

Protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2018

År 2018, den 10. april, ble det holdt forhandlinger mellom

- Arbeidsgiverforeningen Spekter og
- Landsorganisasjonen i Norge (LO), representert ved LO Stat.

vedrørende revisjon av overenskomstene i Spekter-områdene.

Tilstede i ett eller flere møter:

Fra Spekter:

Bjørn Skrattegård
Bjørn Auglend
Charlotte Renshusløyken
Dag Rune Gabrielsen
Janne Sonnerud
Kristin Flagstad
Kristin B. Watndahl
Marit Kobro
Marta Hjelle
Morten Gjelten
Ragne Eikrem
Randi Løvland
Siri Ribsskog
Svein Tore Valsø
Sverre Harvei
Thor Johansen
Trude Kolle Martini
Vibeke C. Reiling
Viggo Larsen
Anja Steinfeldt-Reisse
Frode Lillerovde
Hanna Berge-Bang
Ingvild Dahl Dørnes
Lars Haukaas
Linn Marie Schilling Tjensvold
Marte Båtstrand
Merete Lindland
Per Kristian Knutsen
Sylvia Brustad
Stein Gjerding

Fra LO Stat:

Eivind Gran
Egil André Aas
Øystein Gudbrands
Lise Olsen
Renée Rasmussen
Anne Bondevik
Anniken Refseth
Asle Tronstad
Aud Marit Sollid
Audun Sør-Reime

Bodil H. Andersen
Christine Thomassen
Christopher Ray Beckham
Dag Einar Sivertsen
Fredrik Oftebro
Gerd Øiahals
Hans Fredrik Danielsen
Kai Nygård
Kristian Brustad
Marianne Solberg Johnsen
Odd Haldgeir Larsen
Reidunn Wahl
Rolf Ringdal
Sissel Hallem
Sissel M. Skoghaug
Tone Faugli
Tor Erik Granum
Trygve Skogseide

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

I ENDRINGER I OVERENSKOMSTENS DEL A

Partene er enige om de endringer i overenskomstens del A som fremgår av vedlegg 1.

II INNDELING I OVERENSKOMSTOMRÅDER

Partene er enige om at virksomhetene inndeles i 13 overenskomstområder.

Overenskomstområdene og fordelingen av virksomheter i overenskomstområdene fremgår av vedlegg 2 til protokollen.

Overenskomstens del A1 slik den er avtalt for overenskomstområde 10 skal også gjøres gjeldende for område 11.

Det er partenes intensjon at det skal opprettes et overenskomstområde 11 med følgende virksomheter:

- Helse Nord IKT HF
- Helse Vest IKT AS
- Helsetjenestens driftsorganisasjon for nødnett HF
- Luftambulansetjenesten HF
- Pasientreiser HF
- Sjukehusapoteka Vest HF
- Sykehuspartner HF

For disse virksomhetene skal resultatet fra A2 forhandlingene ikke gjøres gjeldende, men erstattes av B-dels forhandlinger som skal skje etter følgende prosess:

Det skal etableres en partssammensatt gruppe fra arbeidsgiverne i berørte virksomheter som sammen med berørte forbund gjennomgår overenskomstens del A2 etter årets forhandlinger. Gruppen skal

avklare hvilke endringer som er nødvendig dersom overenskomstens del A2 ikke lenger skal gjelde samt avklare prosess for gjenstående elementer i B-delene. Frist for dette arbeidet er 1. desember 2018. Dersom det oppnås enighet etableres nytt overenskomstområde 11. Dersom det ikke oppnås enighet gjøres resultatet fra A2 forhandlingene gjeldende samt avtale prosess for B-dels forhandlingene.

III ØKONOMI

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

Det gis ytterligere et tillegg på kr. 4.875,- pr år til arbeidstakere (unntatt lærlinger og unge arbeidstakere) med en årslønn på kr 417.726,- eller lavere.

