

**YS forbundene**

**Delta  
Parat**

**Dokument 1  
26.10 2020, kl.10**

**Hovedtariffoppgjøret 2020  
Spekter Helse**

**Krav overenskomstens del A2**

## Innledning

YS forbundene Delta og Parat (YS forbundene i det videre) legger i dette dokumentet frem våre krav til overenskomstrevisjonen 2020.

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

Våre medlemmer er bærebjelker i velferdsordningene, noe koronakrisen har tydeliggjort. Mange har stått i førstelinja i kampen mot pandemien, både når det gjelder sykdomsbekjempelse og smittevern.

Demografiske endringer fremover med flere eldre vil gi økt etterspørsel etter helsetjenester, samtidig som en mindre andel av befolkningen vil være i yrkesaktiv alder. Ifølge SSB vil det bli stor mangel på helsepersonell fremover, og lønns- og arbeidsforhold som bidrar til å rekruttere og beholde viktig arbeidskraft er avgjørende for å sikre gode helsetjenester og tilstrekkelig beredskap fremover.

I YS inntektspolitiske dokument for 2020 (overlevert ved de innledende A-delsforhandlingene), står det blant annet:

*“YS støtter opp om frontfagsmodellen og prinsippet om at konkurranseutsatt sektor skal være retningsgivende for lønnsveksten i alle sektorer.*

*Den økonomiske styringen som finner sted gjennom frontfaget er viktig for å sikre sysselsettingen og langsiktig økonomisk bærekraft. Det forutsettes at samlet lønnsvekst for arbeidere og funksjonærer i konkurranseutsatte næringer er retningsgivende for lønnsutviklingen for hele arbeidslivet. Samtidig kan ikke frontfagsmodellen være til hinder for at det kan gjøres tilpasninger i lønnsstruktur og endringer i relative lønninger. Frontfagsmodellen må være fleksibel nok til at enkeltgrupper med berettigede krav kan få høyere rammer enn frontfaget.»*

YS forbundene er opptatt av et velfungerende arbeidsmarked med trygge og gode arbeidsforhold for alle. Digitalisering, ny teknologi og nye behandlingsmetoder preger utviklingen av helsetjenestene. Tradisjonelle oppgaver skal gjøres på nye måter, samtidig som nye oppgaver også må løses. Dette krever økt tydeliggjøring av kompetansebehov både på kort og lang sikt i helseforetakene. Det er viktig at det utvikles målrettede tiltak for dagens ansatte, slik at de settes i stand til å mestre nye arbeidsoppgaver og arbeidsmåter, og for å bidra til å sikre den kompetansen virksomhetene vil trenge i fremtiden.

Helsesektoren er fortsatt preget av mye deltidsarbeid og YS forbundene er opptatt av å øke antallet heltidsstillinger i sykehusene. Den utbredte deltidskulturen i pleie og omsorg er et grunnleggende likestillingsproblem, samtidig som det gir utfordringer for kvalitet og arbeidsmiljø. I en krisesituasjon som Covid-19 pandemien har vi også sett at deltidsstillinger gir utfordringer for smittevern, og for å sikre tilstrekkelig beredskap. Det må være et mål at ansatte som ønsker å arbeide heltid, får muligheten til det. Andelen deltidsansatte må reduseres og arbeidet med å utvikle en heltidskultur må styrkes. Etablering av heltidskultur vil øke tilgangen på helsefaglig personell og dermed styrke evnen til effektivt å bekjempe denne og fremtidige pandemier.

## YS forbundenes hovedkrav:

- Reallønnsvekst for medlemmene
- Kompetanse, ansvar og ubekvem arbeidstid skal gi lønnsmessig uttelling
- Det må stimuleres til, og tilrettelegges for kompetanseutvikling på alle nivå
- Heltidsstillinger skal være hovedregelen og det må være reell mulighet for økt stilling.

## 2. Økonomi

Alle medlemmer i stillingsgruppe 1 gis et generelt tillegg på 6000 kr.

Alle medlemmer i stillingsgruppe 2 og 3 med ansiennitet opp til 16 år gis et generelt tillegg på 8000 kr.

Alle medlemmer i stillingsgruppe 2 og 3 med ansiennitet på 16 år eller mer gis et generelt tillegg på 1,9%.

Alle medlemmer i stillingsgruppe 4 og 5, gis et tillegg på 0,8 %.

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

Alle medlemmer i unormerte stillinger gis et generelt tillegg på 1,4 %.

De generelle tilleggene og økning i minstelønnsnivå gis med virkning fra 1.10.2020

Minstelønnsatsene heves for alle stillingsgrupper, jf. tabell 2.2. Her er det blant annet lagt inn en differensiering i minstelønnsnivå mellom gruppe 2 og 3.

