



SAN representerer i Spekter følgende organisasjoner:
Arkitektenes Fagforbund, Den Norske Jordmorforening, Den Norske Legeforening, Norges Farmaceutiske Forening, NITO - Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon, Norges Juristforbund, Den Norske Tannlegeforening, Naturviterne, Norsk Psykologforening, Tekna – Teknisk-naturvitenskapelig forening, Econa, Den Norske Veterinærforening, Samfunnsviterne, Samfunnsøkonomene, Norsk Lektorlag

Gjennomføring av lokale forhandlinger i SAN - Spekterområdet 2022

De innledende forhandlingene (også kalt A-delsforhandlingene) mellom Spekter og SAN ble avholdt 5. april 2022. A-dels protokollen fra 2022 finner du på www.san.no.

Årets oppgjør er et hovedoppgjør. Det betyr at de sentrale parter ikke kun har diskutert lokale forhandlingsfrister, men også har sett på avtaleteksten i A-delen. Det er i A-delen de sentrale parter har avtalt minimumsbestemmelser som gjelder alle virksomhetene, samt forhandlingsbestemmelsene for de lokale forhandlingene som skal gjennomføres i hver enkelt virksomhet.

Det at det er hovedoppgjør i år, betyr også dere lokalt skal forhandle om både økonomi og om eventuelle endringer i B-delen.

Virksomhetene i Spekter er delt inn i ulike overenskomstområder, og selv om det skal gjennomføres lokale forhandlinger i hver enkelt virksomhet, må de lokale parter (arbeidsgiver og bedriftsgruppen/hovedtillitsvalgt/foretakstillitsvalgt) forholde seg til forhandlingsfristene som de sentrale partene har besluttet. Det er begge parters ansvar at fristene overholdes.

Det er derfor viktig å sjekke hvilket område din virksomhet er plassert i. Det er områdeplasseringen som bestemmer fristene. Dersom du er usikker på hvilket område din virksomhet er plassert, finner du dette bakerst i A-dels protokollen fra 2022.

Forhandlingsfristene for 2022 er som følger:

Område 1, 3, 4, 7, 9, 12 og ikke innplasserte virksomheter:

Frist for avslutning: fredag 13. mai kl. 1200

Område 2 Norges Bank:

Frist for avslutning: fredag 6. mai kl. 1500

Område 6 (NRK)

Frist for avslutning: fredag 6. mai kl. 1500

Område 8 Posten:

Frist for avslutning: fredag 6. mai kl. 1500

Område 10, 11 og 13 (Gjelder kun NITO, Jordmorforeningen og Farmaceutene)

Frist for de videre forhandlinger i område 10, 11 og 13 avtales senere.

Bistandsfrist

Det er **ikke** avtalt en egen frist for når lokale parter kan be om bistand. Dette medfører ingen endring i mulighetene til å be om bistandsforhandling, dersom man ikke blir enige lokalt.

Hensikten er at partene lokalt nå starter forhandlingene så raskt som mulig, og kan be om bistand i hele forhandlingsperioden, i god tid før forhandlingsfristen.

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

Hvordan gjennomføre forhandlingene

Nå som forhandlingsfristene er kjent, vil vi oppfordre dere til umiddelbart å ta kontakt med arbeidsgiver for å avtale:

- Drøftingsmøte (med sikte på å legge plan for forhandlingsløpet)
- Forhandlingsdatoer

Dersom dere ikke har avtalt forhandlingsdatoer med arbeidsgiver, bør dere ta kontakt med arbeidsgiver så fort som mulig. SAN mener at forhandlingsdatoer bør være avtalt med arbeidsgiver innen 20. april.

Det er en stor fordel om det avtales mer enn én forhandlingsdato, og følgelig at forhandlingene har startet før man eventuelt ber om bistand.

Lokale forhandlingsutvalg oppfordres til å ha tett kontakt med sin medlemsforening/kontaktperson i sekretariatet i forhandlingsperioden.

På nettsidene til SAN finner du beskrivelse av forhandlingsløpet:

<http://san.no/forhandlingsystemet>

Der ligger det også en forhandlingsveileder: <http://san.no/forhandlingsystemet/forhandlingsveileder>

For helseforetakene minner vi om egne retningslinjer for lokale forhandlinger:

https://san.no/application/files/6715/2343/3541/Retningslinjer_for_lokale_forhandlinger_i_helseforetak_SAN_2018.pdf

Lønnsmassen

Når dere gjennomfører forhandlingene, gjør dere det på vegne av medlemmene.

Forhandlingsystemet i Spekter er kollektivt innrettet, men bygger på lønnsmassen fra hvert enkelt individ som inngår i forhandlingene. Det er derfor avgjørende at du som tillitsvalgt

- 1) har avklart hvem som er medlem i den/de foreningene du fører forhandlinger for, og
- 2) at du fra arbeidsgiver får oppgitt alle relevante lønnsopplysninger for hver enkelt av disse medlemmene

Husk at medlemskap i fagforening er en sensitiv personopplysning, derfor er det viktig at medlemslister og lønnslister behandles på en hensiktsmessig måte. Et minimum er at det settes på passord før de sendes som vedlegg til epost, og at passordet deles gjennom en annen kanal (sms, telefonsamtale, m.v.).

