

PROTOKOLL

År 2020, den 26. oktober, ble det holdt forhandlinger mellom Spekter-Helse og Delta og Parat vedrørende revisjon av den delen av overenskomsten som gjelder forbundenes medlemmer i overenskomstområde 10 Helseforetak.

Forhandlingene ble ført på grunnlag av protokoll fra de innledende sentrale forhandlingene mellom Spekter og YS Spekter datert 26. august 2020 og avtale om forhandlingssystem i område helseforetak datert 14. desember 2017.

Til stede på ett eller flere møter:

For Spekter-Helse:

Anne-Kari Bratten
Bjørn Skrattegård
Hilde Christiansen
Merete Lindland
Svein Tore Valsø
Erlend Våge
Torkil Toft
Anita Mentzoni-Einarsen
Trond Håvard Eidet
Bente Krauss
Emily Sandnes
Kristoffer Fosse Hanssen
Marte Båtstrand
Mona Mjøen McKiernan
Ranjit Kaur
Tor Olav Carlsen
Stein Gjerding

For forbundene i YS:

Lizzie Ruud Thorkildsen
Merete Norheim Morken
Malin Lindstrøm
Sveinung Berger
Bodil Røkke
Pia Willanger

I BESTEMMELSENE I OVERENSKOMSTEN

Bestemmelsene i overenskomstens nasjonale del (A2) prolongeres, med unntak av redaksjonelle endringer som følge av det som fremgår av punkt II Økonomi og følgende endring i overenskomstens punkt 2.2 Videreutdanning sykepleiere:

Når arbeidsgiver har vurdert behovet for videreutdanning (hovedavtalen § 44) og inngått avtale med sykepleier/spesialsykepleier/jordmor om permisjon til slik utdanning, skal sykepleieren sikres 90 % av minstelønn som sykepleier ut fra godskrevet ansiennitet (overenskomsten del A2 pkt. 2.2.3).

Det skal inngås avtale mellom arbeidsgiver og sykepleier hvor også øvrige vilkår; herunder bindingstid, arbeid i helseforetaket under utdanningen, konsekvenser av avbrudd i utdanningen skal reguleres. Bindingstid skal som hovedregel avvikles i 100 % stilling i helseforetaket.

Merknad: **Endret sats** gjøres første gang gjeldende for de sykepleiere som påbegynner videreutdanning høsten **2021**.

II ØKONOMI

Det gis et generelt tillegg til alle medlemmer i stillingsgruppe 1 på kr 6.000.

Arbeidstakere i stillingsgruppe 2 og 3 med ansiennitet lavere enn 16 år gis et generelt tillegg på kr 8.000. Arbeidstakere i stillingsgruppe 2 og 3 med ansiennitet på 16 år eller mer gis et generelt tillegg på 1,9 %.

Arbeidstakere i stillingsgruppe 4 og 5 gis et generelt tillegg på 0,8 %. Arbeidstakere i stillingsgruppe 5 med ansiennitet på 16 år eller mer gis ytterligere et generelt tillegg på 0,8 % (samlet 1,6 %).

Arbeidstakere som ikke er innplassert i stillingsgruppe 1 – 5 gis et generelt tillegg på 1,4 %.

De generelle tilleggene er inkludert i minstelønnsendringene. Tilleggene er bruttotillegg. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg. Tilleggene gis med virkning fra 1. oktober 2020.

Minstelønsbestemmelsene endres slik med virkning fra 1. oktober 2020:

	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
Stillingsgruppe 1	328.000	333.000	344.000	389.000	416.000
Stillingsgruppe 2 og 3	366.000	371.000	384.000	438.000	
Stillingsgruppe 4	414.000	429.000	454.000	505.000	
Stillingsgruppe 5	460.000	485.000	520.000	548.000	

Tillitsvalgte som er innvilget permisjon i samsvar med Overenskomstens punkt 2.2.5 gis et generelt tillegg på 1,9 % med virkning fra 1. oktober 2020. Beløpet i punkt 2.2.5 endres til kr 440.000 med virkning fra 1. oktober 2020.

III LØNN TIL LEDERE

Ledere med budsjett-, personal- og driftsansvar for ansatte som får sine lønnsvilkår regulert etter denne overenskomstens bestemmelser, skal avlønnes over det høyeste minstelønnsnivået, jf. kap. IV Lønn, punkt 2.2, for dem de er satt til å lede.

Handwritten signature and initials

IV FAGARBEIDERE MED TILLEGGSUTDANNING

Med virkning fra 1. mai 2021 skal det i overenskomstens del B fastsettes tillegg for fagarbeidere med tilleggsutdanning fra fagskole. Videreutdanningen skal være relevant for stillingen.

Tilleggene inngår i den enkeltes grunnlønn og skal ikke reduseres ved endringer i minstelønnen for stillingen. Tillegget skal minimum utgjøre kr 20.000 for 60 fagskole- eller studiepoeng og minimum kr 10.000 for 30 fagskole- eller studiepoeng.

