

PROTOKOLL

År 2012, den 1. mars ble det holdt forhandlinger mellom

- Arbeidsgiverforeningen Spekter
- SAN

vedrørende retningslinjer for lokale forhandlinger i helseforetak

Tilstede:

For Spekter

Cathrine C. Hennig


For SAN

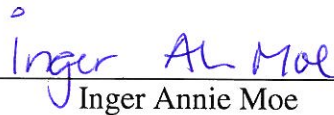
Inger Annie Moe

Partene er enige om vedlagte retningslinjer for lokale forhandlinger i helseforetak.

For Arbeidsgiverforeningen Spekter

For SAN


Cathrine C. Hennig


Inger Annie Moe

RETNINGSLINJER FOR GJENNOMFØRING AV LOKALE FORHANDLINGER

FORMÅL/OMFANG

Formålet med retningslinjene er å sikre en prosess som gjør at partene lokalt kan gjennomføre reelle forhandlinger.

Retningslinjene gjelder for lokale forhandlinger i forbindelse med lønnsforhandlinger i helseforetakene.

Med ”partene” i disse retningslinjene menes helseforetaket v/ledelsen og tillitsvalgte for forbund i SAN ved helseforetaket.

GENERELT

Partene er gjensidig ansvarlige for at forhandlingene bygger på likeverdighet, respekt og tillit.

Partene oppfordres til å finne praktiske arbeidsformer som sikrer at forhandlingene gjennomføres på en rasjonell og hensiktsmessig måte.

Det er av betydning for gode prosesser at det settes av tilstrekkelig tid og ressurser til både forberedelsene og gjennomføringen av forhandlingene.

FORBEREDELSE

Lønnsstatistikk/tallgrunnlag

Arbeidsgiver skal legge fram alle relevante lønnsopplysninger for alle medlemmer av forbundene i SAN ved foretaket og all relevant statistikk for ansatte i foretaket. Forbundene i SAN plikter å ha oppdaterte medlemslister i god tid før forhandlingene.

Den endelige oversikten som danner utgangspunkt for forhandlingene, skal overføres tillitsvalgte elektronisk i den form partene blir enige om.

Partene bør forut for forhandlingene ha hatt en gjennomgang av hvordan kostnadene i tilknytning til forhandlingene beregnes og, dersom det benyttes en beregningsmodell, ha hatt en gjennomgang av denne.

Partene forutsettes å ha gjennomgått tallgrunnlaget før forhandlingene starter, og ha etablert en enighet om lønnsmassen som forhandlingene skal føres på grunnlag av.

Forhandlingsutvalg/fullmakt

Partene bør i god tid før forhandlingene oppnevne forhandlingsutvalg. Navnene meddeles den annen part så snart disse er kjent.

Det forutsettes at partenes forhandlingsutvalg til enhver tid har den nødvendige kompetanse og kunnskap for å kunne gjennomføre forhandlingene. Det forutsettes at de respektive forhandlingsutvalgene har nødvendig fullmakter til å forplikte sin part.

Partene bør tilstrebe at kontinuitet i forhandlingsutvalget ivaretas gjennom hele forhandlingsprosessen.

For øvrig vises det til hovedavtalen § 47 om delegasjoner.

GJENNOMFØRING

Møtefasiliteter

Arbeidsgiver har ansvar for å legge til rette for gode møtefasiliteter; herunder tilfredsstillende møterom, kommunikasjonsutstyr/muligheter og eventuell bevertning.

Forberedende møte/r

Partene oppfordres til å gjennomføre forberedende møte/r hvor formålet er å planlegge forhandlingene; fremdrift, møteplan, gjennomgang av eventuell beregningsmodell og tallunderlag osv.

Partene bør tilstrebe at møteplanen følges av respekt for den andre partens tid. Særlig gjelder dette for tillitsvalgte som ikke har innvilget hele eller deler av årsverket til tillitsvalgтарbeid. Ved eventuelle endringer i møtetidspunkt, bør den andre part orienteres om dette så tidlig som mulig.

Partene bør i et forberedende møte gjennomgå overenskomstens del A og de prinsipper som er avtalt for de lokale forhandlingene. Partene bør drøfte lokale prioriteringer og hvorvidt det er enkelte grupper arbeidstakere som har særskilte utfordringer.

Dokumentasjon

Det skal skrives protokoll fra forhandlingene. Protokollen skal undertegnes av begge parter. Det anbefales at alle sidene i protokollen påføres forhandlingsleders initialer. Dersom det følger vedlegg med til protokollen bør disse nevnes i selve protokollen.

For å sikre en forsvarlig gjennomføring av eventuell bistand og eventuelle etterfølgende rettstvister, er partene ansvarlige for å dokumentere sine krav med dato/klokkeslett og nummerangivelse.

Anmodning om bistand

Partene har ansvar for at det er gjennomført reelle forhandlinger før det eventuelt anmodes om bistand.

INFORMASJON/EVALUERING

Informasjon om forhandlingene til arbeidstakerne

Partene bør drøfte om det skal utarbeides et felles informasjonsopplegg og eventuelt innholdet i det. Dette gjelder både informasjon underveis i forhandlingene og ved kunngjøring av forhandlingsresultatet.

Evaluerings

Partene oppfordres til å gjennomføre felles evalueringsmøte for å kartlegge eventuelle forbedringspunkter i senere lokale forhandlinger. Det bør føres referat fra møtet.