

DEBATNOTAT FOR TARIFFPERIODEN 2018 - 2020

Hva tenker du om lønn?

INNLEDNING

Norsk Sykepleierforbund har i mer enn 100 år vært en medlemsorganisasjon som er opptatt av hva medlemmene mener. Medlemmenes ønsker, prioriteringer og innspill har alltid vært viktig.

Landsmøtet har staket ut en kurs gjennom overordnede mål som ble vedtatt i 2015. Likelønn og lønn for kompetanse er fortsatt hovedmål.


Vi går nå mot nye tariffoppgjør i 2018 og 2019, og som før er NSF opptatt av at du og andre medlemmer skal få uttale dere om hva dere vil at forbundsstyret skal prioritere og ta hensyn til når kravene i de kommende oppgjørene skal utformes.

I Norge snakker vi varmt om den norske modellen. Dette er en arbeidslivsmodell preget av medbestemmelse, høy grad av likhet og involvering fra de ansatte. Dette har vært med på å bygge så vel et godt arbeidsliv som en solid velferdsstat. Men det blir ikke sånn av seg selv.

Den norske modellen krever et organisert arbeidsliv. Det forutsetter at arbeidstakere organiserer seg og engasjerer seg. Kun gjennom sterke og levende organisasjoner kan vi opprettholde en høy organisasjonsgrad og gi vårt bidrag for å opprettholde den norske modellen. Derfor er du viktig. Et velfungerende medlemsdemokrati- og engasjerte medlemmer betyr mer enn man skulle tro.

Viktige spørsmål kommer opp i tariffperioden vi går inn i. Som alltid er lønn et brennhett tema, ikke minst med tanke på den manglende verdsettingen for kompetanse som vi fortsatt opplever for sykepleiere. Arbeidstid er også et tema som alltid er utfordrende for oss. Og så er det slik at pensjonsordningene i offentlig sektor etter alt å dømme blir et tema for forhandlinger. Selv om vi har vår lovfestede ordning, så er den i store trekk lik det som for øvrig er i offentlig sektor, og da må vi være forberedt på å finne gode løsninger slik at vi opprettholder like gode pensjonsordninger i offentlig sektor som i dag.

Derfor vil vi at du skal lese dette debattnotatet. Gjør deg opp din mening om hva du mener er de riktige valgene i tariffoppgjørene – skal vi f. eks. prioritere de lavest lønnede, de med lang ansiennitet, skal vi satse på ubekvemstillegg, hva tenker dere om arbeidstid osv?



I opptakten til tariffkonferanser vil det bli arrangert medlemsmøter rundt om i kommuner, helseforetak og i andre virksomheter i hele landet. På møtet gjennomgås dette debattnotatet og de spørsmål som stilles. Dere vil diskutere og votere og resultatene har delegatene med seg til tariffkonferansene som innspill fra egen virksomhet. Her er det viktig at du møter opp og sier din mening!

På tariffkonferansene gjennomgås de ulike spørsmålene i debattnotatet. Deltagerne fremmer sine syn i gruppearbeid og i debatt. Til slutt voteres det og resultatene blir lagt frem for forbundsstyret som råd. Og rådene fra medlemmene er viktige når forbundsstyret skal prioritere sine krav.

Derfor er rådet vårt til slutt: Ta kontakt med din tillitsvalgt for nærmere informasjon om når medlemsmøtet for deg skal avholdes. **Møt opp og si din mening.**

LØNN



MEST SENTRALT ELLER MEST LOKALT?

NSFs medlemmer i Oslo kommune innehar stillinger i de fleste bydeler og etater. De er hovedsakelig ansatt i sykepleierspesifikke stillingskoder, men en del har også andre stillingskoder som omfatter flere stillingsgrupper. NSF anbefaler våre medlemmer å kreve sykepleierspesifikk stillingskode som lønnskode ved tilsetning. NSF organiserer 2161 medlemmer i Oslo kommune.

Overenskomsten i Oslo kommune, Del A har bestemmelser som regulerer lønns- og arbeidsvilkår for ansatte i kommunen. Overenskomsten Del B regulerer generelle særbestemmelser som blant annet kriterier for lønnsrammesystemet. I tillegg har Overenskomsten Del C spesielle bestemmelser som bare gjelder sykepleiere.

I sentrale tariffoppgjør i Oslo kommune forhandler NSF gjennom Unio og sammen med de andre forhandlingssammenslutningene.

