



# Tariffoppgjøret 2010

Spekter-helse

Overenskomstens del A2

Krav nr.1  
05.05.2010 kl. 13.00

## **Norsk Fysioterapeutforbund fremmer følgende krav til overenskomstens del A2**

Likelønnskommisjonen dokumenterte at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i stor grad følger det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, og at verdsettingsdiskriminering er den store likelønnsutfordringen. De kvinnedominerte utdanningsgruppene med t.o.m. fire års høyskole- eller universitetsutdanning i offentlig sektor pekes ut som den gruppen som særlig rammes av verdsettingsdiskriminering. Likelønnskommisjonen slår også fast at arbeidslivets parter, til tross for at likelønn har stått øverst på dagsorden i 20 år, ikke har lyktes i å redusere lønnsgapet. NFF har i sitt krav prioritert i henhold til disse utfordringene, og oppfordrer Spekter til å være med og bevise at disse parter - Spekter og NFF, har vilje og mot til å prioritere likelønn ved å imøtekomme regjeringens invitasjon om å bidra til et likelønnsløft. Verdsetting av fysioterapeutenes kompetanse vil også være et viktig bidrag til å møte helsesektorens utfordringer.

Det er en forutsetning for å lykkes med en likelønnsattsning at tiltakene blir varige. Dette kan kun sikres gjennom sentralt avtalte tiltak. Derfor krever NFF heving av minstelønnsattsene, lønnsmessig uttelling for kompetanseutvikling, og sikring av fysioterapeutledernes lønnsutvikling.

NFFs erfaringer viser at fysioterapeuter i svært stor grad tar etter- og videreutdanning, til tross for at det i liten grad legges til rette for kompetanseutvikling, og at denne i altfor liten grad gir uttelling i form av økt lønn og endring i stilling. NFFs siste lønnsundersøkelse innen Spekter viser at det er svært vanskelig for fysioterapeuter å få lønnsmessig uttelling for sin verdifulle kompetanse, og at gjennomsnittslønnen for fysioterapeuter både i grunnstillingen og i spesialfysioterapeutstillingen kun ligger noen få prosent over minstelønnsgarantiene. Minstelønnsystemet blir da mer et "normallønnsystem" enn det som er forutsetningen. Dette er et eksempel på verdsettingsdiskriminering. NFF viser til hovedavtalen mellom Unio og Spekter, § 44. Her understrekes det verdifulle i at arbeidstakerne stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, og at virksomheten legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte ved eksterne eller interne tilbud. NFF krever at dette tydeliggjøres i Overenskomsten.

Partenes ansvar for å oppnå likelønn må også resultere i tilgjengelig lønnsstatistikk på fordelingen av kvinner og menn i de ulike stillingsgrupper på tvers av tariffavtaler, på både sentralt og lokalt nivå.

### **Til nytt pkt. 2.5 Ordinær arbeidstid for tredelt turnusarbeid**

Arbeidsmiljølovens bestemmelser om skift og turnus gjeldende fra 1. januar 2010 må implementeres i overenskomstens bestemmelser om arbeidstid slik at de grupper som var tiltenkt redusert arbeidstid får dette realisert. Kostnadene ved dette skal ikke belastes rammen for tariffoppgjøret.

## **Nytt pkt. 2.5 Ordinær arbeidstid for tredelt turnusarbeid**

For tredelt turnusarbeid som ikke faller inn under pkt 2.4 og pkt 2.6 (ny) og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden, jf pkt 2.2 slik:

- Hver time arbeidet på søn- og helgedag, jf. aml § 10-10 første ledd, regnes lik 1 time og 10 minutter.
- Hver time arbeidet om natten, jf. § 10-11 første ledd, regnes lik 1 time og 15 minutter,

Arbeidstiden kan maksimalt reduseres til 33,6 timer i løpet av sju dager.

Den alminnelige arbeidstid må uansett ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 35,5 timer i løpet av sju dager.

Redaksjonelle endringer som følge av ovennevnte:

Dagens pkt. 2.5 blir nytt pkt. 2.6, dagens pkt. 2.6 blir nytt pkt. 2.7, dagens 2.7 blir nytt pkt. 2.8 og endelig blir dagens pkt. 2.8 nytt pkt. 2.9.

I videre krav benevnes ny pkt. inndeling.

## **Til pkt. 2.7, nytt pkt. 2.7.1 Tilrettelegging for hvilepauser ved nattarbeid**

**Nytt punkt:** I virksomheter/enheter hvor det utføres nattarbeid skal det legges til rette for såkalt ”powernapping”. Partene lokalt forutsettes å utarbeide retningslinjer for hvordan slike hvilepauser kan gjennomføres.

## **Til pkt. 2.8 Deltid/fortrinnsrett**

Det fremmes følgende krav om endring:

### Ny tekst første ledd:

”Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling. Bruk av deltidsstillinger skal drøftes med de tillitsvalgte, og arbeidsgiver skal i forbindelse med utlysning/tilsetting dokumentere nødvendigheten av deltidsstillinger.

### Ny tekst til tredje ledd:

De lokale partene skal drøfte og utarbeide retningslinjer for redusert bruk av deltidsstillinger, herunder retningslinjer for utøvelse av fortrinnsrett for deltidsansatte”.

