

DEBATNOTAT FOR TARIFFPERIODEN 2024 – 2026 TARIFFOMRÅDE STAT

Vi må snakke om lønn!

Innledning

Norsk Fysioterapeutforbund (NFF) trenger tilbakemelding fra deg, om hva du mener organisasjonen bør fremme krav om i tariffperioden 2024-2026.

Hovedlandsmøtet vedtok som et av sine hovedmål i 2022 at medlemmene skal sikres gode lønns- og arbeidsvilkår. NFF skal arbeide for god inntektsutvikling og gode arbeidsvilkår for ansatte fysioterapeuter, herunder at kompetanse skal gi uttelling.

For at NFF skal fremme krav om hvilke lønns- og arbeidsvilkår som er viktig for deg, må din mening komme frem til oss! I dette notatet presenterer vi noen problemstillinger som NFF ønsker din mening om. Notatet kan benyttes som tema for medlemsmøter og innspill til tillitsvalgte, i tillegg til at du ved å svare på en spørreundersøkelse inviteres til å sende ditt innspill direkte til NFF sentralt. Dine synspunkter er med på å danne grunnlag for Forbundsstyrets prioriteringer.

Lønn for kompetanse

Offentlig sektor er effektivt drevet og leverer gode tjenester. Verdiskapingen i offentlig sektor er avgjørende for den samlede verdiskapingen i samfunnet. En kunnskapsbasert og omstillingsdyktig offentlig sektor er et viktig konkurransefortrinn for norsk næringsliv og privat sektors evne til omstilling og nyskaping.

Offentlig sektor må tilby konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår og gode tjenestepensjonsordninger. Det er store rekrutteringsutfordringer i offentlig sektor, særlig innen helse, utdanning og forskning.

NFFs medlemmer i staten jobber hovedsakelig i universitets- og høyskolesektoren, NAV, departement og direktorat. Våre ansatte i universitets- og høyskolesektoren, så vel som mange av våre ansatte i departement og direktorat, er avgjørende for å utdanne fysioterapeuter med god kvalitet og nødvendig kompetanse til å utøve en forsvarlig fysioterapitjeneste i kommunene og på sykehusene.

Fysioterapeuter spiller en viktig rolle for samfunnets verdiskapning. Vi blir anerkjent, men ikke alltid tilstrekkelig verdsatt. Verdsetting handler ikke bare om tillit og omdømme. Det handler også om lønn for den kompetansen vi besitter og bruker. Det handler om å synliggjøre det viktige arbeidet fysioterapeuter gjør, ikke bare overfor brukere og pårørende, men også overfor ledelsen. Vi må tydeliggjøre hvor viktig kunnskapen og kompetansen vår er.

Lønnsforskjellene mellom kjønn viser at kompetanse og ansvar ikke verdsettes på samme måte i kvinnedominerte yrker som i mannsdominerte yrker. I flere mannsdominerte yrkesgrupper er de flinke til å framsnakke verdien av egen og yrkesgruppens kompetanse. De er også tydeligere på at de forventer en lønn som står i forhold til den. Dette kan fysioterapeuter lære av. Det gir ikke bare resultater for den enkelte; det har betydning for yrkets status og det gjør noe med hvordan arbeidsgivere og samfunnet for øvrig verdsetter yrkesgruppen som helhet.

En godt kvalifisert arbeidstaker er attraktiv, og jobbskifte er kostbart for arbeidsgiver. Arbeidsgiver bør derfor heller investere i å beholde en kompetent arbeidstaker enn å bruke ressurser på å måtte erstatte vedkommende. En slik situasjon benytter andre yrkesgrupper i lønnsammenheng, og nå må også vi ta vår plass på denne forhandlingsarenaen.

NFF spør deg:

Hvordan mener du medlemmene skal sikres lønnsmessig uttelling for kompetanse? Skal det skilles mellom formell kompetanse (studiepoeng, kurstimer) og medlemmer med lang erfaring uten formell etter- eller videreutdanning?

Hvordan fordele pengene?

Siden 2022-oppgjøret er Unio part i en tariffavtale som legger opp til at lønnsforhandlingene foregår lokalt i hver enkelt virksomhet. Her skal lokale parter komme frem til en enighet om hvordan pengene skal fordeles. Som i de tidligere, sentrale forhandlingene er det ulike elementer som kan benyttes. Det kan gis et generelt tillegg, altså et lønnstillegg som gis til alle i form av kroner eller prosent, det kan gis tillegg til prioriterte grupper eller enkeltpersoner, eller en kombinasjon av disse.

Siden dette fortsatt er en ganske ny forhandlingsmodell for NFFs medlemmer og tillitsvalgte, er det viktig for NFF å få tilbakemeldinger på hvordan denne formen for lønnsdannelse fungerer i praksis.

NFF spør deg:

Frem til 2021 ble lønnsoppgjøret gjennomført både sentralt og lokalt. Fra 2022 har det i sin helhet blitt forhandlet lokalt. Mener du at den nye måten å forhandle på er bedre eller dårligere enn slik det ble gjort før? Hva har endret seg?

NFF spør deg:

I de lokale forhandlingene kan lønn justeres i form av et generelt tillegg til alle, tillegg til prioriterte grupper og/eller til enkeltpersoner. Hva mener du er viktigst å prioritere i de lokale forhandlingene?

Sosiale bestemmelser - fellesbestemmelser

Tariffoppgjøret 2024 er et hovedoppgjør, og dette innebærer at det kan forhandles om andre rettigheter utover lønn, for eksempel arbeidstid, overtid eller permisjonsregler. Det kan være forhold som allerede er regulert i dag, men som kan bli bedre, eller forhold som er uregulert som burde reguleres.

NFF spør:

Hvilke krav til sosiale bestemmelser/fellesbestemmelser mener du NFF bør prioritere i dette tariffoppgjøret?