Kostnader knyttet til tilleggene beregnes og hensyntas i de lokale forhandlingene i 2021.

V LOKALE FORHANDLINGER

Det gjennomføres ikke lokale forhandlinger på B-dels nivå i 2020. Hvis partene er enige om det, kan det foretas redaksjonelle endringer innen 1. desember 2020.

Det gjennomføres lokale forhandlinger i 2021.

VI TILLEGG FOR UBEKVEM ARBEIDSTID

Det nedsettes en sentralt partssammensatt arbeidsgruppe som skal kartlegge lokale bestemmelser for ubekvem arbeidstid og fremme forslag til eventuelle endringer i overenskomstens del A2 for kvelds- og nattillegg og lørdags- og søndagstillegg. Arbeidsgruppen skal særlig vurdere hvordan prinsippene som lå til grunn for trappetrinnsmodellen best kan ivaretas og videreføres, og særlig slik at det kan sikres tilstrekkelig og kompetent bemanning i helgene. Partsarbeidet skal være avsluttet innen 1. mars 2021.

Partene er enige om at endringer i overenskomstens del A2 for kvelds- og nattillegg og lørdags- og søndagstillegg kan tas opp i mellomoppgjøret 2021.

VII LØNSREGULERINGER I OVERENSKOMSTPERIODEN

Ved nyansettelse kan arbeidsgiver foreta en individuell lønnsvurdering. Vurdering bør legge vekt på arbeidsgivers behov for erfaring og kompetanse.

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.

VIII STATISTIKK

Partene vil etter tariffoppgjøret igangsette et arbeid for i fellesskap å se på sentrale tallstørrelser som er relevante for de sentrale forhandlingene. Dette vil bl.a. innebære etterberegning av foregående tariffoppgjør og beregning av overheng og lønnsglidning til

bruk i kommende tariffoppgjør. Partene skal spesielt se på modellen som benyttes for uttrekk av stillinger til de enkelte stillingsgruppene og beregningsmodellen for oppgjøret. Partene kan også ta opp andre relevante statistikkforhold.

IX RESSURUTNYTTELSE

Partene viser til at spesialisthelsetjenesten er i en konstant faglig og organisatorisk utvikling. Dette stiller igjen krav til at kompetansen utvikles og endres, både for den enkelte, virksomhetens utvikling og samfunnet. Det er arbeidsgivers ansvar å kartlegge og analysere fremtidig kompetansebehov jf. Hovedavtalens § 44. Det skal utvikles målrettede tiltak for at dagens ansatte kan bidra til å sikre den kompetansen helseforetakene vil trenge i fremtiden.

Det skal også kartlegges om det har skjedd en utilsiktet oppgaveforskyving fra helsefagarbeidere til andre personellgrupper i sykehusene, samt utarbeide forslag til hvordan kompetansen til helsefagarbeidergruppen kan brukes for en mest mulig hensiktsmessig oppgavedeling og ressursutnyttelse. Dette som grunnlag for videre prosesser lokalt.

Partene lokalt skal kartlegge bruken og gjennomføringen av videreutdanning for ulike yrkesgrupper i dag. Partene skal diskutere og kartlegge hvilke typer videreutdanning foretakene har behov for, og lokale føringer for videreutdanning, herunder omfang og nærmere innhold.

Nåværende og fremtidige kompetansebehov skal også være et tema i kartleggingen. På bakgrunn av kartleggingen skal partene drøfte mulige konsekvenser for foretakets lønnspolitikk for disse ansattgruppene fremover. Det skal utarbeides en rapport fra dette arbeidet i den enkelte virksomhet.

Kartleggingen skal være gjennomført innen 31.01.2022, slik at partene har omforent informasjon før hovedoppgjøret 2022.

Partene er enige om at kompetansetillegg som tidligere er gitt, eller som senere gis, skal komme i tillegg til sentralt avtalt minstelønn og senere minstelønnsendringer.

X AMBULANSEPERSONELL

Det er variasjon i kompetansesammensetningen i ambulansetjenesten. Variasjonene gjenspeiler at kompetansebehovet/kravene kan være ulike mellom de ulike helseforetakene. I tillegg er arbeidsmarkedene forskjellige, og det kan være ulike krav til tjenestene begrunnet i geografi og demografi. Det er flere utdanninger og yrkesgrupper som til sammen utgjør det ambulansefaglige miljøet som styrker kvaliteten og mangfoldet i ambulansetjenesten. Partene er enige om at ambulansetjenesten er en viktig del av den akuttmedisinske tjenesten.

Partene lokalt skal kartlegge lønsplassering og sammensetningen av kompetansen som benyttes i ambulansetjenesten i dag, herunder Paramedics med autorisasjon som ambulansearbeider, sykepleiere i ambulansetjenesten med autorisasjon som ambulansearbeider og kompetansebevis for utrykningskjøretøy, og andre arbeidstakere med og uten tilleggsutdanning. Kartleggingen skal være gjennomført innen 31.3.2021, slik at partene har omforent informasjon før mellomoppgjøret 2021.

