

Debattefte hovedoppgjøret 2024

Innhold

Innledning.....	2
Prosess og frister	3
Tariffundersøkelse.....	3
Tariffprosesser og tariffkonferanser.....	3
Økonomisk grunnlag.....	6
Den økonomiske ramma Hva er ramma?.....	7
Ulike tillegg og prioriteringer.....	8
Samordnet vs. forbundsvist oppgjør	10
Sentrale tema	11
Pensjon	11
Offentlig tjenestepensjon.....	11
Privat tjenestepensjon.....	11
Heltid, helgearbeid og arbeidstid	11
Arbeidstid	14
Kompetanse og oppgavedeling	15
Redusert arbeidstid	16
Hjemmekontor	17
Kontaktpersoner.....	18

Innledning

Organiser og aktiviser!

De siste årene har andelen organiserte økt. I 2022 passerte Fagforbundet 400 000 medlemmer, og LO har nådd 1 million medlemmer. Folk trenger trygghet og hjelp i arbeidslivet. Og nettopp det kan fagbevegelsen bidra med.

Fagforbundets tillitsvalgte på alle nivå er et av de viktigste verktøyene for at folk skal få en god og trygg arbeidshverdag, og bistand når de trenger det. Vi tar imot nye medlemmer med åpne armer til Fagforbundets felleskap.

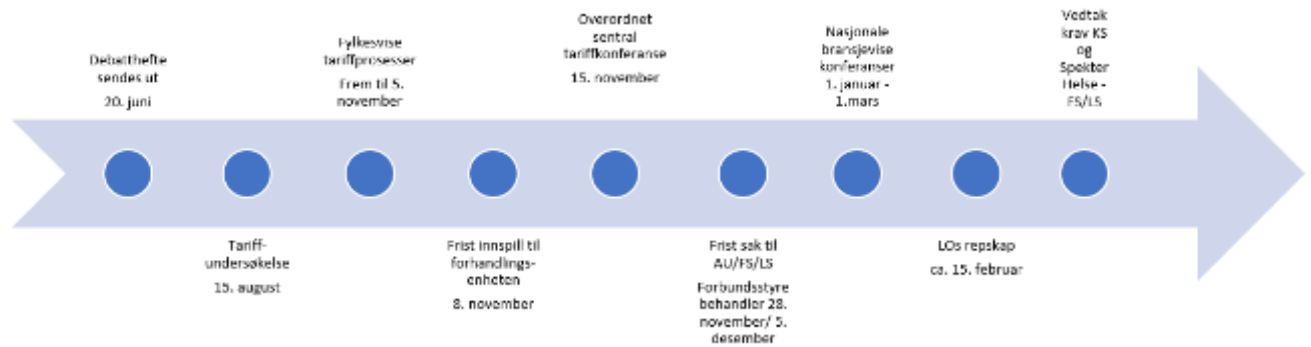
Det blir svært viktig å sørge for at vi beholder de nye medlemmene som er kommet til og at vi verver nye. Det er denne kampkraften som gjør at vi kan stå imot angrep mot velferdsstaten og arbeidsfolks lønns- og arbeidsvilkår til fordel for berikelse av noen få, mot forskjellsbehandling og usolidarisk politikk. Det er organisering på arbeidsplassen som gjør at man står samlet med sine kollegaer, kan jobbe for en god arbeidshverdag og gode tjenester for brukere og kunder.

Tariffoppgjørene er blant de viktigste virkemidlene i kampen mot økt ulikhet og for å sikre at folk får en anstendig lønn å leve av, og ta del av den verdiskapningen både offentlig og privat sektor bidrar til. Undersøkelser viser at organiserte har høyere lønn enn uorganiserte. Det er fordi man gjennom rammene av en tariffavtale sikres en lønnsutvikling og at man har tillitsvalgte på arbeidsplassen som bidrar til en god fordeling av rammer og verdiskapning til medlemmene. Det vises på lommeboka.

Norge er over den verste kneika som fulgte av pandemien og lønnsveksten har tatt seg opp igjen. Det samme har prisveksten. Mange opplever derfor økt økonomisk sårbarhet ved at lønnsutviklingen blir spist opp av økte priser. De med minst blir hardest rammet. Det er Fagforbundets oppgave å ivareta alle våre medlemmer og å tenke bredt når vi legger kursen mot 2024.

I år har vi gjort det litt forskjellig fra tidligere, og håper at det vil skape enda flere spennende diskusjoner på arbeidsteder og i fagforeninger uavhengig av avtaleområde. Vi ønsker alle et godt og konstruktivt tariffarbeid i fagforeninger og fylkeskretser fram mot og på tariffkonferansene. God debatt!

Prosess og frister



Tariffundersøkelse

I forkant av tariffkonferansene vil det sendes ut en undersøkelse til alle medlemmer med spørsmål knyttet til tariffforhandlingene; hva som er viktig for medlemmene og hva de vil prioritere. Målet med undersøkelsen er å gi tariffdebattene et innblikk i hvilke saker som er viktige for medlemmene, og sammen med temaene i debattheftet gi et diskusjonsgrunnlag når man skal prioritere tariffkravene. Temaene i tariffundersøkelsen vil både være et utgangspunkt for de overordnede prioriteringene og danne et viktig grunnlag for tariff/bransjevise tariffkonferansene på nyåret 2024.

Blant spørsmålene vil man blant annet finne spørsmål om prioritering av:

- Hvilken type økonomiske tillegg
- Redusert arbeidstid
- Endring av bestemmelse om vakt på vaktrom
- Forskuttering av sykepenger
- Velferdspermisjoner

Resultatet av tariffundersøkelsen vil sammenfattes og sendes organisasjonen innen 8. september slik at man kan bruke svarende i tariffdebatten både i fagforeninger og på fylket. Svarene vil brytes ned på fylkesnivå og ut ifra tariffområde. Tariffundersøkelsen er ment som et supplement til tariffdebatten og ikke en erstatning for de lokale debattene som dette heftet er ment å igangsette.