Ved beregning av årslønn legges følgende lønnsdefinisjon til grunn:

- for fastlønte arbeidstakere:
 - o avtalt fast lønn
- for timelønte arbeidstakere:
 - o timelønn inklusive kompetanse-, kvalifikasjons- og personlige tillegg
- for begge grupper:
 - o uregelmessige trekkpliktige godtgjørelser/tillegg (variable tillegg som skifttillegg/turnustillegg mv)
 - o faste tillegg

Tilleggene er bruttotillegg og gis med virkning fra 1. april 2018. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

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

Særskilt for område 10 og 13:

Lønnstillegg for disse områdene fastsettes i de videre forhandlinger.

Særskilt for område 5:

Lønnstillegg for dette området fastsettes slik det fremgår av protokoll datert 19. februar 2018.

IV TARIFFPOLITISKE FORUTSETNINGER

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

V FRISTER FOR DE VIDERE FORHANDLINGER

Område 6

Frist for å be om bistand: 18. april kl. 15.00.

Frist for avslutning: 20. april kl. 15.00.

Område 1 - 4, 7 - 9 og 12 samt Bane NOR

Frist for å be om bistand: 27. april kl. 15.00.

Frist for avslutning: 9. mai kl. 15.00.

Frist for de videre forhandlinger i område 10 og 13 avtales senere.

De sentrale parter forutsetter at det avholdes reelle forhandlinger før de lokale parter ber om bistand. LO Stat og Spekter skal sammen bidra til effektiv fremdrift i B-dels forhandlingene.

VI 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.

VII PARTSSAMMENSATT UTVALG FOR SAMARBEID, INTEGRERING OG KOMPETANSE

Arbeidet i det partssammensatte utvalget for Samarbeid, integrering og kompetanse videreføres. Utvalget skal foreslå tiltak som kan øke graden av organisering i arbeidslivet.

VIII OU-AVTALENE

OU-avtalene prolongeres for overenskomstperioden 2018 – 2020.

Arbeidsgiverforeningen Spekter


Bjørn Skrattegård

LO Stat


Eivind Gran

Til protokollen:

I

Når det gjelder AFP-vedtektene, er partene enige om følgende endringer - med forbehold om godkjenning av departementet:

- § 3-3 første ledd første pkt skal lyde: *"grensen på 26 uker i § 3-2 utvides med en periode på ytterligere 78 uker når arbeidstaker i den utvidede perioden har mottatt sykepenger, uføretrygd"*
- Dagens «nedbemanningsregel» i § 3-2 (5) første pkt skal lyde: *"Vilkåret i første ledd om at arbeidstaker skal være reell arbeidstaker på uttakstidspunktet skal likevel anses oppfylt hvis grunnen til opphøret er at foretaket er konkurs eller at arbeidstaker er oppsagt begrunnet i virksomhetens eller arbeidsgivers forhold."*

Endringene gjelder for arbeidstakere født 1. mars 1955 eller senere. For øvrige skal dagens regler gjelde.

II

Partene er enige om å innføre et «slitertillegg» tilsvarende de materielle rettigheter som framgår av resultatet i frontfagsoppgjøret med virkning fra 1. januar 2019. Dette innebærer:

Ansatte i tariffbundne bedrifter med privat AFP omfattes.

Størrelse og varighet på ytelsen

- Full ytelse tilsvarer 0,25 G (grunnbeløp i folketrygden) på starttidspunktet.
 - o Ved avgang ved 62 år får man full ytelse.
 - o Ved avgang ved 63 år får man 2/3 av full ytelse.
 - o Ved avgang ved 64 år får man 1/3 av full ytelse. Ved senere avgang gis ingen ytelse.
- Ytelsen trappes opp, slik at de som er født i 1957 får 1/7 av ytelsen og de som er født senere får ytterligere 1/7 av ytelsen for hvert årskull inntil 1963-årgangen som får full ytelse.
- De som er født etter 1963 får full ytelse.
- Ytelsen reguleres som løpende utbetalinger fra folketrygden, som for tiden er veksten i G fratrukket 0,75 prosentpoeng.
- Ytelsen opphører ved død eller fylte 80 år

