

Lønnsoppgjøret 2020

Statlig sektor

Krav Unio

- Et generelt prosentvist tillegg på hovedlønnstabellen
- Forbedringer på forhandlingsbestemmelsene lokalt

Statens tilbud i forhandlingene

- Overheng, glidning og kostnader knyttet til pensjon utgjør 1,7 % i årslønnsvekst
 - Overheng 1,2 %
 - Glidning 0,4 %
 - Pensjonskostnader 0,1 %
- Endringer i HTA som ikke medfører økte kostnader
- Modernisere HTA

Meklingsresultat - økonomi

- Generelt tillegg til alle, på minimum 0,44 % pr. 1. oktober
 - 0,54 % for ansatte i ltr. 47-63 (likelønnsprofil)
- Ved overgang fra postdoktor, skal ansatte som minimum beholde sitt lønnsnivå

Meklingsresultat – lokale forhandlinger

- Ikke avsatt midler til lokale forhandlinger
- Gjennomslag for viktige endringer i de lokale forhandlingsbestemmelsene
 - Sikre at ansatte som er i permisjon også omfattes av lokale forhandlinger
 - Endret bestemmelsen om kjønnsbaserte lønnsforskjeller, til også å gjelder andre former for diskriminering
 - Krav fra arbeidsgiver og arbeidstakernes forbund skal utveksles samtidig, om en av partene krever det

Meklingsresultat - annet

- Bedre statistikkgrunnlag for forhandlingene
- Avsatt midler til kompetanseutvikling (35 mill)
- Partene ønsker et større fokus på arbeidet med bærekraft og miljø

Uravstemningen

- Antall stemmeberettiget

	Antall	I prosent
Antall stemmeberettigede	35 001	
Antall avgitte stemmer	12 021	34,3 %
Antall ja-stemmer	9 754	81,1 %
Antall nei-stemmer	2 267	18,9 %
NSF antall ja-stemmer	309	61 %
NSF antall nei-stemmer	197	39 %



Unntak fra
arbeidstidsbestemmelsene:

Særlig selvstendig stilling

- Om vilkår og bruk av unntaket



Arbeidsmiljøloven § 10-12 Unntak

(1) Bestemmelsene i dette kapittel kommer ikke til anvendelse for arbeidstaker i ledende stilling, med unntak av § 10-2 første, andre og fjerde ledd.

(2) Bestemmelsene i dette kapitlet kommer ikke til anvendelse for arbeidstakere i **særlig uavhengig stilling**, med unntak av § 10-2 første, andre og fjerde ledd.

(3)

MEN ikke unntatt fra krav til forsvarlig arbeidsmiljø i § 10-2.

Utgangspunktet for vurderingen



Departementet uttaler i forarbeidene til arbeidsmiljølova av 2005 (Ot.prp.nr.49 (2004–2005)):

«Bestemmelsen er ment å omfatte arbeidstakere som ikke innehar lederfunksjoner, men som likevel har **overordnede** og **ansvarsfulle** stillinger.

Departementet vil peke på at det for å falle inn under begrepet særlig uavhengig stilling ikke er tilstrekkelig å kunne kontrollere egen arbeidstid og/eller ha fleksibel arbeidstid.

En særlig uavhengig stilling må innebære en **tydelig og åpenbar** «selvstendighet» eller «uavhengighet» i hvordan og til hvilken tid arbeidsoppgaver organiseres og gjennomføres.

Som NHO skriver i sin høringsuttalelse: «dette dreier seg om arbeidstakere som **selv prioriterer sine oppgaver**. De bestemmer selv **hva de skal gjøre, hva som skal delegeres til andre, når arbeidet skal gjøres og hvordan arbeidet skal utføres.**»

Dette er synspunkt departementet deler når det gjelder forståelsen av bestemmelsen.»



Nærmere om vurderingen

Fra Arbeidstilsynet.no:

Å definere en stilling som særlig uavhengig krever at virksomheten har foretatt en bred vurdering av stillingens innhold.