Tariffprosesser og tariffkonferanser

Fylkesvise tariffprosesser

De fylkesvise tariffprosessene avholdes i perioden etter sommerferien **fram til 3. november**. I disse tariffprosessene skal fylkene behandle **overordnede krav** samt krav til **KS-oppgjøret**. Et godt grunnlag for diskusjoner her vil være debattheftet og resultatet fra tariffundersøkelsen. Tariffområdet Oslo kommune ivaretas gjennom tariffprosessene til Oslo.

Fylkene avgjør selv hvordan de ønsker å organisere sitt tariffarbeid.

Fylkeskonferanse bes sende inn sine prioriterte krav til karianne.hansen.heien@fagforbundet.no senest **8. november**. Husk å del inn i overordnede krav og KS-krav.

Det avsettes midler til en konferanse over en dag. Fylkeskretsene kan forvente å få dekket cirka halvparten av de kostnader som ble dekket sist. Søknader skal sendes som tidligere. Prosessen skal evalueres etter gjennomføring.

Nasjonal tariffkonferanse

Den sentrale tariffkonferansen vil avholdes **onsdag 15. november**. Det inviteres to fra hvert fylke til denne konferansen, hvor det legges opp til debatt om og forslag til de overordna tariffkravene, samt krav til Hovedtariffavtalen KS. De overordna kravene samt krav til Hovedtariffavtalen KS vil vedtas på Landstyreets møte i desember.

Deltagelsen på denne konferansen vil dekkes sentralt. Nærmere informasjon om denne kommer senere.

Nasjonale tariff/bransjevise tariffkonferanser

I perioden **januar til mars 2024** vil det inviteres til sentrale tariff/bransjevise tariffkonferanser. Formålet med disse konferansene er å utarbeide konkrete krav til hvert enkelt tariffområde, samt ha en opplæringsdel om tariffoppgjøret. Konferansene vil organiseres på en måte som er mest hensiktsmessig ut ifra tariffstruktur og bransje. Tariffkonferansene vil avholdes etter inndelingen under.

Til disse konferansene vil de inviteres ulike ressurspersoner på området (herunder forhandlingsutvalg). Deltagelse på denne konferansen vil dekkes sentralt, og nærmere informasjon om dato og deltagelse vil komme på et senere tidspunkt.

Inndeling av konferansene

Konferanser	Konferanse nr.
NHO og Virke privat	1
KS og overordna	2
Samfunnsbedriftene	3
Barnehager (PBL, FUS, NHO, Norlandia)	4
Staten	5
KA	6
Buss (NHO og Spekter)	7
Spekter Helse (område 10+13)	8
Spekter område 1 Kultur	9
Spekter område 8 Post	10
Spekter område 4+9+11+helsenett+12 (-barnehager)	11

Kravene behandles og vedtas i henhold til fullmaktstruktur for de ulike tariffområdene. Forbundsstyret forelegges en sak som oppsummerer alle innspill fra de lokale prosessene.

Økonomisk grunnlag

Den økonomiske situasjonen i Norge i 2022 ble i sterkt preget av ettervirkninger etter Covid-19-pandemien, større prisvekst enn forutsatt og påfølgende renteøkning. Arbeidsledigheten har vært lav, men de seneste analysene fra Statistisk Sentralbyrå varsler om tegn til økt arbeidsledighet. Prisveksten avtar, men den norske krona er svak og det bidrar til at det tar tid før inflasjonsmålet nås. Energiprisene har gått noe ned og bidrar til å trekke inflasjonen ned. Den svake kronekursen medfører imidlertid at varer som importeres fra utlandet blir dyrere og trekker inflasjonen opp i større grad enn tidligere antatt.

Til tross for et bedre lønnsoppgjør enn på mange år, kan større prisvekst enn anslått også for 2023 gi reallønnsnedgang samlet sett. De nasjonale økonomiske analysene ser på utviklingen samlet og gjennomsnittsverdier for store grupper.

Lønnsoppgjøret for 2023 prioriterte i stor grad de lavest lønte, og prioriteringene for de ulike avtaleområdene medfører at det for enkeltmedlemmer vil variere hvordan den økonomiske situasjonen påvirker hverdagen. Prioritering av de lavest lønte bidro til at de vanskeligst stilte fikk et løft.

Usikkerheten i norsk økonomi er uvanlig stor. Lønnsoppgjøret for 2023 har synliggjort hvor viktig en sterk og samlet fagbevegelse er for å bidra til noe mindre usikkerhet for arbeidstakerne.

LOs tariffpolitiske retningslinjer vedtas hvert år og legger føringer for Fagforbundets tariffoppgjør. Konkurransesatt industri i LO/NHO forhandler først. Industriovertenskomsten utgjør frontfaget i den norske forhandlingsmodellen. Resultatet blir en norm for resten av tariffområdene. Frontfagsmodellen er ment å sikre at lønnsveksten i Norge tilpasses hva konkurransesatt sektor kan bli enige om uten å svekke konkurransevnen.

Resultatet av tariffoppgjøret for frontfaget fungerer som en veiledende norm for andre tariffområder. Modellen kan bli satt på prøve i både krisetider og oppgangstider, ettersom ulike deler av økonomien treffes ulikt.

