

HOVEDTARIFFOPPGJØRET

2020

Tariffområdet KS



KRAV NR. 1

3. september 2020

Kl. 13.00

Innledning

Hovedtariffavtalen i KS-området legger, sammen med hovedavtalen, rammene for lønns- og personalpolitikken i kommunal sektor. Derfor er det viktig at også hovedtariffavtalen er tilpasset dagens arbeidsliv, at avtalen gir et tilstrekkelig vern for den enkelte arbeidstaker og at avtalen fungerer som et praktisk verktøy for å møte de mulighetene og utfordringene som følger av samfunnsutviklingen. Det være seg for eksempel kompetanseutvikling av ansatte, balanse mellom arbeidstid og fritid og tilpasning til et mer fleksibelt og digitalisert arbeidsliv. I tillegg ser vi at klima og miljø endres raskere enn noen gang, noe som viser behov for et økt søkelys på miljø og bærekraft og et grønt taktskifte helt ned på virksomhetsnivå.

Hovedtariffavtalen må ta høyde for kommunesektorens behov samt gjenspeile en effektiv og fremtidsrettet forvaltning. Kommunene og fylkeskommunene er ulike både med hensyn til størrelse, geografisk beliggenhet, kompetansebehov og konkurranseflate mot øvrig arbeidsmarked. Det er viktig å beholde og rekruttere ansatte med riktig kompetanse for å yte gode leveranser og ivareta samfunnsoppdraget. Partene lokalt er de som best kjenner sin egen virkelighet. For å tiltrekke seg og videreutvikle medarbeidere, må hovedtariffavtalen legge til rette for at lønn må kunne benyttes som et aktivt personalpolitisk virkemiddel.

Akademikerne er klare på at partssamarbeidet lokalt må ivaretas, og at lønns- og personalpolitikken må utformes og forvaltes i samarbeid mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte.

Korona-pandemien har bidratt til at mange har måttet ta i bruk nye digitale verktøy og mange kommuner har måttet funnet alternative måter å organisere arbeidet på. En stor del arbeidstakere har jobbet hjemmefra, og avvikende arbeidstidsordninger har vært benyttet for å opprettholde vitale tjenester til befolkningen. Denne situasjonen har vist et behov og et rom for fleksibilitet i arbeidstidsordninger og i arbeidsmetoder. Situasjonen har vært svært krevende for mange, men viktige erfaringer er tilegnet og må bygges videre på. En økt fleksibilitet med hensyn til bruk av fjernkontorløsninger oppleves i all hovedsak som positivt for arbeidstakerne, men den økte fleksibiliteten har på den annen side synliggjort behovet for et tydelig skille mellom arbeidstid og fritid. Fokus på og viljen til kompetanseutvikling har aktualisert seg med ny styrke, både faglig utvikling og oppdatering på digitale arbeidsmåter.

Det er viktig at vi har et avtaleverk som både gir den nødvendige fleksibilitet, trygghet og vern når arbeidslivet avviker fra det normale, men som også gir muligheter for tilpasninger i en normalsituasjon.

Vi ser at de beste løsningene kommer ved et godt sentralt og lokalt samarbeid mellom partene, og vi må sørge for at også dette samarbeidet har gode rammevilkår slik at det kan fungere etter sin hensikt.

Økonomi

Grunnet korona-pandemien, er det økonomiske bildet endret siden i våren 2020, og det er også knyttet usikkerhet om den fremtidige utviklingen. Siste anslag fra Teknisk Beregningsutvalg (TBU) viser en forventet prisvekst på 1,4 % for 2020.

Tallene beregnet av Teknisk beregnings- og statistikkutvalg for kommunesektoren (TBSK) viser et overheng inn i 2020 på 1,3 % for KS-området samlet. Spredningen mellom forhandlingskapitlene er stor. Størst overheng har kapittel 4 gruppe 2 med 1,5 %. I andre enden av skalaen ligger kapittel 3.4 og 5 med et overheng på 1 %.

Undervisningspersonalet

Akademikerne mener gode resultater i skolen er et av de viktigste områdene for å omstille til et bærekraftig samfunn. En grunnleggende forutsetning for å lykkes er et godt utdanningsnivå i befolkningen. Vi vet at høy lektortetthet på en skole spiller en avgjørende rolle for elevenes faglige prestasjoner. Derfor er det helt nødvendig å rekruttere flere med mastergrad til skoleverket, og for at skolen skal være en attraktiv arbeidsplass for disse, blir lønn et viktig virkemiddel.

