



Kommune

Forhandlings sammenslutningen

Dok 1
3.09.20
K1 13.00

Hovedtariffoppgjøret

2020

Innledning

LO Kommune fremmer krav til overordnede prinsipper, hovedprioriteringer og konkretiseringer for tariffoppgjøret 2020. LO Kommunes krav er i samsvar med tariffpolitisk uttalelse vedtatt i LOs representantskap 18.februar 2020, jfr. vedlegg.

LO Kommune viser til rapporter fra de partssammensatte utvalgene som har arbeidet i inneværende tariffperiode. Disse gjenspeiles i kravene der det er relevant. Videre konstaterer LO Kommune at flere av disse kan danne et godt grunnlag for et videre arbeid partene imellom.

Det tas forbehold om nye /endrete krav.

Hovedprioriteringer

1. Økonomi
2. Arbeidstid, hele stillinger og heltidskultur
3. Pensjon
4. Krav til hovedtariffavtalen
5. Andre krav

Økonomi

LO Kommune legger en solidarisk lønnspolitikk og rettferdig fordeling til grunn for sine krav. Kravene skal sikre alle medlemmer en reallønnsvekst og ivareta grupper som har blitt hengende etter i lønnsutviklingen. Kravene skal gjenspeile kompetanse og likelønn. Dette kan sikres best ved en kombinasjon av generelle tillegg og justering av satsene for garantilønn og ansiennitet.

LO Kommune forutsetter at det er et balansert forhold i lønnsutviklingen mellom lønnskapitlene i hovedtariffavtalen, jf. kapittel 3.4.0 merknad 4 og kapittel 5.1 Årlige lønnsforhandlinger.

LO Kommune viser til rapport fra det partssammensatte utvalget som har foretatt en gjennomgang av lønnsutviklingen for undervisningspersonalet sammenlignet med øvrige ansatte i KS-området. Rapporten vil kunne danne et godt grunnlag for en videre diskusjon mellom partene om hvordan lønssystemet i hovedtariffavtalen kan videreutvikles. LO Kommune ber om at det arbeides videre i kommende tariffperiode. Formålet med dette arbeidet er å få en felles forståelse av tallmaterialet som et ledd i forberedelsen til kommende oppgjør.

LO Kommune krever:

- Et likt generelt kronetillegg til alle ansatte i kapittel 4 med virkning fra xxxx.
- Garantilønnsatsene heves tilsvarende det generelle tillegget
- Det gjennomføres ikke lokale forhandlinger etter kapittel 4.2.1
- Heving av lørdags- og søndagstillegg i kapittel 1 § 5.2.1

Arbeidstid, hele stillinger og heltidskultur

LO Kommune krever en presisering av punktene i § 2.3 Heltid/deltid/midlertidig tilsatt som tydeliggjør arbeidsgivers plikt til å lyse ut hele stillinger. Videre krever LO Kommune at det utarbeides klare kriterier for elementer som skal med i drøftinger med de tillitsvalgte dersom det er nødvendig med unntak. LO Kommune krever at arbeidsgiver tilrettelegger for at deltidsansatte arbeidstakere oppnår de nødvendige kvalifikasjoner for stillingen for å kunne tilbys fortrinnsrett til utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling.

LO Kommune har deltatt i flere partssammensatte utvalg i perioden som berører problemstillingene i denne bestemmelsen, og krever derfor at anbefalinger fra utvalgene tas inn i fellesbestemmelsene og settes i sammenheng med erfaringer som er gjort i arbeidet med heltidserklæringen, utlysingspraksis mv. I tillegg til tekstlige endringer i fellesbestemmelsene krever LO Kommune at partene enes om forsøk med ulike arbeidstidsordninger som skal gjennomføres og evalueres i tariffperioden.

LO Kommune krever at partene skal:

- Utvikle retningslinjer for å forplikte partene til å gjennomføre tiltak for å tilrettelegge for hele stillinger i kommunene, jf. kapittel 1 § 2.3
- Følge opp rapportene fra partssammensatte utvalg om Arbeidstidsrelaterte temaer og Lengre yrkesliv
- Etablere forsøk med ulike arbeidstidsordninger

Pensjon

LO Kommune ønsker å fortsette arbeidet med å de kollektive tjenstepensjonsordningene. I den forbindelse vil det være hensiktsmessig at det partssammensatte utvalget som har arbeidet med pensjonsspørsmål i inneværende tariffperiode videreføres i den neste.

LO Kommune legger til grunn at SGS 2020 videreføres. All den tid ny AFP-ordning og pensjonsordning for ansatte med særaldersgrenser ikke er avklart finner ikke LO Kommune grunnlag for en fullstendig revidering av særavtalen. LO Kommune finner likevel grunn til at det tas en redaksjonell gjennomgang av særavtalen, og at innspill fra pensjonskontoret behandles under tariffrevisjonen.