Den koordinerte lønnsdannelsen skal bidra til å sikre viktige overordnede mål som full sysselsetting og høy verdiskaping. Den norske lønnsdannelsen har tradisjon for å ivareta helhetshensyn, og bygger på prinsippene fra NOU 2013:13, Holden III-utvalget, som arbeidslivets parter sluttet seg til.

Den økonomiske ramma

Hva er ramma?

Gjennom frontfaget dannes en norm/ramme for de resterende lønnsoppgjørene. Frontfaget skal sikre at den konkurranseutsatte industrien skal være i stand til å konkurrere med utenlandske bedrifter. Forhandlingene føres mellom LO/Fellesforbundet og NHO, og forhandles først.

Ramma er forventet årslønnsvekst fra året før. Den sier hvor mye høyere gjennomsnittlig årslønn er forventet å bli i år, sammenliknet med kalenderåret før. Ramma består i hovedsak av tre komponenter:

- Overheng (den delen av fjorårets lønnstillegg som ikke ga økning av årslønna i fjor, men først får virkning i år)
- Sentralt avtalt tillegg i år
- Forventet gjennomsnittlig lokal lønnsvekst – også kalt glidning. Dette er i hovedsak resultatet av lokale lønnsforhandlingene, i tillegg til lokale særavtaler og ansiennitetsopprykk.

Den sentrale delen framforhandles som oftest som et generelt tillegg, lavlønnstillegg og/eller økning i minstelønnsatser, endringer av ubekvemstillegg, med mer.

Lokal lønnsvekst varierer mellom de ulike avtaleområdene. For områder med sentrale forhandlinger hvor det kan avsettes en pott til lokale forhandlinger, vil summen av de lokale lønnstilleggene avtales sentralt. Dermed blir de lokale forhandlingene et spørsmål om fordeling av disse midlene. Dette gjelder blant annet for KS, KA og staten.

For avtaleområder i privat sektor, som NHO (bortsett fra ambulanse) og Virke (bortsett fra Virke HUK), skal det gjennomføres lokale forhandlinger mellom de lokale partene basert på gitte kriterier i tariffavtalen. Normalt vil kriteriene være bedriftens økonomi, produktivitet, konkurranseevne og framtidsutsikter. Summen av de lokale tilleggene er ikke avtalt sentralt, det må de lokale partene fremforhandle. Dermed blir de lokale lønnsforhandlingene både et spørsmål om summen av tillegg/størrelsen på ramma, og fordelingen av tillegg mellom grupper/individer. Den lokale lønnsveksten har her tradisjonelt utgjort om lag 2/3 av den totale lønnsveksten.

Hvis summen av sentrale og lokale tillegg utgjør om lag 10 000,-, betyr det at bidraget fra lokale forhandlinger kan forventes å utgjøre om lag 6600,-. Hvis det ikke gjennomføres lokale forhandlinger, betyr det at medlemmene i dette tenkte eksempelet kun får 3400,- i tillegg dette året, mens kollegaene i virksomheter som gjennomfører lokale forhandlinger, eller hvor tilleggene gis sentralt, får 10 000,- i tillegg. Gjennomføringen av lokale forhandlinger er derfor særlig viktig for virksomheter i privat sektor.

Glidning er all lønnsvekst som ikke er sentralt avtalt. For områder uten reelle lokale forhandlinger (KS, KA, staten) vil denne lønnsveksten bestå hovedsakelig av ansiennitetsopprykk og eventuelt andre lokale tillegg i perioden. Denne forventede lønnsveksten beregnes på bakgrunn av historiske data.

For områder med reelle lokale forhandlinger er glidning også forventet lønnsvekst fra lokale forhandlinger.

Overheng beskriver hvor mye lønnsnivået ved utløpet av et år ligger over gjennomsnittsnivået for hele året. Det forteller dermed hvor stor lønnsveksten fra ett år til det neste vil bli dersom det ikke

gis lønnstillegg (eller foregår strukturendringer) i det andre året. Lønnstillegg som gis sent i året, fører til større overheng til neste år enn tilsvarende tillegg som gis tidlig i året.

Både ramma, glidning og overheng er størrelser vi forholder oss til i prosent. Men vi kan regne om dette til kroner for å vise effekten av de ulike elementene. Under er et fiktivt oppgjør med en ramme på 2,5%:

Overheng	0,6
Glidning	0,2
Sentrale tillegg	1,7
Ramme	2,5

Overheng er lønnsvekst man får inneværende år på bakgrunn av tillegg fra året før (se definisjon over). Det er altså ikke «friske penger» som kan disponeres i årets oppgjør. Forventet lokal lønnsvekst (glidning) er penger som enten er forventet å komme som følge av ansiennitetsopprykk og liknende, eller som følge av lokale forhandlinger. I dette eksempelet har man 1,7% disponibelt til tillegg inneværende oppgjør ($2,5 - 0,6 - 0,2 = 1,7$).

Hvis vi har en gjennomsnittlig årslønn på 450 000,- ser regnestykket slik ut:

	Årslønnsvekst	Fra 1. april
Overheng	2700	
Glidning	900	
Sentrale tillegg	7650	10200
Ramme	11250	

I dette tilfellet vil overhenget bidra med en årslønnsvekst på 2700,-. Det vil si at hvis det ikke gis noen tillegg (sentrale eller lokale) for inneværende år, vil gjennomsnittlig årslønn være 2700,- høyere enn gjennomsnittlig årslønn i fjor.

Glidningen er her anslått til 0,2% eller 900,-. Dette er relativt lavt, og typisk for områder uten reelle lokale forhandlinger. Denne glidningen kan for eksempel bestå av ansiennitetsopprykk i perioden.

