

YS-Spekter Helse

Delta

Parat

Bibliotekarforbundet

Dokument 1

12.05. 2016, kl. 13:00

Krav overenskomstens del A2

1. mai 2016

Innledning

YS forbundene Delta, Parat og Bibliotekarforbundet (YS forbundene i det videre) redegjør i dette dokumentet for våre hovedprinsipper ved overenskomstrevisjonen.

YS forbundenes målsetting for lønnsutviklingen er å sørge for at medlemmene får sin rettmessige del av verdiskapningen i samfunnet og opprettholder sin kjøpekraft.

For øvrig vises det til YS inntektspolitiske dokument som ligger vedlagt, jf. vedlegg 1. Herfra hentes (sitat):

«YS støtter prinsippene bak frontfagsmodellen og vil gjennomføre lønnsoppgjør med dette som norm. En troverdig ramme fra frontfagsoppgjøret skal verken være gulv eller tak for lønnsvekst, men en norm som andre forhandlingsområder skal forholde seg til.»

YS forbundene er opptatt av velfungerende arbeidsmarked med trygge og god arbeidsforhold for alle.

Den demografiske utviklingen i Norge medfører at vi i løpet av få år vil oppleve knapphet på arbeidskraft i offentlig tjenesteproduksjon. For at Norge skal kunne opprettholde og videreutvikle velferdstjenestene er det et stort behov for mer arbeidskraft og arbeidskraft med relevant kompetanse. I spesialisthelsetjenesten vil den viktigste innsatsen være å skaffe kvalifisert arbeidskraft, samt å videreutvikle den arbeidskraften som allerede er der.

Skal spesialisthelsetjenesten fremstå som attraktiv for morgendagens arbeidstakere må dagens ungdom anse det attraktivt å utdanne seg for arbeid i denne sektoren, samtidig som dagens arbeidstakere motiveres til å ta etter- og videreutdanning. Derfor er det viktig at sektoren ikke blir hengende etter den lønsmessige utviklingen i andre sektorer.

YS forbundenes hovedkrav

For å møte den sterke konkurransen om arbeidskraft og arbeidskraft med relevant kompetanse kreves det:

- At medlemmene får opprettholdt sin kjøpekraft
- En økonomisk ramme, et generelt tillegg og en minstelønn på minst samme nivå som øvrig offentlig sektor
- At det må etableres et nytt minstelønnsnivå for arbeidstakere i stillingsgruppe 3. Det nye minstelønnsnivået må lønsmessig ligge over minstelønnsnivået i stillingsgruppe 2.
- Uttelling for kompetanse og ansvar, særlig for fagarbeider med tilleggsutdanning samt fagarbeider med autorisasjon og tilleggsutdanning

Litt om kravene

Lønsmessig skille mellom stillingsgruppe 2 og 3

Ved overenskomstrevisjonen i 2010 fikk YS forbundene et tilbud fra Spekter hvor man ga uttrykk for at man ville prioritere å gi høyere lønn for det ansvar som følger med autorisasjonen til fagarbeidere og arbeidstakere med 3 års videregående utdanning. Spekter fulgte imidlertid ikke opp sin egen prioritering i handling.

Vi mener i likhet med Spekter den gang at man ved å innføre et lønnsmessig skille viser at partene prioriterer viktige personellgrupper med autorisasjon etter helsepersonelloven, samtidig som et slikt tiltak vil treffe store kvinnedominerte grupper.

YS forbundene opprettholder derfor vårt krav fra tidligere lønnsoppgjør om at det må etableres et nytt minstelønnsnivå for arbeidstakere i stillingsgruppe 3. Det nye minstelønnsnivået må ligge over minstelønnsnivået i stillingsgruppe 2.

Ny stillingsgruppe 4 - Fagarbeider med spesialutdanning

YS forbundene krever opprettet et nytt minstelønnsnivå 4 for fagarbeidere med 1-årig fagskoleutdanning 60 fagskolepoeng/60 studiepoeng. For en oversikt over ulike helse- og oppvekstfaglige fagskoleutdanninger vises det til vedlegg 2.

Stillingsgruppe 5 og 6 (tidl. 4 og 5)

- YS forbundene er innstilt på å videreføre praksisen med å legge til grunn løsningsen som allerede er avtalt i NSF's A2-overenskomst i Spekter. Minstelønnsatsene i stillingsgruppe 4 5 og 5- 6 heves opp på samme nivå som for høyskoleutdannede og høyskoleutdannede med spesialutdanning i denne overenskomsten.

Tillitsvalgtavlønning

Det er en lang og god tradisjon for partssamarbeid for effektivt å løse både større og mindre utfordringer i Norge generelt og innen offentlig sektor spesielt. For å opprettholde denne samarbeidsmodellen må tillitsvalgte gis gode rammevilkår for utøvelse av sin funksjon. De tillitsvalgtes funksjon må derfor anerkjennes og verdsettes.

