstenråde 10.

Forhandlingene ble ført på grunnlag av protokoll fra de innledende sentrale forhandlingene mellom Spekter og LO Stat datert 13. og 14. april 2010 og avtale om forhandlingssystem i område helseforetak datert 6. desember 2007.

Til stede på et eller flere møter:

For Spekter-Helse:

Stein Gjerding  
Arild Bryde  
Berit Næsheim Hægeland  
Kristin Juliussen  
Gunnar Larsen  
Bjørn Henriksen  
Øyvind Bakke

For forbundene i LO:

Geir Mosti  
Arvid Tønnesen  
Steinar Nodland  
Helge Sørli  
Mette Nord  
Kjellfrid T. Blakstad  
Bjørn Fornes  
Anne Kathrine Ellila  
Tove Rydning  
Mimmi Kvisvik  
Bård Hogstad  
Brit Langvik  
Øystein Gudbrands

### I ØKONOMI

Det gis et generelt tillegg på kr 11.000 per år. Arbeidstakere i stillingsgruppe 5 gis et generelt tillegg på kr 14.000. Ledere, der flertallet av arbeidstakerne man leder er i stillingsgruppe 4 og 5, gis et tillegg på kr 16.000. Tilleggene gis med virkning fra 1. oktober 2010.

Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg. Tilleggene inkluderer tillegg gitt i de innledende sentrale forhandlingene.

Sb GM

Minstelønnsattsene heves slik med virkning fra 1. oktober 2010:

	0 år	4 år	8 år	10 år	20 år
Stillingsgruppe 1	250.000	255.000	265.000	300.000	311.000
Stillingsgruppe 2 og 3	285.000	290.000	295.000	330.000	
Stillingsgruppe 4	321.000	328.000	340.000	367.000	
Stillingsgruppe 5	344.000	354.000	369.000	401.000	

## II BESTEMMELSENE I OVERENSKOMSTEN

Bestemmelsene i overenskomstens nasjonale del (A2) prolongeres med følgende endringer:

Overenskomstens del A2 prolongeres med følgende endringer:

### a) Nytt 2.5) Ordinær arbeidstid for tredelt turnusarbeid

*For tredelt turnusarbeid som ikke faller inn under 2.6 og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden etter 2.2 ved at hver time arbeidet på søn- og helgedag, jf. aml § 10-10 første ledd, regnes lik 1 time og 10 minutter, og hver time arbeidet om natten, jf. aml § 10-11 første ledd, regnes lik 1 time og 15 minutter, ned til gjennomsnittlig 33,6 timer pr uke. Den ordinære arbeidstid må uansett ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer pr uke.*

Presiseringer vedrørende nytt pkt 2.5:

#### *Deltid*

Arbeidstakere som jobber deltid kommer inn under bestemmelsen når vilkårene er oppfylt. I henhold til den praksis som gjelder i staten, gis arbeidstidsreduksjonen slik at den gis uten forholdsmessig avkorting etter stillingsprosent. Det innebærer eksempelvis at 15 min på en nattetime regner som 15 min uavhengig av hvilken stillingsprosent vedkommende har. Bestemmelsens nedre begrensning i ukentlig arbeidstid på 33,6 timer gjelder forholdsmessig for deltidsansatte.

#### *Forholdet til overtid og ekstravakter*

Tidsberegningen i punkt 2.5 gjelder kun for alminnelig arbeidstid (som er anført for arbeidsplanen), og ikke for ekstravakter eller overtidarbeid.

#### *Nummerering*

Etterfølgende punkter forskyves tilsvarende.

#### *Virkningstidspunkt*

Virkningstidspunkt settes til 01.12.10.

### b) Minstelønnsnivåene

Minstelønnsnivåene i overenskomstens del A2 økes slik det fremgår av pkt I Økonomi.

86 GM



### c) Pkt 2.7 Deltid/fortrinnsrett

Tredje ledd endres til:

*Arbeidsgiver skal generelt informere og drøfte bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte. De lokale parter skal drøfte og utarbeide retningslinjer for bruk av deltidsstillinger.*

### III LØNN TILLITSVALGT

Tillitsvalgte som er innvilget permisjon i samsvar med Overenskomstens punkt 2.2.5 gis samme generelle lønnstillegg som det som følger av punkt I. Beløpet i punkt 2.2.5 endres til kr 350.000 med virkning fra 1. oktober 2010. De generelle tilleggene er inkludert.

### IV LØNN TIL LEDERE

Ledere med personal- og økonomiansvar for ansatte som får sine lønnsvilkår regulert etter denne overenskomstens bestemmelser, skal avlønnes over det høyeste minstelønnsnivået, jf. kap. IV Lønn, punkt 2.2, for dem de er satt til å lede.

### V STATISTIKK

Partene vil etter tariffoppgjøret igangsette et arbeid for i fellesskap å se på sentrale tallstørrelser som er relevante for de sentrale forhandlingene. Dette vil bl.a. innebære etterberegning av foregående tariffoppgjør og beregning av overheng og lønnsglidning til bruk i kommende tariffoppgjør. Partene kan også ta opp andre relevante statistikkforhold.