## Krav til endringer i overenskomstens del A2:

*Del III Arbeidstid, ulempetillegg mv*

### 1.7 ~~Heltid/ Deltid/~~ Fortrinnsrett for deltidsansatte

Det skal som hovedregel **utlyses og** tilsettes i 100% **fast** stilling ~~med mindre arbeidsgiver vurderer at det er nødvendig behov for deltidsstilling.~~ **Unntak drøftes med de tillitsvalgte. Det utarbeides kriterier for hva som skal drøftes dersom det er nødvendig med unntak.**

**Ved ledighet i stilling foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidsstillinger.**

**Arbeidsgiver skal utarbeide oversikt over ansatte som ønsker utvidet stilling. Oversikten oppdateres fortløpende. Deltidsansatte skal oppfordres til å melde fra om de ønsker utvidet stilling.**

Ved ledig stilling har deltidsansatte fortrinnsrett til utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil 100 % stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen, fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten, jf. AML § 14–3.

**Ansatte som de siste 12 månedene jevnlig har arbeidet utover opprinnelig avtalt arbeidstid, har rett til stillingsutvidelse tilsvarende merarbeidet i denne perioden, med mindre arbeidsgiver kan dokumentere at behovet for merarbeidet ikke lenger foreligger. Tolvmånedersperioden skal beregnes med utgangspunkt i det tidspunkt arbeidstaker fremmet sitt krav.**

Arbeidsgiver skal **kartlegge**, informere og drøfte bruk av deltidsstillinger med tillitsvalgte **minimum en gang i året**.

## Del IV Lønn

### 2.1 Stillingsgrupper

- Det etableres et høyere minstelønnsnivå for arbeidstakere i stillingsgruppe 3.
- Arbeidstakere med bachelor i prehospitalt arbeid (Paramedic/Paramedisin), innplasseres i stillingsgruppe 4 og lønnes tilsvarende. Innplassering skjer pr 1.1 21.
- Ansatte som per 1.1.21 har videreutdanning i Paramedic flyttes til stillingsgruppe 4 og lønnes tilsvarende. Innplassering skjer pr 1.1 21.
- Sykepleiere i ambulansetjenesten med autorisasjon som ambulansearbeider innplasseres i stillingsgruppe 4 og lønnes tilsvarende. Innplassering skjer pr 1.1 21.
- Det innføres mastergradstillegg på kr X. Tillegget innføres fra 1.XX.21.
- Lørdags/søndagstillegg og kvelds/natttillegg økes med virkning fra 1.5.21. De nye tilleggene fastsettes i mellomoppgjøret 2021.

### 2.2 Minstelønnsnivåer

Det gjøres følgende endring i minstelønnsbestemmelsene med virkning fra **1.10 2020**:

	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
1. Stillinger hvor det ikke kreves særskilt utdanning	<del>322 000</del> 328 000	<del>327 000</del> 328 000	<del>338 000</del> 333 000	<del>383 000</del> 389 000	<del>410 000</del> 416 000
2. Fagarbeiderstillinger / 3 års videregående utdanning	<del>358 000</del> 366 000	<del>363 000</del> 371 000	<del>376 000</del> 384 000	<del>430 000</del> 438 000	
3. Fagarbeiderstillinger/3 års videregående utdanning og autorisasjon etter lov om helsepersonell	<del>358 000</del> 367 000	<del>363 000</del> 372 000	<del>376 000</del> 385 000	<del>430 000</del> 439 000	
4. Stillinger hvor det kreves høyskoleutdanning	<del>410 000</del> 414 000	<del>425 000</del> 429 000	<del>450 000</del> 454 000	<del>500 000</del> 505 000	
5. Stillinger det kreves høyskoleutdanning med spesialutdanning	<del>450 000</del> 460 000	<del>475 000</del> 485 000	<del>510 000</del> 520 000	<del>538 000</del> 548 000	

De generelle tilleggene er inkludert i minstelønnsendringene.

#### **Følgende merknader tas inn i overenskomsten**

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

#### **Lokale forhandlinger**

Hvis en av partene lokalt ser behovet for å forhandle endringer i det enkelte helseforetaks B-del skal dette gjennomføres innen 31.12.2020.

#### **2.2.5 Videreutdanning (nytt punkt)**

Ansatte med stillinger i kategoriene fagarbeider (lønnsgruppe 2 og 3), og som har relevant etter-/videreutdanning tilsvarende 15/30/60 studiepoeng/fagskolepoeng, skal ha minst kr 5000,-/10 000,-/20 000,- pr år i tillegg til minstelønn. Tilleggene skal flyte oppå avtalt

individuell lønn og medregnes for overtid, natt, kveld og helligdagstillegg. Tilleggene utbetales over 12 mnd, og deltidsansatte får et forholdsmessig beløp.