Betingelser for å få ytelsen

- For å få ytelsen stilles det krav om innvilget privat AFP. Dersom AFP-ordningen legges om, er det kvalifiseringskravene i dagens AFP-ordning som gjøres gjeldende.
- Gjennomsnitt av samlet inntekt de tre siste kalenderår før mottak av ytelsen kan ikke overstige 7,1 G.
- Krav for å få ytelsen skal være minimum 20 år med inntekt i folketrygden over 1 G.
- Det forutsettes avgang fra arbeid for å kvalifisere for ytelsen. Det tillates en årlig inntekt på inntil 15.000 kroner før ytelsen bortfaller.
- Ytelsen kan ikke kombineres med mottak av andre ytelser, som blant annet uføretrygd, uførepensjon fra tjenstepensjon, dagpenger, arbeidsavklaringspenger, sykepenger, sluttpakker, pensjon for særaldersgrenser eller fra den offentlige AFP ordningen som utbetales mellom 62 og 66 år.

III

Vedrørende tjenstepensjonsordningen for teatre, orkestre og Den norske Opera og Ballett samt Siva SF og Ruter AS er partene enige om følgende:

Det vises til protokoll fra avsluttende sentrale forhandlinger av 15. april 2016 hvor det med virkning fra 1. juli 2016 ble etablert en midlertidig pensjonsordning som er basert på Lov om innskuddspensjon. Pensjonsordningen gjelder følgende virksomheter:

- Den Norske Opera & Ballett AS
- Kilden Teater- og Konserthus for Sørlandet IKS (Kristiansand Symfoniorkester)
- Stavanger Symfoniorkester Stiftelse
- Stiftelsen Musikkelskapet Harmonien (Bergen Filharmoniske Orkester)
- Nordnorsk Opera- og Symfoniorkester AS
- Virksomheter omfattet av teateroverenskomstene

Oslo-Filharmonien, Det Norske Blåseensemble anno 1734, Trondheim Symfoniorkester, Teatret Vårt og Teater Ibsen har tilsluttet seg ordningen gjennom lokale protokoller i 2016.

Reguleringsnivået for ordningen er overenskomstenes del B, herunder teateroverenskomstene.

Sangsolister, korsangere og ballettdansere ved Den Norske Opera & Ballett som er tilsluttet annen pensjonsordning etter operapensjonsloven, omfattes ikke av ordningen.

Ansatte i Kristiansand Symfoniorkester og ved Riksteatret med individuelle rettigheter til medlemskap i Statens Pensjonskasse, opprettholder disse rettighetene inntil annet eventuelt avtales.

Det vises også til Riksmeklerens møtebok for overenskomstområde 9 av 17. september 2016 hvor det på samme måte ble avtalt å innføre midlertidig pensjonsordning som er basert på Lov om innskuddspensjon for Siva SF og Ruter AS.

Det fremgår av ovennevnte protokoll av 15. april 2016 og møteboken av 17. september 2017 at partene var omforent om følgende begrunnelse for at pensjonsordningene ble etablert som midlertidige løsninger:

Partene legger til grunn at det foregår prosesser innenfor trepartssamarbeidet som indikerer at fremtidens pensjonssystem ikke kommer til å utvikles innenfor rammene i dagens pensjonslovgivning. Disse prosessene omfatter også evaluering av privat sektors AFP-løsning i 2017. Det utredningsarbeidet som det ble tatt initiativ til gjennom frontfagsmeklingen, vil foregå innenfor trepartssamarbeidet. Dette utredningsarbeidet kan lede opp til en lovendringsprosess for å sikre nødvendige endringer i dagens lovgivning. Partene legger til grunn at konklusjonen på dette arbeidet vil omfatte alle virksomheter som ikke blir omfattet av ny offentlig tjenestepensjon.