I lokale forhandlinger i bydeler og etater har NSF egne forhandlingsutvalg som ledes av hovedtillitsvalgte. I disse forhandlingene forhandles det både om lønns- tillegg til grupper av medlemmer (f.eks. sykepleiere med lang erfaring, sykepleiere med bestemte spesialiseringer) og til enkeltmedlemmer. Erfaringsmessig får NSF gode resultater i lokale forhandlinger.

Mens det vi avtaler sentralt er felles for ansatte i kommunen, så vil lokale forhandlinger kunne ta inn over seg ulike lokale behov for løsninger. En konsekvens av det, er at vi får til dels ulike vilkår mellom ansatte i de ulike bydelene/etatene.

I Oslo kommune gis mesteparten av lønnstilleggene i sentrale forhandlinger. Men noen av våre grupper er i større grad avhengig av at det også gis lønnstillegg lokalt for ikke å bli hengende etter lønnsmessig. Det gjelder særlig lederstillingene, men også noen av de øvrige sykepleierkodene.

NSFs landsmøte har vedtatt at vi skal ta i bruk alle virkemidler, sentralt og lokalt, for å få høyere lønn. Et viktig spørsmål er likevel *hvor stor andel* av lønnstilleggene som skal forhandles av NSF på sentralt nivå, og hvor stor del som skal forhandles på bydel-/etatsnivå gjennom hovedtillitsvalgt.

Et viktig spørsmål forbundsstyret ønsker å få råd og innspill om er om hovedvekten av rammene skal forhandles sentralt eller lokalt, altså skal vi bruke mest på sentrale forhandlinger eller mest på lokale forhandlinger. Selv om Landsmøtet har gitt dette klare generelle styringssignalet, er det viktig for forbundsstyret å få råd om de nærmere prioriteringer i de enkelte tariffområdene.

NSF spør:

Skal hovedvekten av lønnstilleggene i 2018/19 fastsettes gjennom sentrale forhandlinger eller lokale forhandlinger i Oslo kommune.

BEDRE GRUNNLØNN?

Det er viktig for NSF å jobbe for grunnlønnssatser for sykepleiere som sikrer et akseptabelt lønnsnivå som ingen skal eller kan ligge under.

VISSTE DU AT:



Det er hovedsakelig fire måter å heve lønnen på i tariffoppgjørene:

- Alle får et generelt lønnstillegg: Krone- og/eller prosenttillegg på lønnstabellen slik at verdien av hvert lønnstrinn økes.
- Justeringer: Hvis partene blir enige om å avsette midler til justeringsforhandlinger, kan partene bli enige om å heve grunnlønnen til de enkelte stillingskodene ved å enten justere lønnen på ansiennitetsstigen fra 0 til 16 år eller endre selve lønnsrammeinnplasseringen for den enkelte stillingskode. Eks. heve lønnen til stillingskode 58 Sykepleier.
- Heve ubekvemstilleggene
- Avsetning av pott til lokale forhandlinger

VISSTE DU AT:



Grunnlønnsnivåene for de ulike sykepleierkodene setter på en måte en standard, som ofte får betydning også utenfor kommunen. At det settes en standard, betyr ikke at den laveste avtalte grunnlønnen skal være en begrensning. Det er lov å gi/få mer.

I de sentrale forhandlingene kan NSF kreve like mye til alle medlemsgrupper, eller kreve at noen får mer enn andre. Vi kan prioritere både utfra stillingskode og ansiennitet. Det er viktig å skjele til lønnsnivåene for sykepleiere i andre tariffområder samt til andre sammenlignbare utdanningsgrupper i kommunen. NSF har et lønnsmål for de med 10 års ansiennitet som vi også må forholde oss til.

VISSTE DU AT:



NSFs mål er et lønnsløft til alle sykepleierne slik at alle med 10 års ansiennitet tjener mer enn 500 000 kroner innen utgangen av 2019. Se [gjeldende lønnsnivåer for sykepleierkoder i Oslo kommune](#).



VISSTE DU AT:



**Antall årsverk i stillingskoder for sykepleiere er:
(Ikke tatt med stillingskoder for sykepleiere som har under
30 årsverk)**

Stillingskode (stk)	Antall årsverk
58 Sykepleier	1235
59 Spesialutdannet sykepleier	117
60 Helsesøster	315
61 Jordmor	40
136 Ass. avdelingssykepleier	47
64 Avdelingssykepleier	168
68 Opplæringssykepleier	32
73 Sykepleierkonsulent	109



De som har stillingskodene Sykepleier, Spesialsykepleier, Helsesøster og Jordmor er blant dem som får regelmessige lønnstillegg etterhvert som de oppnår lønnsansiennitet, frem til og med 16 års ansiennitet. Størrelsen på ansiennitets-tilleggene varierer.