### 2.2.6 Tillitsvalgt-avlønning

De arbeidstakerne som er innvilget hel permisjon for å fungere som tillitsvalgt, skal som minimum sikres den lønn som vedkommende ville hatt i sin opprinnelige stilling, inklusive tillegg etter oppsatt tjenesteplan, dog ikke lavere enn ~~424.000 X~~, tilsvarende stillingsgruppe 4 med 10 års ansiennitet.

Tillitsvalgt som er innvilget permisjon ~~minst to dager pr uke~~ som en fast ordning, skal ha tillitsvalgtavlønning for den tid vedkommende fungerer som sådan.

### 2.3 Videreutdanning sykepleiere

Når arbeidsgiver har vurdert behovet for videreutdanning (hovedavtalen §44) og inngått avtale med sykepleier/spesialsykepleier/jordmor ~~den ansatte~~ om permisjon til slik utdanning, skal sykepleieren denne sikres ~~80~~ 90 % av minstelønn ~~som sykepleier~~ for stillingsgruppen ~~denne~~ tilhører ut fra godskrevet ansiennitet (overenskomsten del A2 pkt. 2.2.1-2.2.4).

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

### 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.

## Partssammensatte utvalg

### Heltid

YS forbundene krever at det skal fokuseres på å tilrettelegge for økt andel heltidsansatte i helsesektoren. Overenskomsten legger til grunn at det som hovedregel skal tilsettes i heltidsstilling, og partene må intensivere arbeidet for en heltidskultur. Det må utarbeides retningslinjer som brukes lokalt, og partene sentralt må kunne vurdere ytterligere tiltak i perioden. Bruk av tilkallingsvikarer må ned, samtidig må muligheten enkeltansatte har til å få en heltidsstilling forenkles.

Det nedsettes et partssammensatt utvalg i tariffperioden 2020 -2022. Utvalget skal se nærmere på hva som hemmer og fremmer utlysning av heltidsstillinger. Partene skal utforme verktøy som lokale parter kan benytte i sitt arbeid.

### **Ubekvemstillegg**

Endring i lørdags- og søndagstillegg og kvelds- og nattillegg slår ulikt ut mellom helseforetakene. Det er derfor behov for en kartlegging av lokale ubekvemstillegg før innføring av nye nivåer i sektoren settes. Det nedsettes et partssammensatt utvalg som gjennomfører dette. Utvalget skal avslutte arbeidet slik at det kan brukes som grunnlag for heving av satsene i mellomoppgjøret 2021.

### **Ressursutnyttelse/oppgavedeling**

YS forbundene erfarer at helseforetakene ikke har en hensiktsmessig bruk av fagarbeidernes kompetanse. Forbundene i YS foreslår derfor et kunnskapsbasert partsarbeid for å bidra til å sikre god oppgavedeling mellom yrkesgrupper og god ressursutnyttelse i helseforetakene.

## **YS forbundene fremmer følgende krav til protokollen:**

### **Kompetanse**

Betydningen av kompetanse og kompetanseutvikling øker. Det er derfor viktig at det utvikles målrettede tiltak for dagens ansatte for å bidra til å sikre den kompetansen virksomhetene vil trenge i fremtiden. Den enkelte virksomhet har etter Hovedavtalen § 44 ansvar for å kartlegge og analysere kompetansen til egne ansatte og kompetansebehov i egen virksomhet, og for å planlegge og gjennomføre tiltak på bakgrunn av dette. Partene er enige om at dette arbeidet må prioriteres, og at det er særlig viktig at dette arbeidet inngår som en del av det lokale samarbeid mellom partene.

### **Ubekvemstillegg**

YS forbundene krever økning av lørdags- og søndagstillegg og kvelds- og nattillegg gjeldende per 1.5.21. Økning av tilleggene skal fastsettes i A2-forhandlingene i 2021 og satsene settes med bakgrunn i funn fra det partssammensatte utvalget som skal se på ubekvemstilleggene.

### **Anbud/utskilling/konkurransesutsetting/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.

### **Lokalt tillegg**

Ved St. Olavs hospital er det i B-overenskomsten bestemmelse om kveldstillegg som er tariffstridig i form av tak på tillegget. I 2018 ble det i de sentrale forhandlingene muntlig enighet om endring slik at dette ikke lenger var i strid med A2. Delta krever at bestemmelsen også skriftlig endres slik at teksten ikke strider med A2-overenskomsten.

Videre er det ulik godtgjøring for ubekvem arbeidstid avhengig av fagforeningsmedlemskap. Delta krever at dette harmoniseres slik at arbeidstakere som gjør samme type arbeid og har samme arbeidstidsordning kompenseres likt.