Partene er enige om at de forhold som begrunnet midlertidige løsninger i virksomhetene i overenskomstområde 1 samt Siva og Ruter, fremdeles ikke er avklart. De midlertidige ordninger for disse virksomhetene, herunder kompensasjonsordningene ved overgang til ny pensjonsløsning, vil derfor prolongeres for overenskomstperioden 2018-20. Det er en målsetting at den varige pensjonsordningen skal etableres med kjønnsnøytrale og livsvarige pensjonsytelser.

Hvis forholdene ligger til rette for det, og en av partene krever det, kan pensjonsordningene vurderes i full bredde i forbindelse med mellomoppgjøret 2019.

IV

På bakgrunn av LO Stats krav om opprettelse av et eget område for jernbane, har partene diskutert områdeplassering for jernbaneverksamheter i Spekter. Jernbanen står foran store omstillinger i tiden framover, og partene er enige om at områdeinnplassering kan vurderes på nytt i forbindelse med hovedtariffoppgjøret 2020.

V

LO Stat og Spekter vil bidra til å heve yrkesfagenes status.

Vedlegg

Overenskomsten del A mellom Spekter og LO Stat
Inndeling i overenskomstområder for perioden 2018-2020

Al. Ege

Protokoll fra forhandlinger vedrørende sosiale bestemmelser for overenskomstområde 10

År 2018, den 16. april, ble det holdt forhandlinger mellom Spekter-Helse og

- Fagforbundet
- Fellesorganisasjonen
- EL & IT Forbundet
- Musikernes Fellesorganisasjon

Vedrørende sosiale bestemmelser for overenskomstområde 10.

Tilstede i ett eller flere møter:

For Spekter-Helse:

Sylvia Brustad
Ane Wigors
Marte Båtstrand
Øyvind Sollie
Wenche Eikens
Ingvild Dahl Dørnes
Stian Bøe
Stein Gjerding

For LO forbundene:

Odd Haldgeir Larsen
Hjørdis Henriksen
Kai Nygård
Marianne Solberg Johnsen
Reidunn Wahl
Sissel Hallem
Sissel Skoghaug
Tone Faugli
Øystein Gudbrands

Partene er enige om å prolongere de sosiale bestemmelsene for overenskomstområde 10 for overenskomstperioden 2018 - 2020.

Videre vises til overenskomstens del A der det fremgår at overenskomstens del A1 slik den er avtalt i overenskomstområde 10 også skal gjøres gjeldende for overenskomstområde 11 som er et overenskomstområde partene har intensjon om å opprette i overenskomstperioden.

For Spekter-Helse



Sylvia Brustad

For forbundene i LO



Odd Haldgeir Larsen

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 30.04.20, likevel slik at pensjon kan være et forhandlingstema i 2019 dersom en av partene krever det.

Virksomhetene i område 10 har offentlig tjenstepensjonsordning med tilknyttet AFP-ordning.

II

Partene har hatt ulikt syn på hva som skal være minstegrense for medlemskap i helseforetakenes pensjonsordning og det har også vært en rettstvist om dette, jf. Arbeidsrettens dom av 5. mars 2018.

For bl.a. å unngå videre rettstvister om spørsmålet er partene enige om at det partssammensatte samarbeidsutvalget for pensjon skal se om det er grunnlag for en omforent løsning.

Utvalget skal kartlegge omfanget av antall arbeidstakere som ikke oppfyller minstekravet for medlemskap i helseforetakenes tjenstepensjonsordning. Utvalget skal i dette arbeidet også redegjøre for hvilke konsekvenser det har at disse arbeidstakerne ikke er omfattet av tjenstepensjonsordningen, samt hvilke kostnader en endring av dagens minstegrense til en null-grense vil ha.

Utvalget skal også vurdere om det er hensiktsmessig å innføre en ordning med pensjonistavlønning i helseforetakene.