NSF spør:

Hvilke medlemsgrupper vil du at skal prioriteres i forhandlingene (sykepleier, spesialsykepleier, helsesøster, jordmor, ledere og øvrige sykepleierspesifikke stillingskoder)

GRUNNLØNN ELLER UBEKVEMSTILLEGG?

Arbeidsbelastningen knyttet til kvelder, netter, helger og høytider er stor, og derfor er ubekvemstillegg et viktig element i sykepleiernes lønn. Likevel – lønnen til sykepleierne består primært av grunnlønn, også kalt faktisk lønn eller avtalt lønn. I Oslo kommune er kvelds- og nattillegget 40% av timelønnen for de som jobber turnus eller fast på natten. Det betyr at når grunnlønnen øker, heves også kvelds- og nattillegget. Lørdag- og søndagstillegget er kr 50,- per time. Hvis man jobber 19 og flere helger per år, økes tillegget til kr. 80,- per time.

Tillegget for de som jobber lørdag og søndag er relativt lavt og står ikke i forhold til den belastningen som turnusarbeid medfører. Ulempetillegget har heller ikke hatt samme utvikling som grunnlønnen, ikke minst fordi de forskjellige organisasjonene har ulik grad av interesse i dette. Det er dessuten et vanskelig dilemma å prioritere

ulempetillegg på bekostning av grunnlønnstillegg, fordi det kan virke urimelig at man må jobbe turnus for å få høyere lønn.

Høyere samlet lønn for den enkelte kan altså komme enten gjennom å heve grunnlønnen, eller ved å øke kompensasjonen for ubekvem arbeidstid eller som en kombinasjon av disse elementene.

Om vi prioriterer grunnlønnen/generelle tillegg sikrer vi høyere lønn for sykepleierkompetansen, uavhengig av om man jobber ubekvent eller ikke. Alternativt kan vi prioritere å forhandle om nivåene på ulempetilleggene for de som jobber ubekvent.

NSF spør:

Hvilket ubekvemstillegg er viktigst å heve, dersom det finnes midler til det?

SOSIALE BESTEMMELSER/FELLESBESTEMMELSER

Overenskomsten inneholder regulering av en rekke andre arbeidsvilkår enn de som er beskrevet over. Selv om fellesbestemmelsene og de sosiale bestemmelsene er innholdsrike og til dels gode, kan det være at de burde være bedre enn i dag. Forhold dette kan handle om er f. eks. forsikringer av ulik art, feriebestemmelser, generelle arbeidstidbestemmelser og kompensasjon for reisetid.

NSF spør:

Hvilke krav til sosiale bestemmelser/fellesbestemmelser mener du NSF bør prioritere?

