

Oslo, november 2011

Fagforbundet vil ha en heltidskultur

Fagforbundets siste landsmøte hadde slagordene *likestilt samfunn - likestilt arbeidsliv*. En av de viktigste forutsetningene for likestilling er heltid. I vedtak fra Landsmøtet i 2009 heter det: *"Alle har rett til en trygg plass i arbeidslivet. Vi vil ha et inkluderende arbeidsliv der alle får rett til hel, fast stilling og ei lønn til å leve av."* Prinsipp- og handlingsprogram som Landsmøtet vedtok utdyper forbundets politikk om heltid og fast tilsetting. Forbundet har de siste årene hatt en intensivt satsing på rett til hele og faste stillinger, forankret i de årlige strategiplanene som Landsstyret har vedtatt. Vi vil ha et arbeidsliv der heltid er normen og deltid en mulighet i ulike livsfaser.

Rett til hele stillinger er en viktig kamp for Fagforbundet og LO. Konsekvensene for dem som ikke får jobbe i hele stillinger er for store til at vi kan sitte passiv å se på dette. For den enkelte betyr det tap i inntekt under foreldrepermisjon, ved langtidsfravær, tap av framtidig pensjon m.v. Det betyr også manglende rekruttering til yrket, noe som vil gi store utfordringer om få år. De som i dag står på terskelen til å vurdere utdanning til helsesektoren og ser for seg mulighet til å jobbe her, må ha utsikt til et ansettelsesforhold og en inntekt hvor de kan forsørge seg selv.

Fagforbundet har krevd økt grunnbemanning i pleie og omsorgssektoren. Derneft har vi krevd omgjøring av midlertidige engasjementer til faste stillinger. Videre har vi krevd at det ansettes faste vikarer. Vi mener det er mye å hente på å la de ansatte selv organisere vaktene gjennom medbestemmelse og det som er blitt kjent som ønsketurnus, drømmeturnus eller pusleturnus. Dette fører til frigitt tid som kan brukes mer inne på avdelingene samt at de ansatte blir mer myndiggjorte. Vi mener også at kommunene har mye å hente ved å se flere tjenesteområder i sammenheng. Det vil gi muligheter til å slå sammen stillingsbrøker, utnytte vakanser bedre og tilrettelegge gode vikarordninger.

Det er opp til de lokale partene hvordan de vil løse dette, innenfor arbeidsmiljølovens og avtaleverkets grenser. Arbeidsgiver skal ha drøftinger med de tillitsvalgte minst en gang i året om bruken av deltid i sin virksomhet. Det skal også utarbeides retningslinjer med formål om å øke antall heltidsansatte.

Etter å ha gått igjennom ulike tiltak for å redusere deltid kan det være at man også må se på antall helger i året. Poenget vårt har hele tiden vært at belastningen med antall ubekvemme vakter, dvs vakter på kveld og helg, skal være lik mellom de ansatte og yrkesgruppene. I dag er det dem som går i små stillingsbrøker som tar den største belastningen, i og med at de må jakte på ledige vakter. De jobber ofte annen hver helg og flere kvelder i uka. De jobber når arbeidsgiver har behov for dem. Hovedtariffavtalen åpner for å avtale en bedre betaling for arbeid på helg. Dette kan de lokale parter forhandle frem. Fagforbundet mener at kompensasjonen for ubekvemme vakter og helgearbeid skal økes.

Vi tror at gode turnuser med hele stillinger vil føre til et bedre arbeidsmiljø og en lettere hverdag for den enkelte ansatte. I dag er helgearbeid svært belastende fordi de fleste som jobber helger har små stillinger, kjenner brukerne dårlig og er avhengig av

de få som jobber i større stilling. Det blir mye ansvar på disse. Turnuser med hele stillinger fører til at alle som er på jobb kjenner brukerne, vet hva de skal gjøre og er selvstendige i jobben sin. Det sier seg selv at tilbudet til innbyggerne og arbeidsforholdene for de ansatte blir mye bedre av dette. De ansatte vil få ei inntekt hvor de kan forsørge seg selv på og de slipper å bruke tid på å jakte på vakter. De får en forutsigbar hverdag og inntekt.

Innbyggerne skal bli møtt av ansatte med kompetanse til å løse behovene og utfordringene til dem som mottar tjenestene. Fast ansettelse og hele stillinger legger bedre grunnlag for kompetanseutvikling.

Det er mange tiltak Fagforbundet fremmer for å bli kvitt deltid i helse- og sosialsektoren:

-
- Partsarbeid og politisk forankring lokalt
 - Økt grunnbemanning og vurdering av bemanningsdekning.
 - Opprette faste vikarer.
 - Finansiering av hele stillinger knyttet til vikarbudsjet, overtid og refusjon av sykepenger
 - Lik fordeling av ubekvemme vakter mellom de ansatte
 - Bemanning vurderes på tvers av arbeidsområder/tjenestesteder
 - Stillingsstørrelse må tilfredsstillende kravet for å få uttelling i tjenstepensjon
 - Alternative arbeidstidsordninger som ønsketurnus, fleksibel arbeidstid, modifisert 3+3, 6-timersdag med flere
 - Økt kompensasjon for ubekvemme vakter og helgearbeid.
-