De sentrale tilleggene bidrar med 7650,- til forventet årslønnsvekst (ramma). Det er viktig å merke seg at for at et tillegg på 7650,- faktisk skal bidra med 7650,- til årslønnsveksten, må det gis fra 1. januar. Da får man 12 måneders virkning av tillegget. Men i praksis gis sentrale tillegg ofte fra en gitt dato, som 1. april eller 1. mai. Hvis 7650,- gis fra 1. april, vil det bidra med:

$$7650 / 12 \text{ (måneder i året)} * 9 \text{ (måneders virkning)} = 5737,50 \text{ kroner}$$

For at det sentrale tillegget skal bidra med 7650,-, må vi regne det om slik:

$$7650 / 9 * 12 = 10200,-$$

Et tillegg på 10200,- gitt fra 1. april vil altså bidra med en årslønnsvekst på 7650,-.

Ulike tillegg og prioriteringer

Både lokalt og sentralt kan partene avtale ulike type tillegg. Det kan være generelle tillegg, økte ubekvemstillegg, individuelle tillegg lokalt, kompetansetillegg osv. Felles for både sentrale og lokale

tillegg er at de kan kostnadsberegnes, og kan bidra til økt forventa årslønnsvekst (ramme). Hvis vi fortsetter med eksempelet over, med en ramme på 2,5%, kan vi skissere ulike innretninger på den sentrale delen av oppgjøret:

Fratrukket overheng og glidning har man disponibelt 1,7% til sentrale tillegg. Hvis alt benyttes til generelle tillegg, vil det utgjøre 10 200,- fra 1. april. Hvis partene blir enige om å øke satsen for kvelds- og nattarbeid med for eksempel 5 kroner timen, kan dette utgjøre om lag 4000 kroner i snitt per årsverk (tenkt eksempel, dette vil variere veldig mellom ulike avtaleområder). Da vil regnestykket se slik ut:

Overheng	0,6
Glidning	0,2
Generelt tillegg	1,0
Økt kveld/natt	0,7
Ramme	2,5

Og omgjort til kroner blir det slik:

	Årslønnsvekst	Fra 1. april
Overheng	2700	
Glidning	900	
Generelt tillegg	4500	6000
Økt sats kveld/natt	3000	
Ramme	11100	

For at ramma fortsatt skal være 2,5%, må det generelle tillegget i dette eksempelet reduseres fra 10200,- til 6000,- fra 1. april.

Dette spørsmålet om prioritering er aktuelt både sentralt og lokalt. Hvis elementer som kvelds- og nattillegg, helgetillegg, kompetansetillegg og liknende skal prioriteres, betyr det at andre elementer i oppgjøret må nedprioriteres. Her er det viktig å merke seg at det ikke nødvendigvis er alle arbeidstakerne som jobber ubekvem, og dermed er det flere som ikke får nytte godt av det økte tillegget. Dette medfører en skjevfordeling av de disponible midlene.

Den samme utfordringen får sentrale og lokale parter når det gjelder å prioritere enkeltgrupper. Det kan være at partene blir enige om å prioritere fagarbeidere i årets lokale forhandlinger – spørsmålet er da hvem som skal få mindre.

Med utgangspunkt i det første eksempelet kan vi vise hva som skjer om vi ønsker å prioritere et høyere generelt tillegg til fagarbeideren. Her er det lagt inn 12 000,- (mot 10 200,- tidligere) til de ansatte som er fagarbeidere. Hvis halvparten av de ansatte er fagarbeidere, og resten enten ufaglærte/assistenter eller høgskolegrupper, kan vi se konsekvensen av en prioritering av fagarbeideren på denne måten:

	Årslønnsvekst	Fra 1. april
Overheng	2700	
Glidning	900	
Tillegg fagarbeider		12000
Tillegg resten		8400

SUM/snitt tillegg	7650
Ramme	11250

Her er ramma den samme som over (2,5%), men tilleggene er fordelt med 12 000,- til fagarbeideren, og 8400,- til øvrige stillingsgrupper.

Samordnet vs. forbundsvist oppgjør

LOs representantskap avgjør i møtet som avholdes i februar i forkant av hovedoppgjøret hvorvidt forhandlingene skal gjennomføres forbundsvist eller samordnet. Forbundsvist oppgjør betyr at hvert enkelt forbund gjennomfører forhandlinger for sine respektive tariffavtaler separat. Dette er den vanligste måten å gjennomføre et hovedoppgjør på.

Samordnet oppgjør gjennomføres gjerne når det skal forhandles om store saker som angår tariffavtaler på tvers, for eksempel AFP. Da forhandler forbundene samlet for alle de aktuelle tariffavtalene. Mellomoppgjør forhandles vanligvis alltid som et samordnet oppgjør.

Merk at valget mellom forbundsvist og samordnet oppgjør kun gjelder innenfor privat sektor i NHO og Virke. Det gjelder ikke for mange av Fagforbundets oppgjør, som KS, Virke HUK, PBL, Spekter og staten, som alltid forhandles forbundsvist eller gjennom de fastsatte forhandlings sammenslutningene. Også disse oppgjørene forhandles på forskjellige måter. I KS er det på sammenslutningsnivå, men hvert enkelt forbund kan godkjenne et resultat, mens det i statlig sektor gjøres gjennom hovedsammenslutningsnivået. I Spekter kan en forhandle på forbundsnivå, eller som LO-forbund der det er avtalt slik i overenskomsten. Forhandlingsfullmakten ligger på forbundsnivå og det er konfliktrett ned til den enkelte B-del. I NHO, samt avtalene på privat område i Virke, har man ikke konfliktrett på lokalt nivå, og det er lokal tillitsvalgt som skal forhandle.