OVERENSKOMSTEN DEL C - SÆRSKILTE BESTEMMELSER FOR SYKEPLEIERE

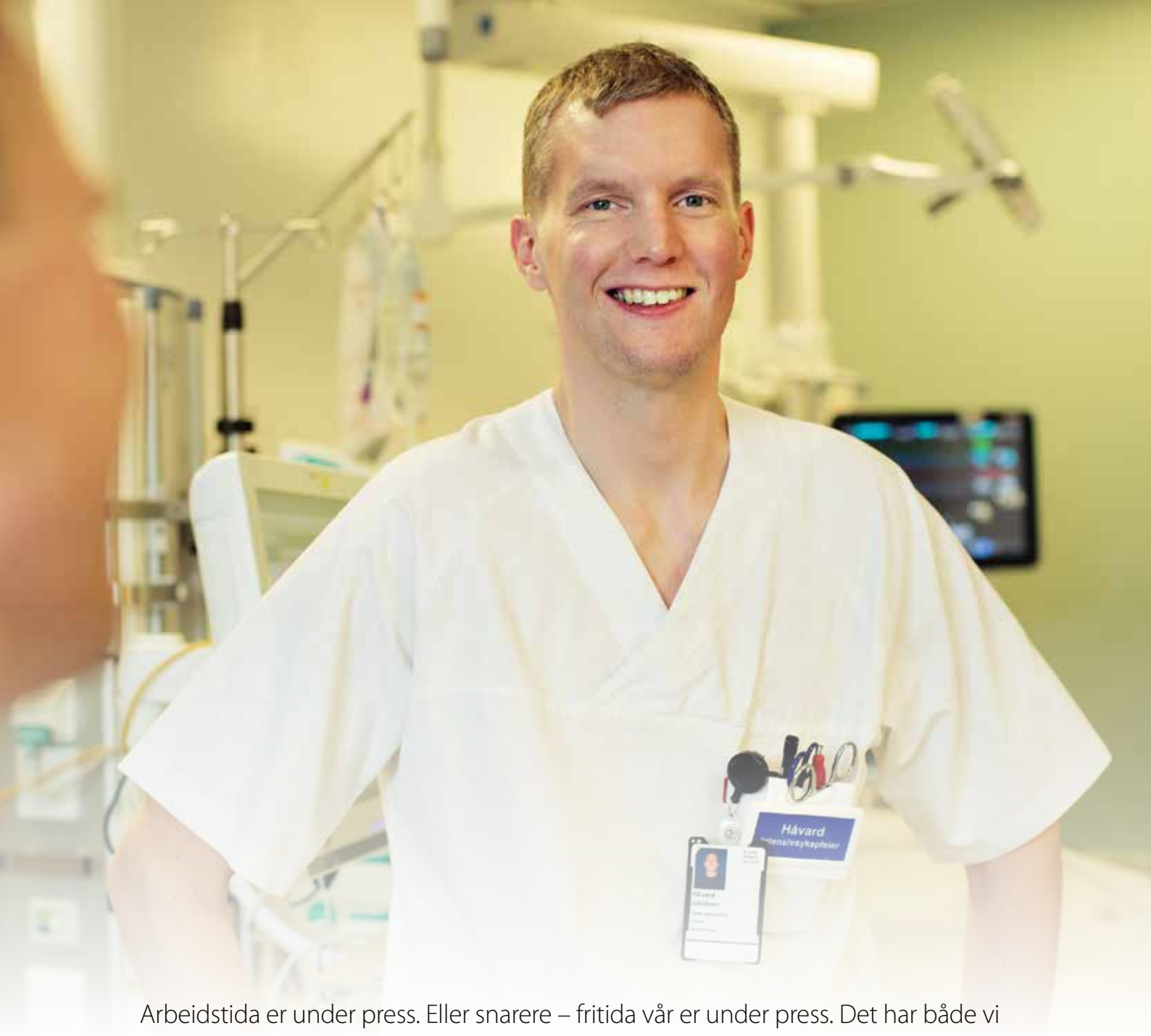
Det er i Oslo kommune få årsverk i stillingskoden Spesialutdannet sykepleier. Er det behov for å gjøre noe med dette? I tariffavtalen for sykehusene (tariffområdet Spekter) har man en bestemmelse at: «Når arbeidsgiver har vurdert behovet for videreutdanning (hovedavtalen § 44) og inngått avtale med sykepleier/spesialsykepleier/jordmor om permisjon til slik utdanning, skal sykepleieren sikres 80 % av minstelønn som sykepleier ut fra godskrevet ansiennitet (overenskomsten del A2 pkt. 1.3.1).»

NSF spør:

Hvilke krav kan være aktuelle for å fremme til overenskomsten Del C?

ARBEIDSTID





Arbeidstida er under press. Eller snarere – fritida vår er under press. Det har både vi sykepleiere, lærerne, førskolelærerne, politiet og også legene fått merke de senere år.

NSF opplever at medlemmer og tillitsvalgte flere steder blir presset av arbeidsgivere i forhold til bl.a. hyppigere helgearbeid, avtaler om unntak inntil lovens maksimale grenser, årsturnuser og arbeidstidsordninger som innebærer at sykepleierne må «shoppe» vakter for å fylle sin stillingsbrøk.

Arbeidstidsutvalgets forslag til endringer av arbeidsmiljøloven medfører et ytterligere press på arbeidstida for sykepleiere og andre som arbeider turnus. Forslaget innebærer at arbeidsgiver kan bestemme turnusen, uten å ta hensyn til ansattes og tillitsvalgtes innspill. Dermed endres et system som i alle år har vært gjeldende i norsk arbeidsliv, nemlig at turnusordninger skal avtales mellom

arbeidsgiver og den ansatte representert ved de tillitsvalgte. For den enkelte kan endringene bety turnus med flere kveldsvakter, flere kortvakter, flere vaktskift med kort hviletid mellom og sist, men ikke minst, mer helgearbeid. Turnusplanen vil også kunne endres med kun 14 dagers varsel.