På bakgrunn av denne erkjennelsen vil YS forbundene kreve at arbeidstakere som er innvilget hel eller delvis permisjon for å fungere som tillitsvalgt, minimum skal avlønnes tilsvarende lønn for høyskoleutdanning med 10 års ansiennitet. Dersom vedkommende har høyere lønn i sin opprinnelige stilling, inklusive tillegg etter oppsatt tjenesteplan, beholdes denne lønn.

Ubekvemstillegg

YS forbundene krever at lørdags- og søndagstillegget, samt det lille kvelds og nattillegget økes.

Lokale forhandlinger

YS forbundene vil underveis i forhandlingene vurdere hvorvidt det er grunnlag for å fremme krav om lokale forhandlinger i 2016.

Økonomi

Del III Arbeidstid, ulempetillegg mv

Pkt 2.1 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl 00.00 lørdag og kl 24.00 søndag betales et tillegg på kr 50 ~~40~~ per arbeidet time.

Pkt 2.3 Kvelds- og nattillegg

Arbeidstakere som ikke arbeider etter skift eller turnusplan, tilstås kr. 26 ~~21~~-pr arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 07.00.

Del IV Lønn

2.1 Stillingsgrupper

- Det opprettes et nytt minstelønnsnivå 4 for fagarbeidere med 1-årig fagskoleutdanning 60 fagskolepoeng/60 studiepoeng
- Det innføres et 16 års ansiennitetsnivå i stillingsgruppene 1-4
- Det etableres et nytt minstelønnsnivå for arbeidstakere i stillingsgruppe 3. Det nye minstelønnsnivået må ligge over minstelønnsnivået i stillingsgruppe 2.
- Det gis et generelt tillegg til alle, samt heving av minstelønnen på alle ansiennitetsnivå i stillingsgruppene 1-4

2.2 Minstelønnsnivåer

Krav til ny innretning på stillingsgruppesystemet. Økonomien i tilknytning til systemet vil vi synliggjøre senere i forhandlingene.

Stillingsgruppe	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
1. Stillinger hvor det ikke kreves særskilt utdanning					
2. Fagarbeiderstillinger/3 års videregående utdanning					
3. Fagarbeiderstillinger/3 års videregående utdanning og autorisasjon etter lov om helsepersonell					
4. Fagarbeiderstillinger/3 års videregående utdanning og 1-årig fagskoleutdanning 60 fagskolepoeng/60 studiepoeng					
5. Stillinger hvor det kreves høyskoleutdanning					
6. Stillinger det kreves høyskoleutdanning med spesialutdanning					

Følgende merknader tas inn i overenskomsten

Fagarbeidere som oppfyller krav til innplassering i stillingsgruppe 4, overføres per xx.xx.2016.

Lokale funksjons- og kompetansetillegg som tidligere er gitt, eller som gis senere, skal komme i tillegg til sentralt avtalt minstelønn og senere minstelønnsendringer.

Lønnsrelasjonene lokalt må ta høyde for at ledere med lederansvar skal lønnes høyere enn arbeidstakere de er satt til å lede. Unntak kan gjøres i de tilfeller underordnede har særskilt avlønning pga. spesiell kompetanse/spisskompetanse, retrettstilling eller andre særskilte forhold.

2.6 Forhandlingsbestemmelse (ny)

I overenskomstperioden kan partene lokalt kreve forhandlinger dersom en ansatt får en varig endring i sitt arbeids- og ansvarsområde, eller har fullført relevant kompetansegivende etter- og videreutdanning.

2.7 Drøftingsbestemmelse (ny)

Arbeidsgiver kan for å beholde og rekruttere ansatte gi lønnstillegg i overenskomstperioden. Slike tillegg skal drøftes mellom partene.

Til protokollen

Flere læreplasser i sykehusene

For å møte personellmangelen må sykehusene ta større ansvar for å etablere flere læreplasser for dem som utdanner seg til for eksempel helsefagarbeidere gjennom et ordinært opplæringsløp enten gjennom hovedmodellen (2+2) eller gjennom ny vekslingsmodell.

Anbud/utskilling/konkurransetsetting/privatisering/fristilling mv av oppgaver/tjenester

I de tilfeller oppgaver/tjenester vurderes utført av selvstendige juridiske virksomheter, som kan innebære skifte av arbeidsgiver, skal helseforetaket/arbeidsgiver kartlegge konsekvensene for AFP- og pensjonsvilkår for berørte ansatte. Dette gjelder blant annet fremtidig reguleringspremie for berørte ansattes oppsatt rettigheter for arbeidsgiver, samt eventuelle individuelle tap av pensjonsrettigheter som følge av utmelding av tjenestepensjonsordningen og eventuelle tap av rett til AFP helt eller delvis.