Sentrale tema

Det er noen tema som er trukket fram som viktig i hele eller deler av organisasjonen. Dette er gjerne spørsmål av stor og prinsipiell betydning og som krever en helhetlig tilnærming. Flere av disse temaene er også av en slik art at de er kompliserte og vil kreve gjennomslag og arbeid ikke bare gjennom bestemmelser i tariffavtalen, men også utenom selve tariffoppgjøret.

Nedenfor finner dere noen utvalgte tema som kan danne grunnlag for diskusjonene om prioritering av krav.

Pensjon

Folketrygden er bærebjelken i pensjonssystemet og det vil komme justeringer i denne framover på bakgrunn av evalueringen som ble avsluttet i 2022. Stortinget tar trolig høsten 2023 stilling til tema som økte aldersgrenser, høyere minsteytelser og uføres alderspensjon. Disse forholdene vil ha stor betydning for Fagforbundets medlemmer, og gir også konsekvenser for tjenstepensjonene både i offentlig og privat sektor.

I privat sektor er fortsatt ikke omleggingen av AFP avklart. Den nye AFP-ordningen i offentlig sektor for de som er født i 1963 og senere skal lages etter modell av privat AFP. Endringer i privat AFP vil derfor kunne medføre behov for endringer i offentlig sektor.

Offentlig tjenstepensjon

Det vesentligste temaet som gjenstår for årskullene født fra 1963 og som fikk ny tjenstepensjon fra 2020, er pensjonsreglene for særalderspensjon og hva som skal skje med særaldersgrensene framover. Om lag 1/3-del av Fagforbundets medlemmer har særaldersgrenser, og disse må ha pensjonsregler som sørger for gode pensjonsnivåer sammenlignet med de som har ordinære aldersgrenser.

Hvilke yrker som framover skal ha særaldersgrenser, hva disse skal være og vilkårene knyttet til disse, vil ha stort fokus framover.

Privat tjenstepensjon

Det er svært store forskjeller i kvalitet og nivå på tjenstepensjon i privat sektor. Utvalget som evaluerte pensjonsreformen har påpekt at det er behov for en gjennomgang av fordelingseffektene spesielt i privat tjenstepensjon. De fleste i privat sektor i dag har innskuddspensjon, som er enkle spareordninger som ikke gir livsvarige pensjoner og som er svært individuelle i sin form.

Fagforbundet har vedtatt å fortsette arbeidet med å forbedre privat tjenstepensjon, og at en god tjenstepensjon også i privat sektor skal være kollektiv, livsvarig og kjønnsnøytral. De siste tariffoppgjørene har imidlertid vist at dette er en krevende og langsiktig oppgave. Tariffesting og forhandlingsrett på pensjon i flere tariffområder blir derfor sentralt for å realisere dette.

Heltid, helgearbeid og arbeidstid

Fagforbundet har satset stort i mange år på å få økt antall ansatte på heltid og jobbet for at vi skal ha en heltidskultur på de tradisjonelle kvinnerike arbeidsplassene. Dette arbeidet går sakte og vi må intensivere arbeidet i de kommende årene.

I februar 2023 leverte helsepersonellkommissjonenes sin innstilling NOU 2023:4 Tid for handling. Personellet i en bærekraftig helse- og omsorgstjeneste. Rapporten fastslår at det fram mot 2040 vil bli en fordobling av antall eldre over 80 år. Parallelt med denne utviklingen bremses veksten i

tilgjengelig arbeidskraft før den stopper helt opp. For første gang i moderne tid vil antallet personer i yrkesaktiv alder falle i absolutte tall. Denne utviklingen vil forsterke seg ytterligere etter 2040.

Helsepersonellkommisjonen vurderer at helse- og omsorgstjenestenes andel av samfunnets totale arbeidsstyrke ikke kan øke vesentlig. Fordi personell er et knapphetsgode og i enda større grad vil bli det fremover, må helse – og omsorgstjenestene bruke personellet og deres kompetanse mye mer effektivt enn før. Det blir færre ansatte per pasient.

Det er derfor ikke tvil om at ansatte i helsetjenestene i fremtiden må jobbe på andre måter og arbeidskrafta må organiseres i hele stillinger. En levelig arbeidsbelastning, trivsel, motivasjon og faglig utvikling er viktig for å rekruttere og beholde ansatte. Det må være attraktivt og mulig å stå i arbeid gjennom et langt yrkesliv, i hel stilling og med et lavere sykefravær enn det vi har i dag.

Fagforbundet har en egen side som viser utlysningspraksis blant helsefagarbeidere i hele landet. <https://www.fagforbundet.no/deltidslista/>. Kun 17 % av stillingene lyses ut som hele stillinger. Langt flere små stillinger på under 30 % i stillingsstørrelse lyses ut. Årsaken til at det lyses ut så mange små stillinger er for å få dekket opp vakter i helgene. Det er stillinger med fast arbeid annen hver eller tredje hver helg. For at vi skal kunne oppnå en heltidskultur må alle arbeide flere helgetimer eller oftere helg.

Tillitsvalgte over hele landet må sammen med arbeidsgiver jobbe for at stillinger som lyses ut skal være hele stillinger. Andelen heltidsansatte i turnusstillinger i kommunal helse- og omsorg er 68 % i 2022. Det er en økning på 12 % på 8 år. For å få en effektiv drift og kvalitativt bedre tjenester må antall ansatte i hele stillinger økes betraktelig de neste årene. Partene lokalt må samarbeide om utlysningspraksis, fortrinnsrett og økning av stillingsprosent på bakgrunn av merarbeid. På KS sine sider finner dere et verktøy for utlysning av stillinger.