I henhold til A-delen skal man ha «tilgang til relevant informasjon/lønnsdata som understøtter forhandlinger basert på de avtalte kriteriene; herunder lønnsdata fordelt på kjønn, slik at tillitsvalgte gis mulighet til å gjennomgå lønnsmassen for sine medlemmer. 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.»

Dette gir deg rett til følgende data:

- Oversikt over hva de ulike ansattgruppene tjener og hvordan deres lønnsutvikling har vært de siste årene. Dette er informasjon på gruppenivå om ikke-identifiserbare individer.
- Detaljert informasjon om lønnen til de du forhandler for. Denne informasjonen skal være identifiserbar på individ.

Dersom en virksomhet er omfattet av offentlighetsloven, har man rett til innsyn i lønnen til alle ansatte. Får du avslag, kontakt sekretariatet i din primærforening.

Det skal føres reelle forhandlinger - frontfagsmodellen

Alle arbeidslivets parter var i forbindelse med Holden III-utvalget enige om at den norske modellen forutsetter at lønnsutviklingen i konkurranseutsatt industri over tid må legge en norm for øvrige lønnsoppgjør. Arbeidslivets parter, herunder Spekter, var også enige om at den såkalte frontfagsrammen (anslått resultat fra LO/NHO-oppgjøret) kan fravikes i den enkelte virksomhet i det enkelte oppgjør. **De fire kriteriene som er angitt i SANs A-del skal anvendes.** Det kan medføre både bedre og dårligere resultat enn frontfagsrammen. Det ligger også inne i frontfagsmodellen at arbeidsgiver må kunne prioritere mellom ulike grupper i virksomheten.

For SANs medlemsforeninger skal lønnsforhandlingene og lønnsdannelse skje lokalt. Det skal føres reelle lokale forhandlinger i den enkelte virksomhet, i tråd med avtalte kriterier.

Resultatet fra frontfaget skal være en norm, over tid, for forhandlingsområdet sett under ett. Frontfaget er ikke et tak, og heller ikke en fasit, for lønnsoppgjøret for den enkelte forening i den enkelte virksomhet.

Både Spekter og SAN er opptatt av at det skal ha vært gjennomført reelle forhandlinger i den enkelte virksomhet før man ber om bistand.

SAN vil også oppfordre til at bedriftsgruppe/hovedtillitsvalgt/foretakstillitsvalgt som forhandler tar kontakt med sitt sekretariat hvis man opplever at det går sakte, og man vurderer at det ikke vil løse seg uten bistand.

Før forhandlingene evt. brytes **MÅ lokal forhandlingsleder avklare dette med sitt eget sekretariat/kontaktperson!**

Virkningsdato

Utgangspunktet er at virkningsdato er 1. april. Ordlyden i overenskomsten del A er:
«*lønnsreguleringene gis fra 1. april 2020, med mindre partene lokalt blir enige om noe annet*».

Vi er kjent med at tillitsvalgte i noen virksomheter møtes med at arbeidsgiver kun forholder seg til 1. april. Arbeidsgiver bør gjøres oppmerksom på at det er mulig **å avtale** et annet virkningstidspunkt lokalt, f.eks. 1. januar.

Forutsatt at virkningsdato settes til 1. januar, og at det videreføres i fremtidige forhandlinger, vil det ikke være nødvendig å se på overheng i de fremtidige forhandlingene i virksomheten. Det gir altså en forenkling for de lokale parter.

Reisetid

Det har vært mye fokus på reisetid de siste årene. SAN mener at reisetid er arbeidstid og må kompenseres på den måten. Dersom dere har utfordringer med reisetid hos dere, kontakt ditt sekretariat for råd og veiledning. Reisetid bør reguleres i B-delen.

Bistand

Dersom de lokale parter, etter reelle forhandlinger, ikke klarer å komme til enighet, kan man be om bistand fra de sentrale parter. Hvis det er behov for bistand, må både arbeidsgiver og bedriftsgruppe/hovedtillitsvalgt/foretakstillitsvalgt melde fra til hhv Spekter og primærforeningen. Behov for bistand meldes fortløpende.

De sentrale parter vil deretter avtale tidspunkt for bistand, som vil foregå i virksomheten. Av hensyn til forhandlingsfristen i det enkelte område, vil eventuelle bistandsforhandlinger presumptivt finne sted før forhandlingsfristen i området.

Av hensyn til prosessen ved bistandsforhandlinger er det viktig at det foreligger skriftlige tilbud og krav fra forhandlingsprosessen før de sentrale parter blir bedt om bistand. Dersom dere ber om bistand, må dere samle alle krav og tilbud, og annen kommunikasjon, i en kronologisk fremstilling som sendes kontaktperson i eget sekretariat.

