

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2020-055 mellom

Norsk Sykepleierforbund på den ene side

og

KS på den annen side

vedrørende Hovedtariffoppgjøret 2020.

Til stede fra Norsk Sykepleierforbund:

Silje Naustvik, Lill Sverresdatter Larsen, Kai Øyvind Brenden, Harald Jesnes,
Tore Bollingmo, Kari Tangen, Hedda Kirstine Mellingen, Eirik Rikardsen og Stian Bøe.

Til stede fra KS:

Tor Arne Gangsø, Hege Mygland, Karsten Langfeldt, Kjersti Myklebust og Liv Merete Wiker.

Den 5., 6. og 7. januar 2021 ble det avholdt meklingsmøte i Riksmeklerens lokaler, Grensen 3, og under meklingsmøtet nådde partene - med riksmekler Mats Ruland og medmekler Tine Kari Nordengens mellomkomst - fram til følgende anbefalte løsning:

Hovedtariffoppgjøret 2020

Partene er enige om at protokoll datert 15.9.2020 mellom KS og Unio vedrørende tariffrevisjonen 2020 – Hovedtariffavtalen 1.5.2020-30.4.2022 og lønnsregulering 2020, gjøres gjeldende for Norsk Sykepleierforbund. KS og NSF er videre enige om følgende:

(1)

Over tid har kommunene overtatt en rekke oppgaver fra spesialisthelsetjenesten. De stadig mer komplekse og spesialiserte tjenestene betyr et stort behov for ansatte med høy kompetanse. Den demografiske utviklingen innebærer også en kraftig økning i behovet for ressurser innen helse og omsorg.

Partene er enige om den store utfordringen kommunene står i med tanke på møte innbyggernes behov for helse- og omsorgstjenester av høy kvalitet. Mangel på sykepleierkompetanse i kommunene er et alvorlig hinder for dette. KS' arbeidsgivermonitor viser at sykepleiere er den yrkesgruppen i kommunal sektor som det er mest krevende å rekruttere. Det å ha tilstrekkelig med sykepleiere og spesialsykepleiere i kommunal sektor er grunnleggende for å møte behovet for helse- og omsorgstjenester, og har betydning for pasientsikkerhet, kvalitet og tjenestetilbud.

Partene er enige om at dette legges til grunn for mellomoppgjøret 2021.

(2)

I henhold til HTA kap. 3.2 skal det gjennomføres årlige drøftingsmøter om rekrutteringssituasjonen og om framtidig kompetansebehov/kompetanseutviklingsbehov for ulike stillingsgrupper i kommunen. Kommunen har også i henhold til HTA pkt. 3.3 et ansvar for å kartlegge de ansattes kompetanse og analysere kommunens/fylkeskommunens kompetansebehov. På denne bakgrunn og etter drøftinger med de tillitsvalgte skal det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak.

I den utstrekning det etter kommunens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivå samt styrke kompetanse for å utføre pålagte arbeidsoppgaver/arbeidsfunksjoner, skal det gis permisjon med lønn og dekning av legitimerede utgifter, jf. HTA kap. 1 pkt. 14.2. Med «permisjon med lønn» menes permisjon med full grunnlønn.

(3)

Kommunene er en viktig læringsarena for utdanning av sykepleiere. Praksisperioden utgjør en betydelig del av utdanningsløpet, og praksisplassene må derfor være av best mulig kvalitet. En god praksisplass har betydning for studentenes valg av fremtidig arbeidsgiver og er et viktig rekrutteringstiltak for kommunene.

Lokale parter skal senest innen 1.11.2021 forhandle frem godtgjøring for praksisveiledere med veilederkompetanse.

(4)

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som skal drøfte og beskrive endringer i tariffbestemmelser og tiltak som på kort og lang sikt vil bidra til å beholde, mobilisere og rekruttere sykepleierkompetanse. Det er også nødvendig å innhente kunnskap og erfaringer om andre rekrutteringstiltak, samt tiltak som sikrer bemanningsstabilitet. Rammevilkår for ledere i helse- og omsorgstjenestene inngår også i arbeidet.

Arbeidet starter opp innen 1.3.2021 og frist for arbeidet er 31.1.2022.

Begge partene aksepterte forslaget.

Meklingen ble avsluttet kl. 05.00.


Mats Ruland