LO Kommune krever:

- Det partssammensatte pensjonsutvalget som har arbeidet i tariffperioden fortsetter i kommende periode
- SGS 2020 Pensjonsordninger videreføres
- Det foretas en redaksjonell gjennomgang av særavtalen, herunder behandling av forslag oversendt fra pensjonskontoret.

Krav til hovedtariffavtalen

Kapittel 1 Fellesbestemmelsene

§ 2.3 Heltid/deltid/midlertidig tilsatt

2.3.1 Heltids-deltidsstillinger

Første avsnitt endres til:

Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling. Unntak drøftes med de tillitsvalgte med mindre det er åpenbart unødvendig. Det skal utarbeides kriterier for hvilke elementer som skal drøftes dersom det er nødvendig med unntak.

Tredje avsnitt:

Ved ledig stilling skal deltidstilsatte ved intern utlysning i kommunen/virksomheten* tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen.

Tillegg:

Dersom vedkommende ikke er kvalifisert for stillingen skal arbeidsgiver konkretisere hva som kreves for at arbeidstaker kvalifiserer for stillingen, og tilrettelegge for kvalifiserende tiltak.

2.3.3 *Nytt punkt: Rett til stillingsutvidelse for merarbeid*

Deltidsansatte som de siste 12 måneder jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid, har rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid i denne perioden, med mindre arbeidsgiver kan dokumentere at behovet for merarbeidet ikke lenger foreligger. Tolvmånedperioden skal beregnes med utgangspunkt i det tidspunkt arbeidstaker fremmet sitt krav.

2.5 *Ny merknad:*

Bestemmelsen gjøres gjeldende for musikk- og kulturskolelærere.

4.2.5 *Nytt punkt: Vaktlengde*

For å oppnå målet med hele stillinger skal som hovedregel ingen vakter være under 7 timer. Ledige vakter skal tilbys deltidstilsatte.

§ 5.2 Lørdags- og søndagstillegg

5.2.1 Tillegget heves til minst kr 53,- pr arbeidet time

Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

3.3 Kompetanse – læring og utvikling

Andre avsnitt endres til:

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, veiledning og andre kompetansehevende tiltak.

3.5 Avlønning hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt

Endres til:

Avlønning hovedtillitsvalgte/fellestillitsvalgt

Endringen skal være gjennomgående i hele bestemmelsen.

Kap 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser

4.0 Innledende merknader

Merknad nr 4 endres til:

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Gjennomført relevant videreutdanning i tråd med lokal kompetanseutviklingsplan gir opprykk til relevant ny stillingskode hvis den ansatte oppfyller utdanningskravet til høyere plassert stillingsgruppe.

Merknad nr 5 endres til:

Ledere som er tildelt vesentlige arbeidsgiverfunksjoner, skal avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede. Unntak for ordningen er i de tilfeller underordnede har særskilt avlønning pga. spesiell kompetanse/spisskompetanse, avlønning i henhold til HTAs vedlegg 6, retrettstilling/omplussing eller andre særskilte forhold.

4.2 Forhandlingsbestemmelser

4.2.4 Kompetanse

Annet avsnitt endres til:

~~Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger vedtas arbeidsgivers siste tilbud.~~

Anke

Oppnås ikke enighet, gjelder Hovedavtalen del A § 6-2.

Andre krav

Musikk- og kulturskoler

Med mindre annet avtales lokalt, gjelder som et utgangspunkt en arbeidsplanfestet tid på 1300 timer som for grunnskolens barnetrinn. I denne tiden ligger årsramme for undervisning på inntil 741 timer. I arbeidsplanfestet tid inngår bl.a. følgende aktiviteter: Egenøving/utvikling, reise mellom arbeidssteder og nødvendig pausetid.

Partene er enige om at kompetanselønssystemet for musikk- og kulturskolelærere og distriktsmusikere videreføres. Pedagogisk utdanning er å anse som relevant kulturskolefag som skal gi lønsmessig uttelling, jf. forslag til vedlegg 1, merknader til kap 4.

Heltidskultur

Hovedtariffavtalen legger til grunn at det tilsettes i heltidsstilling, og at det utarbeides retningslinjer som forplikter partene til å gjennomføre tiltak for å øke antall heltidstilsatte. Sentrale parter er enige om at heltid er viktig for arbeidsmiljø, effektivitet og kvalitet i tjenesten, slik det kommer til uttrykk i rapporter fra partssammensatte utvalg og «Heltidserklæringen». Erfaringer fra koronapandemien har vist at mange ansatte i små stillinger som jobber på mange steder, kan ha store konsekvenser for smittespredning.

Partene sentralt har utarbeidet veiledere for lokalt arbeid med heltidskultur, utvikling av lokale retningslinjer og statistikk. Lokale parter oppfordres til å bruke veilederne for å nå målet om en heltidskultur. Denne utvikles gjennom forankring, involvering, gode prosesser og kunnskap om hva heltid innebærer for den enkelte, for ledelse og for tjenesten.