## **Til nytt pkt. 7 Fysioterapeutkompetanse**

Utfordringene i dagens helsevesen er mange. Fysioterapeuter har selvstendig behandleransvar. Faglig ajourføring samt etter- og videreutdanning er derfor grunnleggende for fysioterapeuter. NFF arrangerer årlig 40-50 kurs med rundt 1200 deltakere. I tillegg arrangerer høgskoler og universitet ulike videreutdanninger som mange fysioterapeuter gjennomfører. Tilbudet av masterutdanninger er økende. I Norge er det i dag 7 fysioterapispesifikke masterutdanninger med ca 20 studenter i hvert kull. I tillegg tar omkring 20 fysioterapeuter mastergrad i manuell terapi i utlandet hvert år. Det er også mange tverrfaglig mastergradsprogram innen helsefag og andre fagområder som fysioterapeuter gjennomfører. Flere hundre fysioterapeuter har i dag mastergrad.

Fysioterapeuter med mastergrad har dybdekunnskap innen et område og arbeider analytisk i forhold til vurdering og tiltak. De er en kunnskapsformidler og har kompetanse i å arbeide med fagutvikling.

Spesialister i fysioterapi har etter NFFs reviderte spesialistordning avansert kompetanse på minst mastergradsnivå med dybdekompetanse i å undersøke, vurdere, behandle og forebygge plager knyttet til bevegelsessystemet, innenfor spesialistområdet. Spesialister er viktig for å kunne veilede andre innen sitt spesialistområde. Det er 700 fysioterapeutspecialister MNFF.

Helseforetakene trenger gode fagmiljøer for å rekruttere og beholde godt kvalifiserte fysioterapeuter. En forutsetning for kompetente fagmiljøer er en strategisk satsning på fag- og tjenesteutvikling gjennom en tydelig infrastruktur for utdanning, fagutvikling og forskning. Kompetanseutvikling i fysioterapi er en kontinuerlig prosess som bygger på strukturert fagutvikling i klinisk praksis, utdanning og bruk av forskning for å oppnå kvalitativ god behandling. Kompetanseutvikling er foruten det enkelte helsepersonells ansvar, et ledelses- og arbeidsgiveransvar.

Skal helseforetakene lykkes i rask utskrivning av pasienter, og en kunnskapsbasert behandling, er de helt avhengige av fysioterapeutenes kompetanse. Verdsetting av fysioterapeutenes kompetanse vil derfor være et viktig bidrag for å møte helsesektorens store utfordringer og omstillingsbehov.

På bakgrunn av ovennevnte kreves følgende:

## **Nytt pkt. 7 Fysioterapeutkompetanse**

### **7.1 Kompetanseutviklingstiltak**

Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge kompetansen i det enkelte helseforetak. Med bakgrunn i kartleggingen vurderer de lokale partene kompetansebehovet og avtaler konkrete kompetanseutviklingstiltak som sikrer fysioterapeuter/spesialfysioterapeuter/spesialister/fysioterapeutledere:

- tid til videre- og etterutdanning
- mulighet til utdanningsløp i form av utdanningsstillinger (kliniske mastergrader/phd)

### **7.2 Utdanningsstilling**

Fysioterapeuter/spesialfysioterapeuter under videreutdanning gis som minstelønn 85 % av den lønn som vedkommende ville hatt krav på i ordinær stilling i helseforetaket.

#### **7.2.1 Utdanningspermisjon**

Det gis permisjon med lønn for vedlikehold / opprettholdelse av spesialistgodkjenning.

## **Kap IV LØNN**

### **Sentrale tiltak**

#### **Generelle tillegg**

Det fremmes krav om et generelt tillegg på 2,5 % til alle.

Ledere skal være sikret et tillegg på minimum 5 %.

Spesialfysioterapeut skal være sikret et tillegg på minimum 5 %.

#### **Minstelønnsgarantiene**

Det fremmes følgende krav om endringer i minstelønnsnivåene og innføring av et nytt 16 års trinn på minstelønnsstigen.

#### **Fysioterapeut:**

Fysioterapeut i stillinger hvor det kreves autorisasjon som fysioterapeut:

	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>16</b>
<b>Krav</b>	<b>335 000</b>	<b>351 000</b>	<b>371 000</b>	<b>380 000</b>	<b>400 000</b>

#### **Spesialfysioterapeut:**

For spesialfysioterapeut i stillinger hvor det kreves autorisasjon som fysioterapeut og relevant videreutdanning:

	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>16</b>
<b>Krav</b>	<b>361 000</b>	<b>377 000</b>	<b>396 000</b>	<b>410 000</b>	<b>430 000</b>

#### **Fysioterapeut i turnustjeneste:**

Fysioterapeut i turnustjeneste avlønnes minimum med 90 % av lønnsnivå for fysioterapeut med 0 års ansiennitet.

#### **Fysioterapeut med lisens:**

Fysioterapeut med lisens som dokumenterer avsluttet og godkjent turnustjeneste lønnes som fysioterapeut med virkning fra turnustjenestens utløp.

#### **Fysioterapeuter med master/hovedfag/spesialist MNFF**

Det innføres minstelønnsgarantier for fysioterapeuter med master/hovedfag/spesialist MNFF.

## **Kap V SÆRLIGE BESTEMMELSER**

### **Nytt punkt: Tjenestefri**

Fysioterapeut som er medlem i NFF sitt Ansatt Råd og Fag- og Spesialistrådet, gis permisjon med full lønn i den utstrekning det er nødvendig for å utføre vervet.

**Det tas forbehold om å fremme nye og/eller endrede krav.**