Partene i offentlig sektor er enige om rammer for en ny pensjonsordning for offentlig sektor. Dersom ny offentlig tjenstepensjon blir vedtatt, skal arbeidsgruppen også vurdere eventuelle konsekvenser av denne.

Arbeidet skal være avsluttet senest 1. februar 2019 og partene er enige om at de forhold som er vurdert kan gjøres til gjenstand for forhandlinger i mellomoppgjøret 2019, med mindre partene før dette blir enige om endringer.

Utvalget skal i arbeidet knytte til seg nødvendig ekspertise fra helseforetakenes pensjonsleverandører (KLP og PKH).

III

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.

IV

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.

V

M.h.t. vilkår for medlemskap i pensjonsordningen skal, fra andre kvartal 2013, alle arbeidsforhold i helseforetakene sees under ett.

PROTOKOLL

År 2018, den 14. og 15. mai, ble det holdt forhandlinger mellom Spekter-Helse og Fagforbundet, Fellesorganisasjonen, EL og IT-forbundet og Musikernes fellesorganisasjon vedrørende revisjon av den delen av overenskomsten som gjelder forbundenes medlemmer i overenskomstområde 10 Helseforetak.

Forhandlingene ble ført på grunnlag av protokoll fra de innledende sentrale forhandlingene mellom Spekter og LO Stat datert 10. april 2018 og avtale om forhandlingsystem i område helseforetak datert 14. desember 2017.

Til stede på ett eller flere møter:

For Spekter-Helse:

Sylvia Brustad
Stein Gjerding
Anita Mentzoni-Einarsen
Hilde Christiansen
Svein Tore Valsø
Inger Cathrine Bryne
Marte Båtstrand
Ranjit Kaur
Stian Bø
Wenche Eikens
Kari Hoff Okstad

For LO-forbundene:

Odd Haldgeir Larsen
Kai Nygård
Helge Sørli
Sissel Skoghaug
Tone Faugli
Bernt-Harry Eliassen
Hjørdis Henriksen
Reidunn Wahl
Marianne Solberg Johnsen
Hans Ole Rian
Sissel Hallem
Øystein Gudbrands

I BESTEMMELSENE I OVERENSKOMSTEN

Bestemmelsene i overenskomstens nasjonale del (A2) prolongeres, med unntak av redaksjonelle endringer som følge av det som fremgår av punkt II Økonomi.

II ØKONOMI

Det gis et generelt tillegg til alle medlemmer i stillingsgruppe 1 - 3 på kr 16.000.

Arbeidstakere i stillingsgruppe 4 og 5 gis et generelt tillegg på 3,5 %. Arbeidstakere i stillingsgruppe 5 med mer enn 16 års ansiennitet gis ytterligere et generelt tillegg på 1 % (samlet 4,5 %).

Ledere med budsjett-, personal- og driftsansvar gis et generelt tillegg på 5 %.

Arbeidstakere som ikke er innplassert i stillingsgruppe 1 – 5 gis et generelt tillegg på 3,5 %.

De generelle tilleggene er inkludert i minstelønnsendringene. Tilleggene er bruttotillegg. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg. Tilleggene gis med virkning fra 1. juli 2018.

Minstelønnsbestemmelsene endres slik med virkning fra 1. juli 2018:

	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
Stillingsgruppe 1	314.000	319.000	330.000	375.000	402.000
Stillingsgruppe 2 og 3	350.000	355.000	361.000	415.000	
Stillingsgruppe 4	400.000	410.000	433.000	490.000	
Stillingsgruppe 5	435.000	455.000	490.000	525.000	

Tillitsvalgte som er innvilget permisjon i samsvar med Overenskomstens punkt 2.2.5 gis et generelt tillegg på kr 16.000 med virkning fra 1. juli 2018. Beløpet i punkt 2.2.5 endres til kr 424.000 med virkning fra 1. juli 2018.