<https://www.ks.no/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/heltid/utlysning-av-heltidsstillinger/>

Spørsmål til diskusjon:

- *Hva gjør dere for at det skal lyses ut flere hele stillinger?*
- *Er det endringer i deres arbeid med heltidskultur, basert på helsepersonellkommisjonens innstilling?*
-

Siden siste hovedtariffoppgjør har vi fått en ny paragraf i Arbeidsmiljøloven som omhandler utlysning og heltid:

§ 14-1 b. Ansettelse på heltid og deltid

(1) Arbeidstaker skal som hovedregel ansettes på heltid.

(2) Før arbeidsgiver fatter beslutning om ansettelse i deltidstilling, skal arbeidsgiver skriftlig dokumentere behovet for deltidsansettelse. Dokumentasjonen skal være tilgjengelig for tillitsvalgte, og spørsmålet om deltidsansettelse skal drøftes med de tillitsvalgte.

Spørsmål til diskusjon:

- *Har denne nye lovparagrafen hatt innvirkning på arbeidet deres med å nå målet om en heltidskultur?*
- *Hvis endringer- er det noe av disse som bør tariffestest?*

Det er stor enighet sentralt mellom sentrale parter på tvers av avtaleområder at vi skal jobbe for å oppnå en heltidskultur. Det er for tiden flere partsarbeid på temaet, og det fortsetter å være et sentralt tema i tariffoppgjør. Det har i KS i flere år vært jobbet ift heltidserklæringen som første gang ble underskrevet i 2012. Det er utarbeidet veiledningsmateriell som finnes på partene felles side heltid.no. Partene sentralt har spesielt vektlagt å jobbe med kultur. Det har også vært gjort tekstlige endringer tariffavtalen med KS. Følgende står i «heltidparagrafen» nå:

2.3.1 Heltids-/deltidsstillinger

Det skal som hovedregel tilsettes i heltidsstilling. Unntak drøftes med de tillitsvalgte med mindre det er åpenbart unødvendig. Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidsstillinger. Ved ledig stilling skal deltidsansatte ved intern utlysning i kommunen/ virksomheten tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen. Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte minst én gang i året. Det skal utarbeides lokale retningslinjer med formål om å øke antall heltidsansatte. Retningslinjene bør blant annet inneholde elementer knyttet til bruk av fortrinnsrett, merarbeid, utlysning av stillinger og kompensasjonsordninger. En lignende tekst står også i tariffavtalen med Oslo kommune og Spekter helse.*

Spørsmål til diskusjon:

- *Hvilke hindringer er det som gjør at vi ikke får flere hele stillinger?*
 - *Bestemmelser i lov og avtaleverk?*
 - *Helgejobbing?*
 - *Arbeidet er for slitsomt?*
 - *Arbeidsgiver vil ikke samarbeide?*
 - *Annet?*

For at vi skal nå en heltidskultur, der de fleste arbeider i hele stillinger, må ansatte jobbe oftere enn tredje hver helg eller flere helgetimer. Det er stor motstand i å jobbe mer helg blant de ansatte uansett hvilket forbund de er medlem av. Sykepleierforbundet skal i høst ha landsmøte og det er stor spenning på om de vil endre sitt tidligere vedtak om at tredje hver helg er nok. Fagforbundet er av den oppfatning at skal vi nå målet om en heltidskultur så må alle jobbe mere helg.

Spørsmål til diskusjon:

- *Hva skal til for å få ansatte med på å arbeide oftere helg eller flere helgetimer?*

I tariffoppgjøret 2024 har vi mulighet til å endre tekster i tariffavtalene. Tillitsvalgte bruker mye tid med å fremme krav for våre medlemmer i forbindelse med Arbeidsmiljølovens §§ 14-4 (a) og 14-9? Dette omhandler rettigheter for deltidsansatte og vikarer til fast ansettelse. Det er forsøkt å få disse rettigheten inn i tariffavtalen, men vi har så langt ikke lyktes.

Spørsmål til diskusjon:

- *Hva mangler for å få til flere hele stillinger?*
- *Ville det vært enklere for deltidsansatte å oppnå høyere stilling/hel stilling hvis dette hadde vært tekster i tariffavtalen?*
- *Er det forskjeller på privat og offentlig sektor?*

Arbeidstid

Hva er arbeidstid? Ifølge arbeidsmiljøloven er det den tiden du står til disposisjon for arbeidsgiver. All tid utover dette er i henhold til lovens definisjon hviletid, altså den tiden vi ikke står til disposisjon for arbeidsgiver. I hviletiden kan du gjøre det du vil. For eksempel er lunsjpauser ofte en tid du ikke står til disposisjon for arbeidsgiver og du kan derfor forlate arbeidsplassen din i pausen. Kan du ikke forlate arbeidsplassen, eller ikke har tilfredsstillende pauserom, skal pausen regnes som arbeidstid.

Definisjonen av arbeidstid er ufravikelig både etter arbeidsmiljøloven og EU-direktivet om arbeidstid. Det kan ikke avtales om noe er arbeidstid eller ikke. Det er heller ikke rom for noen mellomkategori mellom arbeidstid og hviletid. Enten er det å definere som arbeidstid eller som hviletid.

Arbeidstid er et omdiskutert tema. Spesielt ser vi dette innen helse- og omsorg, men også i andre deler av arbeidslivet diskuteres arbeidstid. Våre tariffavtaler har definert at en hel stilling er 37,5 timer i uka, hvis du er dagarbeider, 35,5 timer hvis arbeidstiden må utføres mellom kl. 20.00 og 06.00 og/eller minst hver tredje søndag og 33,6 timer ved helkontinuerlig skiftarbeid eller i sammenlignbare turnusordninger. Arbeidsmiljøloven har andre bestemmelser, men så godt som alle arbeidsgivere følger de tarifferte bestemmelsene, selv om de ikke har tariffavtaler.