Det er bred vitenskapelig enighet om at mulighet for medbestemmelse og å kunne påvirke egen arbeidssituasjon, herunder arbeidstid, er av de mest forebyggende arbeidsmiljøfaktorene. Arbeidstidsutvalgets mindretall, med høy kompetanse på arbeidshelse og arbeidsmiljøforskning, har advart mot flertallets forslag og vist til at økte arbeidsbelastninger vil kunne få spesielt negative konsekvenser for arbeidstakere innen helse- og omsorgssektoren. En eventuell lovendring er foreløpig utsatt da en partssammensatt arbeidsgruppe er nedsatt for å se på forslagene til Arbeidstidsutvalget. NSF vil ha stort fokus på denne saken frem mot stortingsvalget, med sikte på å påvirke sittende og kommende stortingsrepresentanter til IKKE å gå inn for å iverksette disse endringene av arbeidsmiljøloven.

Arbeid i helger og høytider er en nødvendig del av sykepleiernes arbeidshverdag. Men fordi slikt arbeid også oppleves som belastende, ikke minst i forhold til familie og øvrig sosialt liv, mener NSF at helgearbeidet for den enkelte sykepleier må begrenses til hver tredje helg. Samtidig ser vi at det enkelte steder kan være utfordrende å få dekket bemanningsbehovet i helgene. Dette vil særlig gjelde på arbeidsplasser hvor man søker å oppnå mer heltid. NSF mener at utfordringene knyttet til helgearbeid og heltid må løses i nært samarbeid mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte, på vegne av de ansatte. NSF er åpen for å diskutere flere ulike løsninger i forhold til begge disse utfordringene, f. eks. bruk av lengre vakter, vikarpooler, osv.

NSFs arbeidstidspolitik er tuftet på hensynet til helse, velferd, likestilling og faglig forsvarlighet. Arbeidstidsordninger som bygger på disse grunnverdiene er bra for sykepleierne og ivaretar pasientsikkerheten. Gode arbeidstidsordninger er viktig for å kunne utføre god sykepleie! Gode arbeidstidsordninger er også med på å sikre nødvendig rekruttering til en sektor som har stort behov for arbeidskraft fremover. Hvis folk skal ønske å jobbe i denne sektoren, må det være mulig å ha et liv ved siden av jobben. Turnusen må også gjøre det mulig å stå i arbeid helt frem til pensjonsalder.

PENSJON



NYE FORHANDLINGER OM OFFENTLIG TJENESTEPENSJON.

HVORFOR?

Våren 2009 jublet de fleste arbeidstakerorganisasjoner i offentlig sektor. I tariffopp-gjøret hadde slaget stått om hvorvidt pensjonsordningene i offentlig sektor skulle reformeres eller ikke. Bruttordningen ble videreført. Med det videreførte man blant annet et prinsipp om at man skulle ha rett på en pensjonsytelse på 66 % av sluttlønn, forutsatt full opptjeningstid på 30 år, når man ble 65 år. For sykepleiere var det viktig at særaldersgrensen ble videreført.

Men det skulle vise seg å være komplisert å videreføre pensjonsordningene i offentlig sektor. En grunn til det er den såkalte «levealdersjustering» som var en del av avtalen fra 2009. Den innebærer at ettersom alderskull statistisk sett blir stadig eldre, og dermed skal ha flere år med alderspensjon, må man jobbe tilsvarende lenger for å få full pensjon.

Det har alltid vært en relasjon mellom pensjonsytelsene fra folketrygden og den pensjonen man har fått fra tjenstepensjonsordningen. Sånn er det fortsatt. Pensjonen fra folketrygden er imidlertid endret de senere år og noen sentrale pilarer i det nye pensjonssystemet i folketrygden, utfordrer gjeldende tjenstepensjoner og vanskeliggjør en direkte videreføring av det vi har i dag. Følgende elementer er nå sentrale i ny folketrygd:

- Alleårsregel, der alle år teller med
- Valgfri pensjonsalder fra 62, men med såkalt nøytralt uttak, som betyr at tidlig uttak gir lavere årlig pensjon
- Levealdersjustering

Etter forhandlingene i 2009 har regjeringen gjort en rekke endringer i tjenstepensjonene i offentlig sektor som ikke var en direkte del av forhandlingene, men som har forringet det vi forhandlet frem.