III LØNN TIL LEDERE

Ledere med budsjett-, personal- og driftsansvar 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.

IV LOKALE FORHANDLINGER

Det gjennomføres ikke lokale forhandlinger på B-dels nivå. Hvis partene er enige om det, kan det foretas redaksjonelle endringer innen 1. juni 2018.

V LØNNSREGULERINGER I OVERENSKOMSTPERIODEN

Ved nyansettelse kan arbeidsgiver foreta en individuell lønnsvurdering. Vurdering bør legges vekt på arbeidsgivers behov for erfaring og kompetanse.

Overenskomsten er ikke til hinder for at arbeidstaker kan fremme lønnskrav i overenskomstperioden. Arbeidsgiver skal foreta en vurdering av kravet og meddele sin beslutning til arbeidstakeren.

VI 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.

VII HELTID/DELTID

Partene er enige om at andelen heltidsansatte i helseforetakene bør økes. På denne bakgrunn vil partene ha fokus på å bistå lokale parter i forhold til utredning og iverksetting av tiltak lokalt som kan redusere omfanget av små stillinger og øke andelen heltidsansatte. Et viktig tiltak for å bidra til økt heltid er aktiv bruk av trappetrinnsmodellen for lørdags- og søndagsarbeid.

VIII AMBULANSEPERSONELL

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 ambulanspersonell. For øvrig vises til protokollens punkt IX.

IX 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 med forankring i hovedavtalen skal gjennomføres jevnlig som ledd i helseforetakenes målrettede og kontinuerlige kompetanseutviklingsprosesser. I lønsvurderingen skal sammenhengen mellom foretakenes kompetansebehov og gjennomført kompetanseutvikling vektlegges.

Partene er enige om at kompetansetillegg som tidligere er gitt, eller som senere gis, skal komme i tillegg til sentralt avtalt minstelønn og senere minstelønnsendringer.

X 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.

XI 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.

XII LÆRLINGORDNING

Som ledd i den store satsingen Samfunnskontrakt for flere læreplasser 2016-2020 som bidrar i tilrettelegging av læreplasser for bla. denne målgruppen skal det legges vekt på å kartlegge og dokumentere helsefagarbeideres arbeidsoppgaver i helseforetakene og hvordan faget 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 lærlingplasser for helsefagarbeidere.

For å møte framtidig bemanningsbehov mener partene at det er viktig at sykehusene jobber med å legge til rette for økning av antall læreplasser i relevante fag.

XIII DRIFTSENDRINGER

Partene viser til Hovedavtalens §§ 31 og 32 om drøftelser vedrørende omlegging av driften og selskapsrettslige forhold. Disse bestemmelsene skal også praktiseres i forbindelse med vesentlige endringer knyttet til anbud, utskilling, konkurranseutsetting, privatisering og fristilling. I drøftingene skal det informeres om eventuelle endringer i lønns- og arbeidsvilkår.

XIV FOREBYGGING AV VOLD OG TRUSLER PÅ ARBEIDSPLASSEN

Partene viser til arbeidsmiljøloven kap. 4, § 4-1 - generelle krav til arbeidsmiljøet:

«(1) Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.

(2) Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, lønnsystemer, herunder bruk av prestasjonslønn, teknologi mv.

forbund. I det videre arbeidet inviteres andre forbund til deltakelse i arbeidet hvis utvalget finner det hensiktsmessig. Frist for arbeidet settes til 1. februar 2019.

III

Partene anerkjenner fagskoleutdanning som både relevant og viktig for fremtidens helsevesen.

Det nedsettes en partssammensatt arbeidsgruppe, hvor partene skal drøfte anvendelse av fagskolekompetanse i sykehus; herunder relevante fagskoleutdanninger og avlønning for denne tilleggsutdanningen. Bl.a. skal de krav som er stilt fra forbundene ved årets hovedoppgjør vurderes og kostnadsberegnes.