Passiv tid

For arbeid som helt eller i det vesentlige er av passiv karakter, kan arbeidstiden forlenges med inntil halvparten av de passive periodene, men ikke mer enn 2 timer i løpet av 24 timer og ti timer i løpet av sju dager. Arbeidstakere som opplever rolige perioder i løpet av arbeidsdagen, faller ikke av den grunn inn under bestemmelsen om passivt arbeid. Utrykket passiv tjeneste omfatter for eksempel beredskapstjeneste på arbeidsplassen, og kan blant annet komme til anvendelse ved flyplasser med liten trafikk og ved visse vaktordninger i helsesektoren, der arbeidet er regelmessig avbrutt i lange perioder.

Passiv tid er arbeidstid, og hver time regnes som arbeidstid, men arbeidsmiljøloven sier ikke noe om betaling i disse passive periodene.

Vi ser en økende bruk av passiv tid, og til andre tider enn vi har vært vant å forholde oss jf. tariffbestemmelsen om vakt på vaktrom. Det gjelder perioder med passiv tid på dagtid og perioder på kveld/natt utover tidsrommet fra 00.00 til 06.00.

Vakt på vaktrom

KS tariffavtale § 4 pkt 4.3.1.1 – 4.3.1.3 omtaler vakt på vaktrom og betalingsbestemmelsene, men den er relativ lik på tvers av tariffområder. Det er ikke tvil om at alle timene er arbeidstid, men betalingen er ikke time for time. Når man har vakt på vaktrom får man betalt for 20 minutter for hver time, altså 1/3 timelønn for hver time. Ansatte med mange slike vakter må derfor arbeide utover 35,5 timer for å oppnå full lønn. Mange slike vakter kan føre til at ansatte har en 100 % stilling, men får ikke betalt for det.

Fagforbundet har i mange år hatt krav om å få fjernet denne bestemmelsen i tariffavtalen vår. Det oppleves ikke som riktig at du jobber utover en 100 % stilling og likevel ikke oppnår lønn for det. Ikke bare taper du på dagens lønn, men også den fremtidige når det gjelder pensjon.

Spørsmål til diskusjon:

- *Skal Fagforbundet kreve å få bestemmelsen om vakt på vaktrom fjernet i tariffoppgjøret 2024?*

- *Hvordan vil dere prioritere: Høyere lønn eller å fjerne vakt på vaktrombestemmelsen?*

Reisetid

I KS hovedtariffavtale omtales tjenestereiser slik:

Arbeidstakere som pålegges å reise utenom arbeidstid, inngår avtale med arbeidsgiver om godtgjøring/avspasering av denne reisetiden.

Vi har i flere år hatt et krav om at all reisetid er arbeidstid. Dette er ikke imøtekommet av KS, eller noen av de andre arbeidsgiverne.

I de senere årene har vi hatt flere dommer som har vært til arbeidstakernes gunst. I 2018 kom Høyesterett med en avgjørelse (Thue-saken) som sluttet at reisetid var arbeidstid etter visse kriterier. Saken dreide som om hvorvidt en politimanns reiser til et annet oppmøtested, enn hans faste arbeidssted innebar arbeidstid, og baserte seg på en uttalelse fra EFTA-domstolen. Dommen skapte likevel en viss usikkerhet om hvilken overføringsverdi den ville få for andre arbeidstakere som reiser på oppdrag for arbeidsgiver.

I 2020 kom «Coca-Cola dommen», som omhandlet serviceansatte som jobbet for Coca-Cola Norge uten fast oppmøtested, og som reiste direkte hjemmefra til ulike kunder hver dag. Eidsivating lagmannsrett kom fram til at reisen hjemmefra til første kunde var å ane som arbeidstid etter visse vilkår, men samtidig ga ikke retten noe klart svar på om hvordan dette eventuelt skulle kompenseres.

EFTA-domstolen la frem en rådgivende uttalelse som avklarer en rekke momenter for arbeidsgiver og arbeidstaker siden i Norge der vi har vært uenige siden Thuesaken. Domstolen konkluderte med at nødvendig reisetid er arbeidstid uavhengig av om arbeidstaker utfører arbeid eller kan kontaktes under reisen. At arbeidstaker ikke kan kontaktes er en konsekvens av den reiseformen arbeidsgiver har valgt. Det avgjørende er at arbeidstakerne ikke fritt kan fjerne seg fra arbeidsmiljøet og beskjefte seg med egne interesser fritt og uavbrutt.

Ut fra dette vil vi i Fagforbundet si at all reisetid er arbeidstid, og skal regnes 1:1. Men hvordan det skal kompenseres er opp til tariffavtalenes bestemmelser.

Spørsmål til diskusjon:

- *Er reisetid er viktig spørsmål for Fagforbundets medlemmer?*
- *Hvordan tenker dere at dette skal kompenseres?*
- *Skal reisetid kompenseres ulikt etter hvor aktiv man er på reisen?*
- *Inngår dere avtaler ned arbeidsgiver? I så fall; er den lik for alle arbeidstakerne?*

Kompetanse og oppgavedeling

Fagforbundet har i en årrekke jobbet for å få gjennomslag for en moderne oppgavedeling i helsetjenestene, og for å få arbeidsgiverne til å drive strategisk kompetanseplanlegging. Målet er å videreutvikle kompetansen til de ansatte i tråd med behovene til brukerne og tjenestene. På den måten kan man gå bort fra fokuset på stadig mer formalkompetanse og heller tenke langsiktig om hvordan man kan utvikle den kompetansen man allerede har slik at den bedre svarer til virksomhetens behov.