### VI AMBULANSEPERSONELL

Partene er enige om at relevant kompetanse utover grunnutdanningen til stillingen som ambulansarbeider skal vurderes lønnsmessig dersom det er på det rene at kompetansen nyttiggjøres. Partene er enige om at Paramedic-utdanningen er et viktig kompetansehevende tiltak for ambulanspersonell. For øvrig vises til protokollens punkt XII.

### VII KOMPETANSE

Det skal være en sammenheng mellom foretakenes kompetansebehov, planlagt kompetanseutvikling og lønn. Kompetanse erverves gjennom formell fag-/lederutdanning, intern eller eksternt opplæring, faglig veiledning eller som dokumentert realkompetanse.

Hovedavtalens § 44 angir at utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på virksomhetens nåværende og fremtidige behov. Arbeidsgiver har som angitt i hovedavtalens § 44 ansvar for kompetansekartlegging i virksomheten. Partene er enige om at slik kartlegging skal være gjennomført innen 01.04.11, dersom den ikke allerede er gjennomført.

Dersom det i mellomoppgjøret 2011 gjennomføres B-dels forhandlinger, skal de lokale parter hensynta de lønnsmessige endringer som følger av kompetansekartleggingen.

Dersom det ikke gjennomføres B-dels forhandlinger, skal kostnadene ved slike endringer kartlegges og inngå i lønnsglidningen.

Partene anbefaler at slik lønnsmessig endring gis opp til kr 20.000,- for inntil 1 års relevant videre-/etterutdanning. For relevant videre-/etterutdanning av kortere varighet ned til 3 måneder benyttes lønnsrelasjonen forholdsmessig.

#### VIII PASIENTRETTEDE TILTAK

Partene ser viktigheten av at partene i virksomhetene fokuserer på hva virksomhetenes fremtidige behov representerer av kompetansebehov for de ulike ansattegrupper. I denne forbindelse er partene enige om å sette fokus på hvordan hjelpepleiers/helsefagarbeiders kvalifikasjoner kan videreutvikles og styrkes for å sikre kvalitet og god pleie av pasienter. Dette sees i forhold til endringer og videreutvikling mht pasientbehandling, helsepolitiske mål, teknologiutvikling og samarbeid mellom profesjonsgrupper i oppgaveløsningen.

#### IX FAGLIG UTVIKLING

For å sikre kvalitet på tjenestene og ivareta de ansattes behov for kompetanseutvikling og faglig veiledning i tråd med helseforetakenes kompetansestrategier på kort og lang sikt, skal de lokale parter med forankring i hovedavtalens § 44, "Kompetanseutvikling" finne fram til hensiktsmessige ordninger for hvordan dette best bør skje. Dette gjelder også sikkerhetsopplæring i virksomheter hvor vold og trusler er et særskilt arbeidsmiljøproblem.

Partene viser til muligheten til dokumentasjon av realkompetanse slik dette er beskrevet i den innledende protokollen under punktet om realkompetanse.

#### X LÆRLINGORDNING HELSEFAGARBEIDER

Som ledd i den store satsingen "Prosjekt Helsefagarbeider" som skal bidra i tilretteleggingen av lærlingordninger for denne målgruppen vil det legges vekt på å kartlegge og dokumentere helsefagarbeideres arbeidsoppgaver i helseforetakene og hvordan disse kan utvikle seg i tråd med de endringer som skjer. Denne dokumentasjon vil videre bli brukt som grunnlag for å informere og stimulere helseforetakene til tilrettelegging av lærlingopplegg for helsefagarbeidere.

#### XI PARTSSAMMENSATT UTVALG – KOMPETANSE

- Videre oppfølging av arbeidet i det partssammensatte utvalget – kompetanse i neste tariffperiode

Partene er enige om at det er skapt et godt grunnlag for videre samarbeid gjennom etableringen av det partssammensatte utvalget – kompetanse med utgangspunkt i mandatet i protokollen fra mellomoppgjøret i 2003. Det vedlagte mandatet er utarbeidet av det partssammensatte utvalget og skal være grunnlaget for arbeidet i ny tariffperiode. Som det

framgår av dette mandatet vil fokus være på prosjekter som skal bidra til en felles forståelse av definisjon av begreper som

- Kompetanse og ferdighet
- Faglig forsvarlighet
- Kvalitet
- Tverrfaglig samarbeid
- Gjennomgå og vurdere de ulike kliniske godkjenningsordningene/kliniske stiger som er etablert for hjelpepleier/fagarbeidere, sosionomer, vernepleiere og barnevernspeagoger.