Det er en del spørsmål man må stille seg når man vurderer uavhengigheten i stillingen:

- Prioriterer arbeidstakeren selv sine arbeidsoppgaver?
- Kan arbeidstakeren selv bestemme hva hun eller han skal gjøre?
- Kan arbeidstakeren delegere til andre?
- Kan arbeidstakeren bestemme selv når arbeidet skal utføres, og hvordan det utføres?

Andre tolkningsmomenter

- Arbeidskontrakten – felles forståelse av kontraktsvilkår
- Lønnsnivå sammenlignet med «vanlige» stillinger med arbeidstid
- Stillingens faktiske innhold eller funksjon er avgjørende
 - Ikke stillingstittel

Konsekvenser

- Ikke rett på overtidsbetaling
- Ikke rett på avspasering (men en del har avtalt ekstra rett til fri)
- Ingen reell kontroll på antall arbeidstimer – utfordrende å sikre forsvarlige arbeidsforhold i en del tilfeller
- I en utvikling med økt tilgjengelighet og bruk av hjemmekontor, der skille mellom arbeidstid er flytende, kan det være en forventning om at arbeidstaker er tilgjengelig «døgnet rundt».



Bruk og misbruk av bestemmelsen

- Kan være riktig for i f.eks. forskerstillinger eller andre stillinger med lite bunden tid
- Reelt sett kanskje færre stillinger som oppfyller vilkårene enn i det private
- Brukt for å gi høyere lønn for særskilte kategorier av arbeidstakere, men hva blir egentlig samlet lønn
- Brukt for å unngå utfordringer med arbeidstidsreguleringene

Fra
rettspraksis:
Gulating
lagmannsrett -
LG-2012-
144598

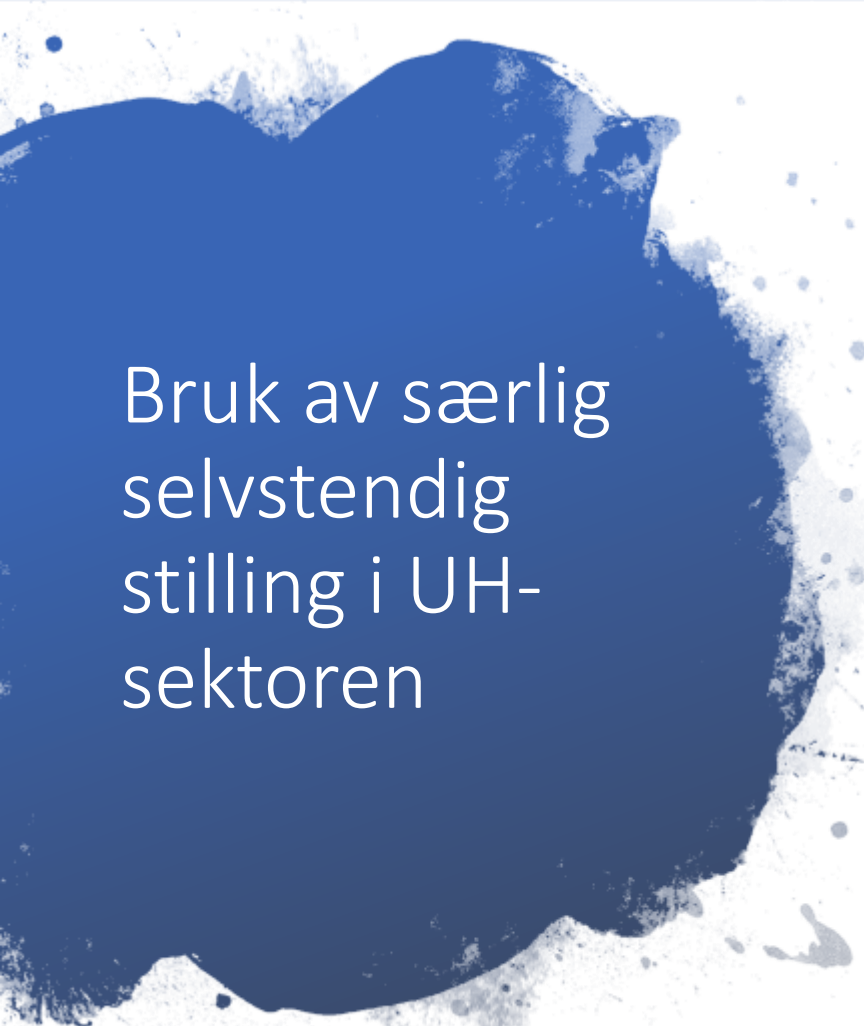
Senioringeniør for innkjøp i oljebransjen, hovedsakelig i prosjektstilling. Han hadde kjernetid og registrerte arbeidstid som ble godkjent av leder, til tross for avtalt fast lønn uten rett til overtidbetaling.