Helsepersonellkommissjonens rapport viser at mangelen på kvalifisert personell i helsetjenestene bare vil øke i tiden framover, og kommisjonen er tydelig på at riktig oppgavedeling vil være en viktig del av løsningen på denne utfordringen.

For eksempel er det mange oppgaver som tradisjonelt sett blir sett på som sykepleieroppgaver, som kan utføres av helsefagarbeidere med riktig opplæring/kursing. Ofte ser vi også at helsefagarbeideres kompetanse undervurderes, og at oppgaver som de har kompetanse til å løse, blir definert som sykepleieoppgaver. Det gir ofte sykepleierne en mer krevende arbeidssituasjon med alt for mange oppgaver, og det gir mindre mulighet for faglig utvikling for helsefagarbeidere og hjelpepleiere. Tilsvarende gjelder også for mange andre grupper, som for eksempel helsesekretærer og portører. For å møte de kommende utfordringene i helse- og velferdssektoren må vi anerkjenne og benytte kompetansen til alle de ansatte.

Dette gjelder også i andre områder. I barnehagene er det i dag en bemanningsnorm og en pedagognorm som setter rammene for hvor mange ansatte det skal være, og til en viss grad hva slags utdanning disse skal ha. En del barnehager må ta i bruk dispensasjoner for å oppfylle kravene i pedagognormen.

For å få til en god oppgavedeling mellom ulike yrkesgrupper, må man jobbe med kompetansekartlegging og -utvikling. Det må tilrettelegges for at ansatte som ønsker det kan utvikle kompetansen sin i tråd med virksomhetens behov.

Spørsmål til diskusjon:

- *Tilrettelegger arbeidsgiverne for kompetanseheving i form av utdanning, videreutdanning og kurs?*
- *Gir kompetanseheving økt lønn?*
- *Er det klare rammer for lønn ved kompetanseheving, slik at ansatte som forplikter seg til et utdanningsløp vet hvilken lønn de kan forvente etter endt videreutdanning?*
- *Kan endringer i tariffavtalene bidra til å løse noen av disse utfordringene?*

Redusert arbeidstid

Over hundre år etter den store arbeidstidsreformen som reduserte den ukentlige arbeidstida til 40 timer (senere 37,5 timer i de fleste tariffavtaler) er det flere som tar til orde for en reform som ytterligere reduserer arbeidstida. Dette med mål om enten 6-timersdag og/eller 30-timers uke, og gjerne med hel eller delvis lønnskompensasjon. Blant begrunnelsene er blant annet:

- Dele på arbeidet
- Flere hele stillinger
- Bedre fordeling mellom arbeidstid og fritid
- Økt likestilling
- Øke muligheten til å stå i fysiske belastende yrker i hel stilling, og fram til pensjonsalder
- Økt demokratisering og mer tid til andre samfunnsoppgaver

Arbeidet for redusert arbeidstid kan enten tas gjennom tariffoppgjør eller som politiske vedtak, eller en kombinasjon av disse. En større reform for generell arbeidstidsforkortelse vil gjerne være en prosess som parallelt og samordnet mellom politikere og partene i arbeidslivet.

Gjennom lønnsoppgjøret vil krav om redusert arbeidstid medføre en kostnad. Størrelsen vil avhenge hvor mange som vil være omfatta av arbeidstidsforkortelsen, det vil si hvor mye av årets ramme man

tar ut i lønnsvekst og hvor mye man tar ut i redusert arbeidstid, og hvor mye arbeidstida skal forkortes i det angitte tariffoppgjøret.

Hvis man forutsetter at hele kostnaden av en arbeidstidsreduksjon skal belastes ramma i oppgjøret, kan vi se på hva for eksempel en reduksjon i arbeidstid på 15 minutter om dagen vil koste.

En reduksjon fra 7 timer og 30 minutters arbeidsdag til 7 timer og 15 minutters arbeidsdag vil si en reduksjon i arbeidstid på 3,3 prosent. Med en årslønn på 450 000,- vil dette bety en kostnad per år på 15 000,-. Regnet om som generelt tillegg gitt fra 1. april betyr det 20 000,-.

Spørsmål til diskusjon:

- *Ønsker dere å prioritere redusert arbeidstid i hovedoppgjøret 2024?*
- *I så fall- hva ønsker dere å prioritere ned, for eksempel generelle tillegg eller ubekvemstillegg?*

Hjemmekontor

Pandemien førte til at svært mange måtte ha hjemmekontor. I etterkant av pandemien er hjemmekontor blitt vanlig helt eller delvis for de som har mulighet til å ha det. I 2022 kom en ny forskrift som regulerer hjemmekontor; *Forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem*. Her framgår det blant annet at det skal inngås skriftlig avtale om hjemmearbeid og forskriften adresserer arbeidsmiljø i forbindelse med hjemmekontor.

Det foreligger få eller ingen avtaler på sentralt nivå knyttet til ordning med hjemmekontor. Samtidig erfarer Fagforbundet at det er mange med hjemmekontor som ikke har inngått skriftlig avtale om det, at yrkesskadedekningen kan oppfattes uklar og mangelfull samt at ulik dekning av utstyr til hjemmekontor.

Til diskusjon:

- *Bør det være en sentral avtale og/eller sentrale retningslinjer for de ulike tariffområdene?*
- *Hva bør i så fall en sentral avtale eller sentrale retningslinje regulere?*

Kontaktpersoner

Karianne Hansen Heien

E-post: karianne.hansen.heien@fagforbundet.no

Telefon: 47 41 57 06

Magnus Rønningsbakk Langstrand

E-post: magnus.langstrand@fagforbundet.no

Telefon: 980 96 751