I B-overenskomsten for St. Olavs hospital gjøres følgende endring under

### **2 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID:**

## 2.1 Kveldstillegg

Det gis et tillegg på 30 % av timelønn, dog min. kr. ~~25,-~~ 45,- og maks. kr. ~~52,-~~ 70,- for ordinært arbeid som utføres fra kl. 17:00 og til kveldsvaktens slutt, senest kl. 23:00.

## 2.2 Nattillegg

Det gis et tillegg på 40% av timelønn, dog min. kr. ~~40,-~~ maks kr ~~75,-~~ 54,- for ordinært arbeid som utføres fra kl. 22:00 og til nattvaktens slutt, senest kl. 08:00.

**YS forbundene krever videreført følgende protokolltekst med foreslåtte endringer fra forrige overenskomstperiode:**

### III Lønn til ledere

Ledere med personal- og økonomiansvar 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.

### V Lønnsregulering i overenskomstperioden

Ved nyansettelse kan arbeidsgiver foreta en individuell lønnsvurdering. Vurdering bør legges 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.

### VI 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. **Det er også behov for å gjennomgå modellen som benyttes når stillinger knyttes til de ulike stillingsgruppene, særlig med tanke på å sikre et likt beregningsgrunnlag fra år til år. Videre er det behov for å se nærmere på beregningsmodellen som benyttes ved gjennomføring av oppgjørene.** Partene kan også ta opp andre relevante statistikkforhold.

### VII Heltid/Deltid

Partene er enige om at andelen heltidsansatte i helseforetakene ~~bør~~ **skal** økes. På denne bakgrunn vil partene ha fokus på å bistå lokale parter i forhold til utredning og iverksetting av tiltak lokalt som kan redusere omfanget av små stillinger og øke andelen heltidsansatte. Et viktig tiltak for å bidra til økt heltid er aktiv bruk av trappetrinnsmodellen for lørdags- og søndagsarbeid.

### VIII Ambulansepersonell

Partene er enige om at relevant kompetanse utover grunnutdanningen til stillingen som ambulansarbeider skal vurderes lønnsmessig dersom det er på det rene at kompetansen nyttiggjøres. Partene er enige om at Paramedic-utdanningen er et viktig kompetansehevende tiltak for ambulanspersonell. For øvrig vises til protokollens punkt IX.

### IX Kompetanse

Det skal være en sammenheng mellom foretakenes kompetansebehov, planlagt kompetanseutvikling og lønn. Kompetanse erverves gjennom formell fag-/lederutdanning, intern eller ekstern opplæring, faglig veiledning eller som dokumentert realkompetanse.

Hovedavtalens § 44 angir at utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på virksomhetens nåværende og fremtidige behov. Arbeidsgiver har som angitt i hovedavtalens § 44 ansvar for kompetansekartlegging i virksomheten. Partene er enige om at slik kartlegging med forankring i hovedavtalen skal gjennomføres jevnlig som ledd i helseforetakenes målrettede og kontinuerlige kompetanseutviklingsprosesser. I lønnsvurderingen skal sammenhengen mellom foretakenes kompetansebehov og gjennomført kompetanseutvikling vektlegges.

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 Pasientrettede tiltak**

Partene ser viktigheten av at partene i virksomhetene fokuserer på hva virksomhetenes fremtidige behov representerer av kompetansebehov for de ulike ansattegrupper. I denne forbindelse er partene enige om å sette fokus på hvordan hjelpepleiers/helsefagarbeiders kvalifikasjoner kan videreutvikles og styrkes for å sikre kvalitet og god pleie av pasienter. Dette sees i forhold til endringer og videreutvikling mht pasientbehandling, helsepolitiske mål, teknologiutvikling og samarbeid mellom profesjonsgrupper i oppgaveløsningen.

### **XI Faglig utvikling**

For å sikre kvalitet på tjenestene og ivareta de ansattes behov for kompetanseutvikling og faglig veiledning i tråd med helseforetakenes kompetansestrategier på kort og lang sikt, skal de lokale parter med forankring i hovedavtalens § 44, "Kompetanseutvikling" finne fram til hensiktsmessige ordninger for hvordan dette best bør skje. Dette gjelder også sikkerhetsopplæring i virksomheter hvor vold og trusler er et særskilt arbeidsmiljøproblem.

Partene viser til muligheten til dokumentasjon av realkompetanse slik dette er beskrevet i den innledende protokollen under punktet om realkompetanse.

### **XII 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.

### **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 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 øv 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.

De bestemmelser i A2 overenskomsten som ikke er berørt i dette vedlegget kreves videreført uendret.

**Resultatet fra område 10 gjøres gjeldende for område 13.**

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