Retten la bl.a. vekt på:

- oppgavene A rent faktisk utførte var ikke avhengige av As særlege kvalifikasjonar slik at han skilte seg fra andre stillinger
- i sitt arbeid måtte ta de oppdrag han ble tildelt
- kunne ikke gi oppgaver til andre
- kunne ikke be om bistand utan klarering
- oppgavene var tidsstyrt med frister

Konklusjon:

«As stilling har ikkje vore sjølvstendig eller uavhengig på ein tydeleg og openberr i måte i forhold til korleis og til kva tid arbeidsoppgåvene skulle organiserast og gjennomførast, og stillinga har dermed ikkje vore unnateke frå arbeidstidsreglane i arbeidsmiljølova.»



Bruk av særlig selvstendig stilling i UH- sektoren

- Ikke utbredt bruk
- Kan argumentere for at noen stillinger kan omfattes
- Ryddigere for å skille mellom stillinger med krav om arbeidstidsregistrering og stillinger som er unntatt dette
- Prosess noen steder for å vurdere stillinger
 - UiA



En annen UH-problemstilling på tampen:

Melding til Arbeidstilsynet om
arbeidstidsforhold

- Stille spørsmål om arbeidsplan oppfyller krav til registrering av arbeidstid
- Spørsmål om måte å beregne arbeidstid
- Spørsmål om ivaretagelse av hviletid
- Forslag: Forhandlingsavdelingen sender over problemstillinger som TV belyser i tilbakemelding. Alle sendes over til Arbeidstilsynet for vurdering med et oversendelsesbrev fra oss.

Kompetanseplanlegging, kompetansekrav og tillitsvalgtes rolle

Hvordan skal tillitsvalgte sikre at behovet for sykepleierkompetanse blir ivaretatt i byråkratiet og akademisk?



Forberedelse

- Hvilke oppgaver skal utføres
 - Kartlegging av bemanningsbehov
 - Kartlegging av kompetansebehov



Medbestemmelse

- § 18 Drøftinger
 - Nr. 1
 - Budsjett
 - Omgjøring av stilling
 - Virksomhetsplaner
 - Opplæring (kompetanseheving)
 - Nr. 2
 - Andre saker som har betydning for de ansattes arbeidssituasjon



Spørsmål til gruppearbeid

- Hvordan er kompetansesammensetningen på deres virksomhet?
 - Hvilke behov ser du at virksomheten har for sykepleierkompetanse?
 - Funksjoner som skal dekkes
 - Fagområder som skal ivaretas
 - Hvor mange sykepleiere er det ansatt, og er det tilstrekkelig?
- Hvordan kan TV påvirke virksomhetens kompetanse-/bemanningsplaner, slik at man har tilstrekkelig med sykepleierkompetanse?
 - Hvor godt dokumentert er behovet for ulike kompetanse i din virksomhet?
 - Hvordan har TV jobbet for at dette blir nedfelt i bemanningsplaner/kompetanseplaner?
 - Hvordan kan dere påvirke arbeidsgiver til å ivareta behovet for sykepleierkompetanse (beholde/rekruttere)?