Det partssammensatte utvalgets rapport om lønnsutviklingen for undervisningspersonalet (rapport av 18. juni 2020) viser at disse gruppene over tid har hatt en negativ utvikling relatert til øvrige grupper i kommunal sektor. For Akademikerne er det åpenbart at den sentraliserte forhandlingsmodellen ikke gir undervisningsstillingene det lønnsloftet som er helt nødvendig for å styrke norsk skole. Modellen er ikke fleksibel nok til å ivareta geografiske ulikheter. Et utslag av den sentraliserte lønnspolitikken er at hver femte som underviser i skolen ikke har nødvendig kompetanse. Ved å legge lønnsfastsettingen til en forhandlingsoppgave for de lokale parter vil lønn bli et reelt virkemiddel til å løfte lønnsnivået og bidra til å redusere antallet uten undervisningskompetanse.

Akademikerne krever

Lønns- og forhandlingssystemet

- Stillingskodene lektor og lektor med tilleggsutdanning flyttes til kapittel 5.
- Økonomisk oppgjør som bidrar til å beholde kompetanse i kommunene.
- Øvrige krav framgår av vedlegg.

Akademikerne -K tar forbehold om nye og eller endrede krav.

Vedlegg

Kapittel 1 Fellesbestemmelsene

(Sletting av tekst merkes med ~~gjennomstrekning~~. Ny tekst merkes med *kursiv*)

2.3.1

Det skal som hovedregel tilsettes i heltidsstilling. Unntak drøftes med de tillitsvalgte. ~~med mindre det er åpenbart unødvendig.~~

Ny § 2.7 Prøvetid

Det gjennomføres etter endt prøvetid drøfting om arbeidet og lønsplasseringen.

§ 4.3 Vaktordninger avtaler

Behovet for og omfanget av vaktordninger avtaler skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte før vaktordningen avtale iverksettes, inngås jf. arbeidsmiljøloven § 10-3. Vaktavtaler fremforhandles etter hovedavtalen Del A § 4-5.

Vaktplan

Vaktordningen avtalen skal innarbeides i en plan, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3, 10-4 og 10-5.

Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordning avtale som blir etablert inngått.

4.3.2 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet (hjemmevakt)

Med beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet forstås en vaktordning der arbeidstakeren er tilgjengelig og kan varsles på den måten som arbeidsgiver finner formålstjenlig. For beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet gjelder arbeidsmiljøloven § 10-4 (3). *Beredskapsvakt skal som hovedregel regnes med i den alminnelige arbeidstid i forholdet 1/5. Ved beredskapsvakt som innebærer større eller mindre belastning enn 1/5, kan det lokalt avtales fravik fra hovedregelen.* For øvrig vises til B-rundskriv nr. 59/92.

4.3.2.2 Overordnet vakt

~~Deltakere i overordnet vakt utbetales ikke kvelds- og nattillegg, for øvrig som for underordnet vakt.~~

Tillegg for kvelds- og nattjeneste, jf. punkt 5.4, samt lørdags-, søndags- og helgedagsgodtgjøring, jf. punkt 5.2 og 5.3, betales for det beregnede antall timer og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid.

§ 4.7 Tjenestereiser

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

Alle tjenestereiser er en del av arbeidstiden og kompenseres fullt ut som arbeidstid.

§ 5.4.2 Ny setning

Pedagogisk personale tilstås minst 30 % av timelønn per påbegynt arbeidet time for pålagt undervisning mellom kl. 17.00-06.00.

§ 6.3 Arbeidstakere som er unntatt fra overtidsbestemmelsene

Paragraf 6 gjelder ikke for arbeidstakere som er omfattet av:

- Arbeidsmiljølovens § 10-12 og/eller
- HTA kap. 3 punkt 3.4.1 (HTA kap. 3 punkt 3.4)

~~Kommunen/virksomheten skal foreta en konkret vurdering av hvilke ledere i 3.4.2 og 3.4.3 som ikke omfattes av overtidsbestemmelsene.~~ kan inngå individuell avtale med ledere i 3.4.2 om at de ikke skal omfattes av overtidsbestemmelsene.

Arbeidstakere som er omfattet av arbeidsmiljøloven § 10-12 (2) unntatt overtidsgodtgjørelse kan tilstås en fast godtgjøring for arbeid utover ordinær arbeidstid.

§ 7.4.2

Feriepenger beregnes i samsvar med ferieloven § 10 og utgjør 12,0 % (14,3 % for arbeidstakere over 60 år).

Feriepenger for arbeidstakere over 60 år ytes imidlertid fullt ut og avgrenses ikke for den delen av feriepengegrunnlaget som overstiger 6 ganger grunnbeløpet etter ferieloven § 10 nr 3, andre ledd.

