



Dato: 28.10.2020

Uravstemningsdokument hovedoppgjøret i Spekter Helse område 10 2020

Den 26.10.20 kl 23.30 kom forbundene tilhørende LO Stat og Spekter til enighet i hovedoppgjøret 2020 i tariffområdet Spekter Helse. Medlemmer som er ansatt i helseforetakene skal nå stemme over resultatet. Dette gjelder også FOs medlemmer.

Det enkelte medlemmet skal stemme ja, nei eller blankt i uravstemningen.

Uravstemningen i FO gjennomføres kun via **questback**. Man kan bare stemme én gang. Medlemmene får tilsendt lenke til uravstemningen per e-post. Ta kontakt med kontor@fo.no hvis du ikke har fått e-posten.

Fristen for å avlegge stemme er satt til **onsdag 11. November kl. 12.00**

Arbeidsutvalget i FO anbefaler medlemmene å stemme JA til resultatet.

Denne delen av forhandlingene omhandler økonomi knyttet til lønn, godtgjøring for særskilt arbeidstid for helseforetakene i område 10. Resultatet er i samsvar og har en parallellitet med det som ble avtalt i forhandlingene med Norsk sykepleierforbund (NSF).

Bestemmelsene i overenskomstens nasjonale del (A2) prolongeres, med unntak av redaksjonelle endringer som følge av det som fremgår.

Økonomi

Rammen for oppgjøret er i samsvar med frontfaget på 1,7 %.

Det gis et generelt tillegg på 0,8 % til alle medlemmer i stillingsgruppe 4 og 5 Dette betyr en lønnsøkning på mellom 4-5000 kr for stillingsgruppe 4 og 10 000 kr i året for gruppe 5.

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.

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.

Minstelønnsbestemmelsene endres slik for våre stillingsgrupper med virkning fra 1. oktober 2020.

Stillingsgr.	Lønnsansiennitet			
	0 år	4 år	8 år	10år
4	414.000	429.000	454.000	505.000
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.

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

Partsarbeid

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. Denne 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.

Statistikk

Partene skal sammen 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 skal spesielt ses på modellen som benyttes for uttrekk av stillinger til de enkelte stillingsgruppene og beregningsmodellen for oppgjøret.

Ressursutnyttelse

Det skal utvikles målrettede tiltak for at dagens ansatte kan bidra til å sikre den kompetansen helseforetakene vil trenge i fremtiden.

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.

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.

Heltid

Partene er enige om at det på foretaksnivå gjennomføres drøftinger om mulige tiltak for å øke antall

heltidsstillinger. Der skal gjennomgås hvordan overenskomstens hovedregel om utlysning av heltidsstillinger fungerer, og diskutere årsakene til unntak fra denne. Det nedsettes et sentralt partssammensatt utvalg som 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.

Uravstemning

Oppgjøret går nå til uravstemning. LO Stat har frist for tilbakemelding til Spekter den 12. november. Fristen for FO til å gi beskjed til LO Stat vil være den 11. november, det settes derfor nå i gang med å forberede til uravstemning blant våre medlemmer i helseforetakene.

FOs vurdering

FO er stolte av våre medlemmer i helseforetakene og deres ekstraordinære innsats i forbindelse med pandemien, og vi skulle ønske at det var rom for en høyere lønnsøkning i år. Samtidig er det økonomiske resultatet for ansatte i helseforetakene godt sammenlignet med mange andre tariffområder i årets hovedoppgjør.

For FO var det viktig å få de samme tilleggene som Norsk Sykepleierforbund (NSF) fikk i sitt oppgjør. Det har vi lyktes med. Det er også viktig at det skal jobbes med å kartlegge lokale bestemmelser for ubekvem arbeidstid som for kvelds- og nattillegg og lørdags- og søndagstillegg.

Partene lokalt på arbeidsplassen skal også kartlegge bruken og gjennomføringen av videreutdanning for ulike yrkesgrupper. Arbeidsgiver og tillitsvalgte på hver enkelt arbeidsplass skal diskutere og kartlegge hvilke typer videreutdanning foretakene har behov for. Dette vil gi lokale føringer for omfanget og innholdet av videreutdanningen. Det er positivt at det også skal ses på nåværende og fremtidige kompetansebehov i denne kartleggingen. Denne kartleggingen skal også føre til drøfting av mulige konsekvenser for foretakets lønnspolitikk fremover.

Det er i tillegg positivt at det har kommet inn gode formuleringer om mer bruk av heltidsstillinger.