Aktuelle saker Fagavdelingen

Ass. fagsjef Jarle Grumstad



Aktuelle saker

- Arbeidet med covid 19
 - Medlemsinformasjon/svar
 - Høringsinnspill
 - Deltagelse i utvikling av faglige veiledere
 - Løpende møter med Helsedirektoratet og Folkehelseinstituttet
 - FL i møte med statsminister og aktuelle statsråder
 - Innspill til og møte med Korona- kommisjonen
 - Media



- **Statsbudsjett 2021**

- Tiltakspakker
- Revidert statsbudsjett 2020

Høring i:

Helse- og omsorgskomiteen

Utdanning- og forskningskomiteen

Arbeids- og sosialkomiteen

Familie- og kulturkomiteen

Kommunal- og forvaltningskommiteen

Finanskomiteen



Innspill til helse- og omsorgskomiteen

NSF mener pandemien har avdekket samfunnets sårbarhet. En akutt krise på toppen av en kronisk krise. Vi må tenke nytt framover, med en sterkere satsning på en bærekraftig helsetjeneste, digitalisering og styrket beredskap.

NSF mener derfor det er positivt at det settes av midler til digital helsestasjon, videreføring av velferdsteknologiprogrammet, samt at det prioriteres ny digital infrastruktur og samhandlingsløsninger for hele helse- og omsorgstjenesten.



I forbindelse med budsjettforslaget ber NSF komiteen om å:

- Sikre at KS kompetansenettverk for e- helse gis finansiering gjennom implementering av ny struktur for digitalisering av helse- og omsorgssektoren.
- Se til at midlene som er foreslått bevilget til digital helsestasjon bidrar til at tiltaket også får en nasjonal funksjon, som et utviklingssenter. Dette er viktig for å sikre riktig og trygg informasjon til befolkningen, samt et godt tilbud i helsestasjon og skolehelsetjenesten i hele landet.



Regjeringen har i budsjettforslaget lagt frem sitt kompetanseløft 2025. I dette løftet lanseres ingen nye virkemidler for å møte utfordringene med sykepleiemangel eller befolkningens økte behov for avansert helsehjelp i hjemmesykepleien og sykehjem i årene som kommer.

NSF ber;

- Sikre tiltak som bidrar til at ressursene til kommunene når de sektorene som skal bidra til å opprettholde grunnleggende helse- og omsorgstjenester, både i normalsituasjon og kriser. NSF ber om at det utredes en behovsbasert norm for kompetansebehov i de kommunale helse- og omsorgstjenestene, for å møte pasientens behov og de politiske ambisjonene for sektoren.



- NSF foreslår også at helse- og omsorgskomiteen bidrar til at 100 mill kroner settes av til et rekrutteringstilskudd for kommunene for å sikre minimum av sykepleiekompetanse i årene som kommer. En slik tilskuddsordning vil bidra til at kompetanseløft 2025 blir et mer reelt løft knyttet til evalueringen(hdir evaluering av kompetanseløft 2020) av forrige kompetanseløft, som understreket at det manglet tiltak knyttet til utfordringen kommunene har med å rekruttere sykepleiere og spesialsykepleiere.



NSF støtter intensjonene om å få ned ventetiden og at RHFene får midler til å ta inn etterslepet. Dette er viktig for pasientene, særlig kronikere og alvorlig syke.

Vi vil likevel understreke at det er det samme helsepersonellet, som har stått i krisen, som skal håndtere dette arbeidet. Insentiver for effektivisering kan fort bli en ond sirkel om det ikke også følges opp med konkrete tiltak for å bedre arbeidsbetingelser for de som skaper verdiene i tjenesten.