## **XII ARBEIDSGRUPPER**

Partene er enige om å nedsette arbeidsgrupper som innen 1. februar 2012:

- kartlegger bruken av bestemmelsene om vakt på vaktrom og drøfter eventuelle endringsforslag som tas opp i arbeidsgruppen
- kartlegger kostnader knyttet til forbundenes krav til endring av pkt. 7.1 i overenskomstens del A1
- kartlegge hvilke lønsmessige tillegg som bør flyte på toppen av minstelønnsnivåene (spesielt skal tillegg knyttet til videreutdanning vurderes). Denne arbeidsgruppen skal avgi rapport innen 1. februar 2011

## **XIII LOKALE FORHANDLINGER**

Det gjennomføres ikke forhandlinger om overenskomstens del B i 2010.

Partene er enige om at det som en del av mellomoppgjøret skal søkes gjennomført B-dels forhandlinger i 2011.

I disse forhandlingene er partene enige om at de lokale parter skal prioritere lønsmessige endringer knyttet til helseforetakenes kompetansekartlegging, jf. protokoller fra forhandlinger om overenskomstens del A2 i 2008 og 2009. Spesielt skal det legges vekt på videreutdanning knyttet til arbeidstakere i stillingsgruppe 3, jf. for øvrig pkt VII Kompetanse over.

I disse forhandlingene skal de lokale parter også kartlegge om det foreligger skjevheter som skyldes forskjellsbehandling på grunn av kjønn, jf. pkt III i protokoll fra de innledende sentrale forhandlingene datert 13. og 14. april 2010. Partene viser i denne sammenheng også til pkt IV i samme protokoll. Partene kan ved mellomoppgjøret 2011 ta opp nærmere føringer knyttet til oppretting av skjevheter som skyldes forskjellsbehandling på grunn av kjønn.

Før forhandlingene starter, og innen 1. mars 2011, skal de lokale parter kartlegge lederstrukturen for ledere som er omfattet av denne overenskomsten.

## **XIV LØNNSREGULERINGER I OVERENSKOMSTPERIODEN**

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

## **XV OSLO UNIVERSITETSSYKEHUS HF OG VESTRE VIKEN HF**

### **a) Oslo universitetssykehus HF**

Det nedsettes partssammensatte utvalg som har som mandat å utarbeide nye felles B-deler gjeldende for Oslo Universitetssykehus HF (OUS). Utvalgene skal bestå av medlemmer fra arbeidsgiversiden ved OUS og tillitsvalgte fra de respektive forbund ved OUS som i dag har overenskomst del B. I tillegg skal de sentrale parter være representert ved Spekter og forbundene sentralt.

Partene skal i dette arbeidet bidra til å legge til rette for at OUS på en best mulig måte kan oppnå bedre samordning og ressursutnyttelse i helseforetaket, særlig når det gjelder å tilpasse arbeidstidsbestemmelsene slik at de bedre reflekterer helseforetakets driftsbehov.

Dersom partene ikke blir enige, vil B-delen for de respektive forbund bestå av de bestemmelser som i dag utgjør B-delene ved OUS.

Utvalgsarbeidet skal være avsluttet innen 1. november 2010.

### **b) Vestre Viken HF**

Det nedsettes partssammensatte utvalg som har som mandat å utarbeide nye felles B-deler gjeldende for Vestre Viken HF. Utvalgene skal bestå av medlemmer fra arbeidsgiversiden ved Vestre Viken HF og tillitsvalgte fra de respektive forbund ved Vestre Viken HF som i dag har overenskomst del B.

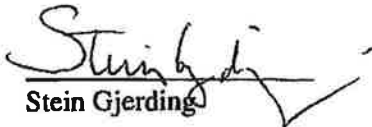
Dersom partene ikke blir enige, vil B-delen for de respektive forbund bestå av de bestemmelser som i dag utgjør B-delene ved Vestre Viken HF.

Utvalgsarbeidet skal være avsluttet innen 1. november 2010.

## **XVI EVENTUELLE ENDRINGER I OVERENSKOMSTENS DEL A2 I MELLOMOPPGJØRET 2011**

Partene er enige om at satsen for arbeid på lørdag- og søndag kan tas opp i mellomoppgjøret 1. mai 2011. Det samme gjelder minstelømsattsene.

For Spekter-Helse

  
Stein Gjerding

For LO forbundene

  
Geir Mosti

**Til protokollen:**

Partene vil henstille til det partssammensatte utvalget for *Samarbeid, integrering og kompetanse* å vurdere behovet for et veiledningshefte for god oppfølging av nyansatte.

**Ensidig protokolltilførsel fra LO-forbundene :**

Forbundene i LO har i denne tariffrevisjonen reist spørsmålet om å igrangsette forsøk med 6-timers normalarbeidsdag for arbeidstakere i helseforetakene. Etter LO-forbundenes syn vil slike forsøk gi rom for en bedre ressursutnyttelse av helseforetakenes medisinske utstyr og infrastruktur til beste for pasientene. ( f.eks. ved utvidelse av åpningstidene i poliklinikkene). I tillegg vil forsøk med 6-timersdagen kunne sees i sammenheng med det utstrakte omfanget av deltidsstillinger i helseforetakene.