I bistandsforhandlingene er det fortsatt de lokale parter som eier forhandlingene og resultatet.

Hva skjer om man ikke kommer til enighet i bistand

Hvis lokale parter ikke kommer til enighet i bistandsforhandlingene, «mister» dere kontrollen og de sentrale parter tar over forhandlingene. Forhandlingene blir da en del av den sentrale fase 3 i hvert enkelt overenskomstområde.

SANs erfaring med fase 3 er at det skal svært mye til for å oppnå bedre økonomi enn det man klarer å få til lokalt.

Muligheten for å oppnå noe i fase 3 er størst der uenigheten er av prinsipiell karakter.

Hold sekretariatet informert

Behov for bistand meldes fortløpende.

Resultatet av de lokale forhandlingene skal formidles primærforeningen/sekretariatskontakt så fort dere har signert.

Bedriftsgruppe/hovedtillitsvalgt/foretakstillitsvalgt må sende inn

- Protokoll (signert)
- Resultatet og de viktigste elementene i økonomien.

Informasjon til medlemmer m.fl. om resultatet

Selv om lokale parter er enige, er ikke forhandlingene avsluttet før overenskomstsområdet er «lukket» sentralt, dvs. i fase 3.

Det betyr at dere må avvente å informere medlemmene om hva dere har kommet til enighet om, til dere får beskjed fra SAN/sekretariatet om at forhandlingene er avsluttet.

Nedenfor følger informasjon om hvordan man kan ivareta få eller enkeltstående SAN-medlemmer lokalt

Slik forhandlingsystemet i Spekter er bygget opp kan det kreves etablert overenskomst del-B mellom:

- enkeltforeninger og arbeidsgiver (eks. B-del i Helse Bergen HF for NITO)
- to eller flere foreninger og arbeidsgiver (eks. B-del i Sykehusapotekene I Midt-Norge for NITO og Farmaceutene)
- SAN i virksomheten og arbeidsgiver (Eks. B-del for SAN i Bane NOR)

Krav til antall medlemmer følger av Hovedavtalen § 5, hovedregel er minst tre medlemmer i en forening, minst fem medlemmer i to foreninger, eller minst fem medlemmer i SAN.

Det kan være historiske grunner til at en overenskomst er opprettet kun med en forening, eller med flere foreninger. Det kan også være situasjoner der en eller flere foreninger i SAN har overenskomst, mens andre foreninger i SAN kun har enkeltstående medlemmer, og derfor ikke har egen overenskomst.

Når slike enkeltstående medlemmer skal ivaretas, kan det gjøres på ulikt vis. Hva man velger vil avhenge av hva som fungerer lokalt.

Forhandling på fullmakt

Tillitsvalgt for foreningen som har en B-del, innhenter/mottar fullmakt fra foreningen med medlemmet som skal ivaretas. Det kan være svært enkelt:

«Forening X gir tillitsvalgt Y fra Forening Z fullmakt til å ivareta Xs medlemmer i virksomheten i forbindelse med årets lønnsforhandlinger».

I forkant av forhandlingene bør tillitsvalgt gi beskjed til arbeidsgiver om at det forhandles med fullmakt fra Forening X, og avklares om man skal operere med én lønnsmasse for alle som det forhandles for, eller om det skal opereres med to lønnsmasser (en for hver forening).

Når forhandlingen er ferdig, må det enten skrives to protokoller, eller det må fremgå av protokollen hva resultatet ble for hver forening.

Der man har forhandlet på én lønnsmasse, og det er blitt enighet om at en pott skal fordeles av arbeidsgiver, må det presiseres at medlemmer av begge foreninger inngår i fordelingen.

Felles B-del

Der det opprettes en felles B-del, bør tillitsvalgte for begge foreninger involveres i prosessen, selv om en forening er betydelig større enn den andre. Det bør vurderes om alle bestemmelser/kapitler er like relevante for alle berørte, og eventuelt forsøkes fremforhandlet profesjonsspesifikke kapitler.

Dersom deler av den ene gruppen har lønnsystemer som skal vedlikeholdes, er det viktig at avtalen – og protokoller – presiserer hvordan de som ikke inngår i lønnsystemet skal håndteres og reguleres.

Med felles B-del skal det skrives én protokoll, der begge foreningers tillitsvalgt signerer.

Lokal SAN-avtale

Dersom SAN er avtalepart lokalt, må styret i SAN-gruppen forsøke å innhente synspunkter fra alle berørte foreninger. Alle SANs medlemmer inngår i lønnsmassen. De samme forhold gjør seg gjeldende som for felles B-del.

Oppsummert

- Tillitsvalgt må avklare med arbeidsgiver at andre enn egen forenings medlemmer ivaretas
- Det må sikres at alle berørte foreninger er omtalt i protokoll