Veilederne og annet materiell kan lastes ned på partenes felles nettside www.heltid.no.

Partsarbeid

Tiltak for tillit og trygghet i arbeidsmiljøet

Sosiale rettighetslover i skolesektoren, samt pleie-, omsorg- og sosialsektoren, er viktig for å ivareta elever, pasienter og brukeres rettigheter. LO Kommunes medlemmer opplever stadig å komme i press mellom rettighetslover og arbeidsmiljøloven i sin arbeidssituasjon. Dette kan innebære svekket stillingsvern for arbeidstakerne og skape utfordringer for ledere. Slike situasjoner skaper utrygghet og uro på arbeidsplassen, og kan få konsekvenser for nødvendig tillit og motivasjon for å holde god kvalitet i tjenestetilbudet i offentlig sektor.

LO Kommune krever at det nedsettes en partssammensatt arbeidsgruppe som skal utarbeide retningslinjer for at partene lokalt kan etablere en god og balansert beredskap i slike tilfeller.

Klima og miljø

LO Kommune viser til endringer i hovedavtalens formål når det gjelder klima og miljø. Partene understreker viktigheten av at det fremmes forståelse for og innsikt i virksomhetens påvirkning på ytre miljø og klima, og er enige om at klima- og miljøtiltak som fremmer bærekraftmålene skal inngå som en del av partssamarbeidet.

Videre er partene enige om å styrke arbeidet for et inkluderende, helsefremmende og forebyggende arbeidsmiljø. Et godt arbeidsmiljø har stor betydning for kvaliteten i tjenesten.

LO Kommune krever et partssammensatt utvalg i tariffperioden som skal foreslå tilpasninger av avtaleverket for å ivareta målsettingen i hovedavtalen om styrking av klima- og miljøtiltak.

Likestilling og likelønn

I tariffoppgjøret 2019 prioriterte partene et løft for yrkesgrupper med fag- og høyskoleutdanning med høy kvinneandel. Det er viktig for LO Kommune å videreføre arbeidet med å utjevne lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. I det perspektivet er likestillings- og diskrimineringsloven et viktig verktøy arbeidsgiver er forpliktet av, og som erfaringsvis ikke alltid følges opp etter hensikten.

LO Kommune krever et partsarbeid som skal sette fokus på hvordan kommunesektoren skal bidra til å sikre at påleggene i likestillings- og diskrimineringsloven § 26 etterleves.

HTA vedlegg 1

LO Kommune viser til rapport fra det partssammensatte utvalget som har foretatt en gjennomgang av hovedtariffavtalens vedlegg 1. LO Kommune krever at de omforente forslagene fra arbeidsgruppen implementeres, med eventuelle justeringer, i tariffavtalens vedlegg 1.

Videreføring av bestemmelser fra 2018 for perioden 2020 – 2022

Garantiordning for stillinger uten særskilt krav til utdanning

Utregnet laveste årslønn for stillingsgruppen «Stillinger uten særskilt krav om utdanning», på 16-årstrinnet, skal av partene reguleres slik at den minst tilsvarer 75 % av gjennomsnittlig utregnet laveste årslønn på 16-års trinnet for stillingsgruppene (slik stillingsgruppene fremgår pr. 1.1.2020) i kapittel 4.

Anbud/utskilling/konkurransetsetting/privatisering/fristilling mv av oppgaver/tjenester

I de tilfeller oppgaver/tjenester vurderes utført av selvstendige juridiske virksomheter, som kan innebære skifte av arbeidsgiver, skal kommunen/arbeidsgiver kartlegge konsekvensene for AFP- og pensjonsvilkår for berørte ansatte. Dette gjelder blant annet fremtidig reguleringspremie for berørte ansattes oppsatte rettigheter for arbeidsgiver, samt eventuelle individuelle tap av pensjonsrettigheter som følge av utmelding av tjenestepensjonsordningen og eventuelle tap av rett til AFP helt eller delvis.

Undervisning etter introduksjonsloven

Partene er enige om at det er en særlig utfordring å dekke opplæringsbehovet iht. introduksjonsloven, og at det ofte er behov for en annen forlegning av årsverket enn i grunnskolen/videregående opplæring. Det bes om at de lokale parter tar hensyn til dette særlige behovet ved eventuelle forhandlinger om arbeidsårets lengde.

Nedlegging av funksjoner, jf. SFS 2213

Ved eventuell nedleggelse av lokalt opprettede funksjoner som er finansiert av midler fra lokale forhandlinger iht. HTA kap 4.2.1, skal lønnstillegget regnes inn i grunnlønnen til de arbeidstakerne som innehar funksjonen på det tidspunktet den nedlegges.

Arbeidstid på reiser for undervisningspersonalet

Det vises til protokoll inngått 1. juli 2005. Reglene for arbeidstid på reiser gjeldende pr. 30. april 2004 videreføres frem til 30. april 2022.