XI LÆRLINGORDNING

Som ledd i den store satsingen Samfunnskontrakt for flere læreplasser 2016-2020, videreført ut 2021, som bidrar i tilrettelegging av læreplasser for bla. denne målgruppen skal det legges vekt på å kartlegge og dokumentere helsefagarbeideres arbeidsoppgaver i helseforetakene og hvordan faget kan utvikle seg i tråd med de endringer som skjer. Denne dokumentasjon vil videre bli brukt som grunnlag for å informere og stimulere helseforetakene til tilrettelegging av lærlingplasser for helsefagarbeidere.

For å møte framtidig bemanningsbehov mener partene at det er viktig at sykehusene jobber med å legge til rette for økning av antall læreplasser i relevante fag.

XII HELTID

For å øke andelen heltidsstillinger i helseforetakene er partene enige om at det på foretaksnivå gjennomføres drøftinger om mulige tiltak for å øke antall heltidsstillinger. Der skal de lokale parter også gjennomgå hvordan overenskomstens hovedregel om utlysning av heltidsstillinger fungerer, og diskutere årsakene til unntak fra denne.

De lokale parter skal gjennomføre et oppstartsmøte for partsarbeidet innen 1.1.2021. Drøftingene skal være gjennomført innen 1.3.2021, og sendes til sentrale parter som en del av partsarbeidet.

Partsarbeid mellom sentrale parter:

Det nedsettes et partssammensatt utvalg i tariffperioden. Utvalget skal se nærmere på hva som hemmer og fremmer utlysning av heltidsstillinger. Partene skal vurdere tiltak som lokale parter kan benytte i sitt arbeid.

Partene skal blant annet innhente hva som er gjort lokalt for å øke heltidsstillinger og kan også vurdere arbeid gjennomført i PSU om videreutdanning og ubekvem arbeidstid. Partene kan vurdere ytterligere tiltak i perioden. Arbeidet skal være gjennomført innen 31.03.2022.

XIII DRIFTSENDRINGER

Partene viser til Hovedavtalens §§ 31 og 32 om drøftelser vedrørende omlegging av driften og selskapsrettslige forhold. Disse bestemmelsene skal også praktiseres i forbindelse med vesentlige endringer knyttet til anbud, utskilling, konkurranseutsetting, privatisering og fristilling. I drøftingene skal det informeres om eventuelle endringer i lønns- og arbeidsvilkår.

XIV FOREBYGGING AV VOLD OG TRUSLER PÅ ARBEIDSPLASSEN

Partene viser til arbeidsmiljøloven kap. 4, § 4-1 - generelle krav til arbeidsmiljøet:

«(1) Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes

AB
gjort

fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.

(2) Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, lønnsystemer, herunder bruk av prestasjonslønn, teknologi mv. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.»

Forebygging og fokus på tiltak som kan hindre vold og trusler overfor medarbeidere i helseforetakene er viktig prinsipper i HMS arbeidet. Partene er enig om at det er viktig å ha åpenhet og fokus på HMS og forhold der medarbeidere blir utsatt for trusler eller vold, og særlig trening og tiltak som kan forebygge/hindre hendelser.

XV ANDRE FORHOLD

Partene er enige om at ulik organisasjonstilknytning/overenskomst kan skape utfordringer ved lønnsfastsettelse for arbeidstakere med tilnærmet lik utdanningsbakgrunn og arbeidsoppgaver på den enkelte avdeling/arbeidsplass.

Denne utfordringen bør derfor være vurderingstema mellom partene i den lokale lønnspolitikken.

XVI MEDDELELSE AV FORHANDLINGSRESULTATET

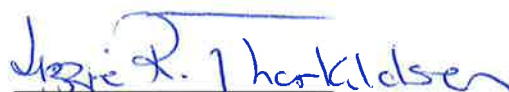
Resultatet av forhandlingene meddeles Spekter og YS Spekter.

For Spekter-Helse



Anne-Kari Bratten

For YS-forbundene



Lizzie Ruud Thorkildsen

Protokolltilførsel fra YS forbundene:

YS forbundene viser til det partsammensatte utvalget om Ressursutnyttelse og vil påpeke viktigheten av at kompetansen til alle fagarbeidergrupper vurderes med tanke på mest mulig hensiktsmessig oppgavdeling og ressursutnyttelse i helseforetakene.

Ambulansearbeidere med videreutdanning eller bachelorutdanning innen

Paramedic/Paramedisin innehar en kompetanse som er viktig i utviklingen av de prehospitale tjenester fremover. YS forbundene mener det må igangsettes tiltak som stimulerer til å gjennomføre denne utdanningen, og at ambulansesarbeidere med videreutdanning i Paramedics/ Bachelorutdanning må innplasseres i lønnsgruppe 4 og lønnes tilsvarende.

AB
S/M