§ 9.1 Førstegangstjeneste/~~repetisjonsøvelser~~ militær tjenesteplikt

Arbeidstakere med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i bedriften har rett til slik lønn som nevnt i pkt. 9.2 ved ~~tvungen~~ pliktig militærtjeneste, sivil tjenesteplikt, pliktjeneste i sivilforsvaret, i politireserven og i heimevernet.

Ved ~~tvungne~~ pliktige repetisjonsøvelser/militær trening gis tilsvarende lønn som nevnt i pkt 9.2.1. for inntil 1 måned i kalenderåret.

~~Tilsvarende rettigheter gis kvinner som verver seg til militær førstegangstjeneste.~~

9.2.1 Forsørger Lønn

~~Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 18 år. Det samme gjelder dersom ektefelle/samboer har lavere inntekt enn 3-G. For definisjon av samboer, se pkt. 10.4 B. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig. Arbeidstakere med fast ansettelse utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Deltidsansatte utbetales forholdsmessig.~~

~~9.2.2 Arbeidstaker uten forsørgeransvar~~

~~Arbeidstaker uten forsørgeransvar utbetales 1/3 av full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig~~

§ 14.2 Nytt tredje ledd:

Arbeidsgiver skal dekke utgifter til nødvendig og relevant etterutdanning.

Kap. 2. Pensjonsforhold

Krav om at ny tjenestepensjon blir tilbakeført til Hovedtariffavtalens kapittel 2 med virkning fra hovedtariffoppgjøret 2020.

Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

3.2 Lokal lønnspolitikk

(...)

Arbeidstakere i foreldrepermisjoner og andre lønnede permisjoner omfattes av lokale forhandlinger, *hvor lønns plassering etter endt permisjon drøftes og generell lønnvekst sammenlignet med tariffområdet for øvrig ivaretas.*

3.2.2

Dersom en arbeidstaker ber om lønnsutviklingssamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren i løpet av 14 dager. ~~Møtetidspunkt for samtalen avtales innen 14 dager.~~ Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstaker ber om det.

3.2.3 Seniorpolitiske tiltak

Kommunen/fylkeskommunen/virksomheten skal *drøfte og utvikle seniorpolitiske virkemidler sammen med de tillitsvalgte* for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid.

Kompetanseutvikling er sentralt i disse drøftingene.

~~Slike~~ Andre virkemidler kan være tilpasset arbeidstid, redusert omfang av nattarbeid, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, tjenestefri med lønn, kronetillegg, kontantutbetaling e.l.

Arbeidsgiver kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstaker.

~~Arbeidsgiver drøfter med de tillitsvalgte alternative virkemidler og orienterer om inngåtte avtaler.~~

Kap. 3.2.4 nytt annet ledd:

Hvis en forening bare har ett medlem i en virksomhet skal vedkommende kunne gjennomføre lønnsforhandlinger for seg selv etter HTA kap. 3, 4 eller 5.

Kap. 3.3 Kompetanse – læring og utvikling

Kompetanse og kompetanseutvikling har stor betydning for den enkelte ansatte, kommunen/fylkeskommunen og samfunnet. Dette gjelder både videregående opplæring, høyskole- og universitetsutdanning, voksenopplæring, etter- og videreutdanning, kompetansegivende oppgaver og utvikling av realkompetanse.

For å sikre og utvikle virksomhetens generelle og spesielle kompetanse er det viktig å vurdere den enkelte ansattes formal- og realkompetanse, stimulere til faglig refleksjon og tilrettelegge for kompetansedeling og andre kompetansehevende tiltak.

Det er viktig at arbeidstakerne motiveres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse samt at kommunene/fylkeskommunene legger stor vekt på målrettet og planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere gjennom interne og/eller eksterne tilbud. Det må legges til rette for arbeidsplassbasert opplæring.

Kompetanseutvikling må inngå i virksomhetenes måldokumenter og budsjetter. Arbeidsgiver skal minst en gang i året drøfte virksomhetens arbeid med kompetanseutvikling, plan og strategiske prioriteringer for kompetansehevende tiltak med de tillitsvalgte. Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

~~Arbeidsgiver har 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.~~

Kap. 5 Lokale lønns- og stillingsbestemmelser

5.0 Innledende merknader:

Nytt pkt. 4 Partene lokalt drøfter hvilke lederstillinger som omfattes av stillingskode 8451 Leder.

Nytt pkt. 5 Medarbeidersamtale for ansatte i kapittel 5 skal avholdes årlig.

Anke (nytt 4. ledd)

Ved lokal nemnd skal det foreligge en begrunnelse for nemndsmannens avgjørelse.

SFS 2305

Ved siste reforhandling ble det ikke oppnådd enighet. Tvistebehandling ikke gjennomført på grunn av Coronapandemien. Tvisten bringes inn i hovedoppgjøret.