Disse endringene gjør at partene må reforhandle offentlig tjenstepensjon. Det betyr at regjeringens målsetting om å slutføre pensjonsreformen fullt ut også i offentlig sektor, kan komme til å skje i forhandlinger i 2018. I en ny offentlig tjenstepensjon er det sannsynlig at følgende prinsipielle endringer vil komme opp til forhandling:

- 30 års opptjening endres til alleårsregel (alle år i pensjonsordningen teller)
- 66 % garanti endres til et årlig påslag (et tillegg til folketrygden)
- AFP går fra tidligpensjonsordning til å være et påslag til alderspensjon
- Sluttlønnsprinsippet avløses av et gjennomsnitt av den enkeltes inntekt i offentlig sektor

Det er flere skjær i sjøen for dagens ordning. For personer som er født i 1954 og senere er samordningsreglene mellom folketrygd og tjenstepensjon ennå ikke avklart og de eldste av disse står nå ved terskelen til pensjonering. De vet ennå ikke hva pensjonen vil bli ved 67 år, og det er ikke en holdbar situasjon.

Det er også økende misnøye med at offentlig ansatte som jobber lengre enn 30 år får dårlig uttelling i dagens bruttoordning. Det er levealdersjusteringen som gir et utilsiktet utslag, der det omtales som en pensjon på 66 % av sluttlønn, faktisk ikke er på det nivået.

Det er også et dilemma at det i mange tilfelle ikke ligger godt nok til rette for de som ønsker å kunne jobbe ved siden av pensjon, uten at pensjonen avkortes – det vil si at utbetalingene bli lavere.

De fleste sykepleierne i sykepleierordningen har særaldersgrense og de kommer oftest godt ut om de tar ut pensjon fra 62 år (85-årsregelen) eller 65 år (særaldersgrensen).

VISSTE DU AT:

85-årsregelen betyr at du kan gå av inntil 3 år før aldersgrensen hvis din medlemstid i pensjonsordningen og alder til sammen utgjør 85 år eller mer.



Innføringen av levealdersjustering utfordrer selvsagt særaldersgrensene, særlig for yngre årskull. «Yngre årskull» er en betegnelse på de som er født i 1959 eller senere. Det er viktig å finne forhandlingsløsninger som best mulig ivaretar den opptjeningen disse har i tjenestepensjonen fra tidligere, ellers vil levealdersjusteringen ramme urimelig hardt. Det er også et helt sentralt spørsmål for NSF hvordan særaldersgrenser kan ivaretas på en god måte i en fremtidig påslagsmodell. Er det mulig å ivareta verdien av særaldersgrensene på en annen måte enn ved pliktig fratreden ved 65 år?

En ny pensjonsmodell kan for noen gi høyere utbetaling enn dagens bruttoordning. Men for flertallet vil det være motsatt. Det skyldes i hovedsak to forhold. For det første går NSFs medlemmer forholdsvis tidlig av sammenliknet med andre yrkesgrupper, noe som åpenbart skyldes belastningen i yrket. For det andre gjør den høye deltidsandelen at overgang til påslagsmodell kan bli krevende. I dagens samordningsregler ligger det inne en form for kompensasjon for deltidsarbeid, noe mange sykepleiere til nå har nytt godt av. Den nye folketrygdmodellen medfører at denne kompensasjonen kan falle bort, om ikke man ivaretar dette særskilt.

Avveining av hensynene - muligheten for å gå av tidlig med en anstendig pensjon opp mot muligheten for å få bedre uttelling i pensjonen ved å jobbe lenger er vanskelig for NSF.

En grunnleggende endring i pensjonsreformen helt frem til nå, er at pensjonene ikke lenger er en form for erstatning for lønn, men har gått over til å bli en mye mer individuell spareordning. NSFs fokus er å synliggjøre hvordan en ny modell vil kunne slå ut for våre medlemmer og arbeide for at offentlig tjenestepensjon skal finne en form som fortsatt skal gi sykepleiere mulighet for tidlig pensjonering grunnet belastende arbeid.

Vi vet at en samlet arbeidsgiverside og myndighetene ønsker å endre dagens pensjoner. Mange på arbeidstakersiden ønsker det samme. Vi må gjøre alt som står i vår makt for å sørge for at fremtidens pensjoner skal sikre våre medlemmer på en like god måte som i dag. Det er vår jobb.

Jeg ønsker deg en riktig god sommer og håper du vil delta aktivt i debatten som skal prege vårt neste lønnsoppgjør!

*Med vennlig hilsen
Eli Gunhild By
Forbundsleder*

