

# Hva forhandlingsstriden med NAVO gjelder

I informasjonen som er gitt omkring utviklingen av forhandlingene i NAVO-området, er begrepet «sosiale bestemmelser» og det avtalemessige «reguleringsnivå» for disse bestemmelser nøkler til å forstå hva det dreier seg om.

De såkalte sosiale bestemmelser dreier seg om rettigheter for arbeidstakere der både omfanget av selve rettighetene og det de utløser av økonomiske ytelser fra arbeidsgiverne, har utviklet seg gjennom fagforeningenes innsats i forhandlinger og kamp for arbeidsvilkårene over svært mange år. Til dels er de reformene som er skjedd i tariffavtalene på dette området resultat av en «handel» på bekostning av lønnsutvikling.

## Sosiale bestemmelser

Lengst er disse bestemmelsene utviklet i statens tariffområde, men kommunesektoren ligger ikke langt etter. Bestemmelsene i NAVO er i hovedsak tilsvarende statens bestemmelser. I arbeidslivet for øvrig er det større variasjon med hensyn til hvilke rettigheter og ytelser arbeidstakerne har krav på.

Grunnleggende dreier det seg i offentlig virksomhet om rett til arbeidsfri med lønn i forbindelse med sykdom eller skade, svangerskap, fødsel, adopsjon og amming, omsorg for barn, militær eller sivil tjenesteplikt og velferdspolisjoner.

Det dreier seg også om ytelser til etterlatte ved arbeidstakers dødsfall – gruppelevsforsegling og erstatninger og andre ytelser ved yrkesskade.

Videre er de offentlige arbeidsgivere pliktige til å sørge for tjenestepensjon, herunder også avtalefestet adgang til førtidspensjon AFP. Endelig kan det dreie seg om avtalefestet utvidelse av ferierettigheter.

Bestemmelsene er bygd opp slik at de stort sett gir «brutto rettigheter og ytelser» uavhengig av den enkeltes rettigheter etter Lov om folketrygd, Lov om arbeidsmiljø, Lov om yrkesskadeforsikring eller Lov om ferie. For leger og andre akademikergrupper som stort sett har en inntekt høyere enn 6G, dvs. ca. kr 360 000, betyr dette f.eks. at en kan bevare det inntektsnivå en har, delvis som resultat av lang og kostbar utdanning, også når man ev. rammes av sykdom eller skade, eller når man etablerer familie med barn. Det ligger altså et element av resultatlikhet i ordningene mellom ulike inntektsnivåer.

Samlet sett representerer disse bestemmelsene en pakke av sosial sikkerhet og trygghet mot inntektstap når arbeidsevnen er tapt, redusert eller når andre forhold gjør det viktig å prioritere f.eks. omsorg og gode oppvekstvilkår for barn. De fordelene offentlig sektor her gir sine ansatte, er med-

virkende til å kompensere for den mindre-avkastning av investering i lang utdanning som ellers ligger i lønnsvilkårene i forhold til sammenliknbare arbeidsforhold i næringslivet.

## Reguleringsnivå for sosiale bestemmelser

I alle de tre offentlige tariffområdene – stat, kommunesektor og offentlige foretak – er disse sosiale bestemmelsene, som i prinsippet er like og gjelder og skal gjelde likt for alle ansatte, regulert av hovedtariffavtalenes såkalte fellesbestemmelser. Avtaleterminologien er noe annerledes i NAVO-området, men så langt har disse forholdene vært regulert i A1-delen av avtaleverket. Dette er de avtaler som forhandles mellom NAVO og de fire forhandlingssammenslutningene som utgår fra hovedsammenslutningene i Norge: LO, Akademikerne, Unio (Hovedorganisasjonen for universitets- og høyskoleutdannede) og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS). Avtaleregulering på dette nivået, sammen med rammer for lønnsvekst og andre overordnede prinsipper, er selvfølgelig både hensiktsmessig (skal gjelde alle) og prinsipielt riktig, når en tar historikken og bytteforholdet til rammene for lønnsvekst i betraktning.

I tariffrevisjonen 2004, som Akademikerne Helse og NAVO fremdeles ikke har avsluttet, har NAVO stilt krav om at de sosiale bestemmelsene skal ut av A1-delen. Det store flertall av de ansatte i helseforetakene er organisert i forbund som har egne A2-avtaler på nasjonalt nivå, på samme måte som Legeforeningen. De har fått de sosiale bestemmelsene regulert der. Noen mindre grupper – Jordmorforeningen og bioingeniørene i NITO – har måttet regulere de sosiale bestemmelsene i B-delen av avtaleverket, dvs. i lokale avtaler med de enkelte foretak.

NAVO vil at alle akademikerforbundene utenom Legeforeningen skal ha regulering av de sosiale bestemmelser på B-delsnivå og har satt alle krefter inn på dette. Hvorfor er en gåte. Det tales om et prinsipp og et påstått behov for å renske A1-avtalen for alt annet enn helt overordnede forhandlings-temaer. At de øvrige akademikerforbundene, liksom Legeforeningen, motsetter seg B-dels regulering av de sosiale bestemmelser, er lett å forstå. På kort sikt ville det sikkert ikke ha praktiske konsekvenser, men i forlengelsen ligger faren for at en på de

ulike foretakene får ulike forhandlingstransaksjoner mht. til lønn og andre vilkår, f.eks. materiell forringelse av de sosiale bestemmelser. Når regjeringen i sin tid gav forhandlings- og avtalepartsoppdraget til NAVO, var det for å få én løsning på de generelle vilkårene og én pensjonsavtale. Det var neppe regjeringens forutsetning å skape ulike alminnelige vilkår og konkurranse mellom foretakene på grunn av dette. Akademikerne – og særlig legene – migrerer mellom foretakene. Selvfølgelig skal de alminnelige ansettelsesvilkår være forutsigbare og like fra foretak til foretak. De mindre forbundene i NAVO-området har reagert svært negativt på presset fra motparten og ønsker prinsipielt en A1-regulering som før. I skrivende stund er det stadig uklart hvorledes Akademikerne Helse skal forholde seg i avslutningen av forhandlingene.

## Sverre Strand

sverre.strand@legeforeningen.no  
Generalsekretærens stab

## Forhandlingsprosessen i NAVO Helse

Nasjonalt nivå I (A1), overenskomstens generelle del, forhandles mellom NAVO og Akademikerne og er felles for alle helseforetakene. Nasjonalt nivå II (A2), særskilte lønns- og arbeidsvilkår for den enkelte forenings medlemmer, forhandles mellom NAVO Helse og den enkelte forening/forbund. B-delen, overenskomstens spesielle del forhandles, med mindre annet avtales, mellom helseforetaket og den enkelte forening.

## Overenskomstens del I (A1)

Gjelder alle akademikere. Overenskomsten omfatter kriterier for lønnsdannelsen i helseforetakene, likestilling og sosiale bestemmelser herunder lønn under sykdom, svangerskap, fødsel m.v., forsikring ved dødsfall/yrkesskade, ferie og pensjonsbestemmelser.

## Overenskomstens del II (A2)

Gjelder bare leger som er medlemmer av Den norske lægeforening. Det som tidligere var regulert i særavtaler skal nå forhandles ved hvert tariffoppgjør, som en del av det ordinære oppgjøret og som en del av et mulig konfliktgrunnlag.

## B-delen

Forhandlingene skjer i det enkelte foretak.