Sykepleiemangelen og mangelen på intensivsykepleiere var allerede stor før pandemien og vi savner konkrete tiltak for å sikre forsvarlig grunnbemanning.



- NSF mener det er positivt at det øremerkes midler til LIS 1 og ber komiteen sikre at det blir tilsvarende øremerking av utdanningsstillinger for sykepleiere og jordmødre. jf RNB for i år og tildeling UH sektoren til 200 studieplasser for spesialsykepleiere. Dette må speiles i RHFenes rammer med 200 mill. kroner øremerket utdanningsstillinger for spesialsykepleiere og jordmødre.



Innspill utdannings- og forskningskomiteen

Finansiering av sykepleierutdanningene

NSF ber om at:

- Bachelorutdanningen i sykepleie heves fra finansieringskategori E til C
- Mastergradsutdanningene i sykepleie og Jordmorfag heves fra kategori D til A
- Det stimuleres til etablering av kombinerte stillinger mellom utdanning og praksisfelt gjennom tilskuddsordning eller øremerking.



- Kommunehelsetjenesten får samme lovfestet plikt til å undervise og veilede studenter som spesialisthelsetjenesten har
- Det investeres i kompetanseøkning for lærere, nødvendig utstyr og flere faglig ansatte i sykepleierutdanningene



Rekruttering og kapasitet for utdanning av spesialsykepleiere og jordmødre

NSF ber om at:

- Økningen av studieplasser er i tråd med kompetansebehovet, og styres mot utdanninger hvor mangelen og kompetansebehovet er størst
- Det lages en nasjonal opptrappingsplan frem mot 2035 for nye studieplasser på bakgrunn av framskriving av kompetansebehovet for mastergradsutdanning i sykepleie. Det gjelder særlig for kritisk kompetanse og lovpålagte oppgaver i helsetjenestene som: mastergrad innen ABIOK, Helsesykepleie, Jordmor, Sykepleie innen psykisk helse- og rusutfordringer og Avansert Allmensykepleie



- Det øremerkes midler til utvikling og etablering av nye lærings- og vurderingsverktøy i masterutdanningene på bakgrunn av forskrift om nasjonale retningslinjer i 2021 (Rethos 3)



Rekruttere lærere med førstestillingskompetanse

NSF ber om at:

- Det det utarbeides opptrappingsplan for stipendiatstillinger som øremerkes sykepleiere. Dette må gjøres i et samarbeid mellom KD, HOD og UH-sektoren.
- Det etableres flere postdoktorstillinger for forskere innen sykepleie som ønsker å kvalifisere seg videre for å oppnå professorkompetanse.



Annet....

- EU direktiv 55/ anex
- Statsbudsjett 2022
- Aktuelle rapportert



Aktuelle saker

Forhandlingsavdelingen

Ass. Forhandlingssjef Kari Tangen



Hovedavtalen

- Utsatte forhandlinger høsten 2019
 - Uenighet om faktagrunnlag
(Arbeidsgiverrådet vs. forbundenenes egne undersøkelser)
- FAFO gjennomført evaluering
 - Presenteres ultimo november
- Oppstarts-/avklaringsmøte 3. desember
 - Bestemme videre prosess



Tariffoppgjøret KS

- Uravstemning om tariffoppgjøret - 95 % stemte nei til forhandlingsløsningen
- Ramme på nivå med frontfaget
 - Sentralt tillegg på mellom kr. 1400 og 1900
 - Ledere får et generelt tillegg på 0,3 prosent
 - Partssammensatte
 - kompetanse
 - heltidskultur



Tariffoppgjør Virke

- 30. november og 1. desember



Kursplan 2021

- 4. – 5. mars – UH-sektoren
- 9. – 10. juni – Stat og Virke høgskole
- 20. september – Stat og Virke høgskole
- 2. – 3. november – Tariffkonferanse (Alle)
- 1. – 2. desember - kongress