Den partssammensatt arbeidsgruppens arbeid skal danne grunnlag for videre arbeid i det enkelte helseforetak. I arbeidet lokalt er det hensiktsmessig at også andre yrkesgrupper inviteres med.

Den sentralt partssammensatte arbeidsgruppen skal bestå av representanter fra Spekter, LO-forbundene, YS-forbundene og RHF/Helseforetak. Arbeidsgruppen utarbeider en rapport som danner grunnlag for forhandlingene i 2019. Frist for arbeidet er 1. mars 2019.

IV

Det nedsettes en partssammensatt arbeidsgruppe som skal gjøre en vurdering av ulike forhold knyttet til en eventuell implementering av mastergradsstillegg. Arbeidsgruppen utarbeider en rapport som danner grunnlag for videre forhandlinger og partene er enige om at dette er et tema for forhandlingene i 2019. Frist for arbeidet er 1. mars 2019.

skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.»

Forebygging og fokus på tiltak som kan hindre vold og trusler overfor medarbeidere i helseforetakene er viktig prinsipper i HMS arbeidet. Partene er enig om at det er viktig å ha åpenhet og fokus på HMS og forhold der medarbeidere blir utsatt for trusler eller vold, og særlig trening og tiltak som kan forebygge/hindre hendelser.

XV ANDRE FORHOLD

Partene er enige om at ulik organisasjonstilknytning/overenskomst kan skape utfordringer ved lønnsfastsettelse for arbeidstakere med tilnærmet lik utdanningsbakgrunn og arbeidsoppgaver på den enkelte avdeling/arbeidsplass.

Denne utfordringen bør derfor være vurderingstema mellom partene i den lokale lønnspolitikken.

XVI MEDDELELSE AV FORHANDLINGSRESULTATET

Resultatet av forhandlingene meddeles Spekter og LO Stat.

For Spekter-Helse

For LO-forbundene

Sylvia Brustad

Odd Haldgeir Larsen

Til protokollen:

I

Partene nedsetter en arbeidsgruppe som skal vurdere dagens trappetrinnsmodell med sikte på å stimulere til flere hele stillinger og en hensiktsmessig fordeling av den ubekvemme arbeidstiden. Tidligere evalueringer/erfaringer danner grunnlag for arbeidet. Frist for arbeidet er 1. mars 2019.

II

Partene er enige om å nedsette en arbeidsgruppe som gis i mandat å foreta en gjennomgang av «Retningslinjer for lokale forhandlinger» med sikte på å utarbeide veiledere for alle LO-

PROTOKOLL

Avsluttende sentrale forhandlinger om overenskomst i overenskomstområde 10 (Helseforetak) i Spekter området

År 2018, den 15. mai, ble det holdt forhandlingsmøte mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og LO Stat vedrørende overenskomst for område 10 (Helseforetak).

Forhandlingene ble ført på grunnlag av hovedavtalens § 7 femte ledd, protokoll fra de innledende sentrale forhandlingene mellom Spekter og LO Stat den 10. april 2018, protokoll fra forhandlinger om overenskomstens del A1 (sosiale bestemmelser) datert 16. april 2018 og protokoll fra forhandlinger om overenskomstens del A2 datert 14. mai 2018.

Tilstede:

For Spekter
Stein Gjerding

For LO Stat
Øystein Gudbrands

Partene konstaterer at det er oppnådd enighet om alle overenskomstens deler.

De avtalte tilleggene gis ikke til arbeidstakere som er fratrukket før overenskomstens vedtakelse, med mindre fratredelsen skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.

Når det gjelder øvrige bestemmelser som skal gjelde i overenskomstperioden, vises til protokoll fra de innledende sentrale forhandlingene.

Spekter har godkjent forhandlingsresultatet og LO Stat har svarfrist 22. juni kl 15.00.

For Arbeidsgiverforeningen Spekter

For LO Stat


Stein Gjerding


Øystein Gudbrands