

## PROTOKOLL

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

Til stede:

Fra Spekter:

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

Fra YS Spekter:

Lizzie Ruud Thorkildsen  
Dag Bjørnar Jonsrud  
Eirik Bornø  
Bodil Røkke  
Siri Dannevig  
Merete Norheim Morken  
Linda Jæger  
Synnøve Lohne-Knudsen

KB

BJNR

Tor André Sunde  
Renate Messel Hegre  
Mona Sørensen  
Thomas Lilloe  
Sveinung Berger  
Mari Alstad

## I HOVEDAVTALEN

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

### **Ny innledning:**

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

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

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

### **Hovedavtalen består av 3 deler:**

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

### **Hovedavtalen**

- Bygger på den forutsetning at de ansatte gjennom sin erfaring og innsikt er viktige bidragsyttere for utvikling av virksomhetene når det gjelder økonomi, trygge og gode arbeidsforhold, bærekraftig utvikling og resultatoppnåelse til beste for både virksomhet og ansatte.
- Anerkjenner de tillitsvalgte, og forutsetter at samarbeidet skal være basert på tillit og respekt mellom partene på alle nivåer.

KB  
JKT

- Vektlegger en felles plikt for ledelse og tillitsvalgte å ta initiativ til og aktivt medvirke til at samarbeid skjer.
- Skal bidra til en bærekraftig utvikling ved at tiltak i virksomheten med hensyn til klima, natur og miljø er en del av partssamarbeidet.
- Skal gi grunnlag for ansattes kompetanseutvikling med utgangspunkt i virksomhetens mål.

### **Opplæring**

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

### **§ 3 Varighet**

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

### **§ 6 Opprettelse av overenskomst**

Fjerde avsnitt endres slik:

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

#### *Merknad:*

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

### **§ 9 Kollektive oppsigelser (streik og lockout)**

Nye avsnitt:

#### **Lærlingers og lærekandidaters stilling ved konflikt**

Lærlinger på kontrakt og lærekandidater på opplæringskontrakt omfattes ikke av kollektiv oppsigelse, med mindre de uttrykkelig er nevnt i det varsel som skal utveksles mellom organisasjonene.

Lærlinger og lærekandidater skal, når de ikke er tatt med i plassoppsigelsen, fortsette sin opplæring under arbeidsstansen. Bedriften skal så vidt mulig drive opplæringen på vanlig måte. Hvis stansen medfører at det ikke lenger er mulig å drive opplæringen på rasjonell måte, kan lærlingene og lærekandidatene med minst 7 dagers varsel permitteres for det tidsrom stansen varer.

For lærlinger og lærekandidater som blir permittert i henhold til foregående avsnitt, skal spørsmålet om eventuell forlengelse av læretiden på grunn av arbeidsstansen, avgjøres

KB  
JK

overensstemmende med Lov om grunnskolen og den videregående opplæring (opplæringsloven) §4-6 eller tilsvarende bestemmelser i annen lovgivning.

## § 29 Organisering og gjennomføring

Sjette avsnitt endres slik:

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

## § 30 Drøftelser om virksomhetens ordinære drift

Virksomhetens ledelse skal drøfte med de tillitsvalgte:

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

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

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

## § 37 Personalarkiv og kontrolltiltak

Punkt 2 endres slik:

### 2. Kontrolltiltak

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

## § 44 Kompetanseutvikling

Fjerde avsnitt endres slik:

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

Femte avsnitt endres slik:

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

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

#### **§ 49 Utøvelse av vervet som tillitsvalgt**

Andre avsnitt endres slik:

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

Siste avsnitt ny første setning:

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

#### **§ 51 Godtgjørelse**

Andre avsnitt endres slik:

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

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

## **II PARTSSAMMENSATTE UTVALG**

### **Samarbeid, integrering og kompetanse**

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

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

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

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

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

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

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

### III FELLES PROTOKOLLTILFØRSLER

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

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

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

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 som gir tilgang til informasjon og rett til drøftinger når nevnte fullmakter tas i bruk.

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

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

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

AB  
WGF

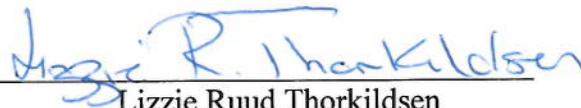
For Arbeidsgiverforeningen Spekter



---

Anne-Kari Bratten

For YS Spekter



---

Lizzie Ruud Thorkildsen