

PROTOKOLL

År 2017, den 11. og 14. desember, ble det holdt forhandlingsmøte mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter på den ene siden og Unio på den annen side. Til behandling forelå spørsmål om revisjon av Hovedavtalen.

Tilstede:

Fra Spekter:

Bjørn Skrattegård
Haldis Røssing
Hilde Christiansen
Karin Ask-Henriksen
Anne Turid Wikdahl
Arild Bryde
Frode Lillerovde
Kristine Støre
Lars Haukaas
Marte Båtstrand
Sylvia Brustad
Stein Gjerding

Fra Unio:

Eli Gunhild By
Klemet Rønning-Aaby
Harald Jesnes
Karen Bjøro
Bent R. Mikalsen
Bente Eide
Brit-Toril Lundt
Fred Hatlebrekke
Kieth Andersen
Kirsten Hagen
Kristina Brovold Liknes
Lars Petter Eriksen
Line Spiten
Rune Johnsrud
Thomas Ostermann
Vegard Thorbjørnsen

I HOVEDAVTALEN

Etter møter og særmøter er partene enige om å prolongere Hovedavtale inngått 3. desember 2012 med følgende endringer:



§ 3 Varighet

Denne avtalen gjelder fra 1. januar 2018 til 31. desember 2021. Dersom avtalen før dette tidspunkt ikke sies opp med 6 måneders varsel, gjelder den videre 2 år av gangen med samme oppsigelsestid.

§ 6 Opprettelse av overenskomst

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

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

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

Dersom det kreves opprettet overenskomst som følge av at en nyinnmeldt virksomhet i løpet av overenskomstperioden ikke lenger er bundet av tariffavtale, skal partene ta stilling til hvilke bestemmelser i Spekters avtaleverk som skal gjelde i overgangsperioden frem til forhandlingene om ny overenskomst er avsluttet.

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

Dersom en virksomhet trer ut av Spekter i overenskomstperioden, skal Spekter så snart som mulig varsle Unio dersom det gjelder overenskomst for Unios medlemsforbund i virksomheten.

§ 25 Utbetaling av lønn og trekk

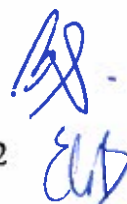
Med mindre annet avtales, skal lønn utbetales over bank en gang pr. måned.

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

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

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

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



§ 28 Mål

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

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

§ 30 Drøftelser om virksomhetens ordinære drift

Virksomhetens ledelse skal drøfte med de tillitsvalgte:

- forhold som vedrører virksomhetens driftsmessige og økonomiske status og utvikling,
- forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift herunder virksomhetens praksis for innleie av arbeidskraft,
- de alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved virksomheten,
- *tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering.*

Årsoppgjøret skal forelegges de tillitsvalgte straks det er fastsatt.

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

§ 33 Brudd på bestemmelsene om informasjon og drøftelse

Riksmeglingsmannen erstattes med *Riksmekler*.

II PARTSSAMMENSATTE UTVALG

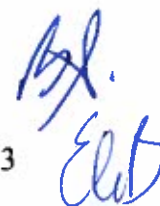
A: Samarbeid, integrering og kompetanse

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

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

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

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



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

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

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

B: Innledning/Felleserklæring til Hovedavtalen

Partene er enige om at det nedsettes et partssammensatt utvalg som utarbeider forslag til innledning til Hovedavtalen som tydeliggjør partssamarbeidets viktighet og plass i det norske arbeidslivet. Innledningen bør også beskrive partenes felles interesse og ansvar for å få samarbeidet til å fungere lokalt i virksomheten, blant annet gjennom felles opplæring.

Utvalget tar utgangspunkt i eksisterende målformuleringer i del I, II og III i dagens avtale, og vurderer om, og eventuelt hvordan, disse kan sammenstilles og utformes i en samlet form. Dette skal ikke medføre endringer i gjeldende hovedavtalebestemmelser.

Utvalget kan utvikle forslag til målformuleringer for det representative topartssamarbeidet i perspektiv av et arbeidsliv i endring, herunder nye arbeids- og tilknytningsformer, digitaliserte arbeidsprosesser og nye individualiserte kommunikasjonsformer som sosiale medier osv.

Utvalget vurderer hvordan innledningen kan reflektere innspill til formålsformuleringer fra partene fremsatt i hovedavtaleforhandlingene i 2017.

Utvalget kan også foreslå hvordan partene kan belyse temaene angitt i tredje avsnitt gjennom felles utviklingsaktiviteter i perioden.

III FELLES PROTOKOLLTILFØRSLER

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

2. I tilknytning til §§ 42 og 43 er partene enige om at så lenge de rammevilkår og eierforhold helseforetakene har pr 14.12.2017 står ved lag, skal et regionalt helseforetak med underliggende helseforetak, anses som et konsern.

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

4. På virksomhetsnivå bør man jevnlig drøfte virksomhetens påvirkning på ytre miljø. Drøftelsene skal føres i de fora som er egnet for dette og hvor de ansatte er representert.

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

For Arbeidsgiverforeningen Spekter

For Unio



Bjørn Skrattegard



Eli Gunhild By

AVTALE OM FORHANDLINGSSYSTEM I OVERENSKOMSTOMRÅDE 10
Unntak fra hovedreglene i Hovedavtalen

År 2017, den 14. desember, ble det holdt forhandlingsmøte mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Unio vedrørende unntak fra hovedavtalens §§ 4 og 7.

Tilstede

For Spekter
Bjørn Skrattegård

For Unio
Eli Gunhild By

Partene er for hovedavtaleperioden 2018-2021 enige om å prolongere avtale om forhandlingsystem i overenskomstområde 10, jf. protokoll datert 6. desember 2007.

For Arbeidsgiverforeningen Spekter

For Unio


Bjørn Skrattegård


Eli Gunhild By