Rett til stilling for merarbeid

Etter arbeidsmiljøloven §14-4a har deltidsansatte som de siste 12 månedene jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid, rett til økt stilling tilsvarende merarbeidet i denne perioden. Dersom det i overenskomstperioden gjøres endringer i denne lovbestemmelsen vil partene vurdere behovet for endringer i overenskomsten.

Spesialbibliotekar

Partene er enige om at bibliotekarene som en fast ordning plasseres i stillingsgruppe 6 (tidligere 5) – Stillinger hvor det kreves høyskoleutdanning med spesialutdanning. Bibliotekarkoden strykes og bibliotekarar overføres til Spesialbibliotekar.

Utvidet forsikringsdekning for ambulanspersonell

I helseforetakene er det store variasjoner i hvilke forsikringsordninger som gjelder for ambulanspersonell under utrykning. I vår foreløpige kartlegging varierer disse fra ordninger i henhold til minimumsbestemmelsene i overenskomsten, opp til ordninger med en dekning på 70 G ved medisinsk invaliditet og død. YS forbundenes medlemmer opplever økt risiko knyttet til ambulansoppdrag, samt at denne risikoen er tilnærmet lik uavhengig av hvor i landet man har sitt ansettelsessted. YS forbundene ser det derfor som hensiktsmessig at forsikringsordningene for denne gruppen er like, uavhengig av hvilket helseforetak man er ansatt i.

Risikotillegg for ambulanspersonell

Ambulansepersonell utsetter seg for større risiko enn det som er vanlig i arbeidslivet for øvrig. De vil bl.a. kunne komme opp i situasjoner som innebærer uakseptabel risiko når de ankommer oppdragsstedet uten støtte fra politi, for eksempel et åsted for en alvorlig voldelig handling eller ved utrykning til et såkalt PLIVO-oppdrag. I tillegg kan ambulanspersonell bli utsatt for psykisk ustabile pasienter/pårørende når de rykker ut. Fellesnevneren er at det ikke er noen forutsigbarhet mht. hva ambulanspersonell kan møte når de reiser ut på oppdrag. Det er heller ikke avtalt noen særskilte risikotillegg som dekker slike situasjoner.

YS forbundene fremmer følgende krav til protokollen:

Partene vil i tariffperioden gjennomføre et arbeid for å kartlegge hvilke forsikringsordninger som gjelder for ambulanspersonell. Partene skal videre utrede og vurdere tiltak som kan bidra til at ambulanspersonell er dekket av de samme forsikringsordningene uavhengig av hvilket helseforetak man er ansatt i. I tillegg skal partene utrede grunnlaget for å få på plass risikotillegg for ambulanspersonell. Det skal lages en rapport fra arbeidet som forelegges de sentrale parter.

Retningslinjer for lokale forhandlinger i Spekter

Delta gjennomførte i 2015 en spørreundersøkelse om lokale forhandlinger blant de tillitsvalgte, og denne viser at Spekter-tillitsvalgte ved flere helseforetak opplever forhandlingsprosessene som svært krevende. YS forbundene mener at en god regulering av forholdene rundt lokale forhandlinger er et viktig virkemiddel for å sikre gode prosesser.

YS forbundene fremmer følgende krav til protokollen:

Partene vil i tariffperioden utarbeide en veileder/retningslinjer for lokale forhandlinger i Spekter Helse.

Videreføring av protokolltekst

YS forbundene vil kreve videreført følgende protokolltekst (for enkelthets skyld er kun overskriftene tatt med her) fra forrige overenskomstperiode for en ny periode:

- *V Lønnsreguleringer i overenskomstperioden, med justert tekst:*
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*
- *VII Ambulansepersonell*
- *VIII Kompetanse*
- *IX Videreutdanning sykepleiere*
- *X Pasientrettede tiltak*
- *XI Faglig utvikling*
- *XII Lærlingordning helsefagarbeider*
- *XIII Driftsendringer*
- *XVI Andre forhold*

Protokolltilførsel fra YS forbundene:

YS forbundene påpeker behovet for at alle ansatte i helseforetakene innenfor de ulike tjenestene i spesialisthelsetjenesten vil ha behov for kompetanseutvikling og videreutdanninger for å oppfylle arbeidsgivers kompetansebehov. Vi vurderer at bestemmelsen pkt. VIII om videreutdanning sykepleiere bør gjelde alle yrkesgrupper når arbeidsgiver har vurdert behovet for videreutdanning og gitt permisjon (hovedavtalen §44), slik at avtaler gjøres likelydende det som beskrives i bestemmelsen.

De bestemmelser i A2 overenskomsten 2014-2016 som ikke er berørt kreves videreført uendret.

Det tas forbehold om nye/endrede krav underveis i forhandlingene.