



Kommune

Forhandlings sammenslutningen

Dok 1
12.04.2016
K1 10.00

Hovedtariffoppgjøret

1.mai 2016

I Innledning

LO Kommune fremmer krav til overordnede prinsipper og hovedprioriteringer for tariffoppgjøret pr 1.mai 2016. Kravene blir konkretisert ytterligere i senere dokumenter. LO Kommunes krav er i samsvar med de tariffpolitiske hovedlinjer som er vedtatt i LOs representantskap 23.februar 2016, jfr. vedlegg. Det tas forbehold om nye /endrete krav.

II Hovedprioriteringer

Høy sysselsetting og jevn inntektsfordeling er viktig for den økonomiske politikken. For LO Kommune er rettferdig fordeling og sosial utvikling et hovedmål under forhandlingene, og legges til grunn for kravene som fremmes.

Partene går inn i lønnsoppgjøret med prognoser for årets prisstigning på uvanlig høyt nivå. Dette aktualiserer i særlig grad at oppgjøret ivaretar opprettholdelse av kjøpekraft for de lavest lønte. Kvinneandelen i KS-området er svært høy, og utgjør over 75 % av årsverkene. Likelønn må sikres innenfor tariffområdet, og også sees i et samfunnsmessig perspektiv.

Økonomi

LO Kommune krever:

- Et generelt kronetillegg til alle i kapittel 4
- Garantilønn og lavest utregnet årslønn, jfr. nytt lønssystem, heves med minimum det generelle tillegget
- Heving av ubekvemstillegg
- Minimumsavlønning av hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt heves til kr xx

LO Kommune legger en solidarisk lønnspolitikk, rettferdig fordeling og en sosial profil til grunn for kravene. Kollektive avtaler og sentrale forhandlinger er viktig for å sikre en rettferdig fordeling mellom yrkesgruppene. LO Kommunes hovedkrav er å sikre medlemmenes kjøpekraft. Dette kan gjøres ved en kombinasjon mellom generelle tillegg og justering av satsene for garantilønn og ansiennitet. LO Kommune forutsetter at det er et balansert forhold i lønnsutviklingen mellom kapitlene i hovedtariffavtalen.

Likelønn og kompetanse

Som følge av et svært kjønnsdelt arbeidsliv, hvor kvinner og menn jobber i ulike yrker og stillinger, og hvor kvinner jobber betydelig mer deltid enn menn, går utjevning av lønnsforskjellene for sakte. I tillegg til at lavlønsproblemet i stor grad også er et likelønnsspørsmål, er det klart at mange kvinnelederte yrker får lav uttelling for god kompetanse. For å fremme likelønn og motvirke lavlønn prioriteres kvinnelederte grupper innenfor sentralt avtalte rammer. Dette gjenspeiles i den profil LO Kommune legger til grunn for de økonomiske kravene.

Det er bred enighet om at arbeidslivet står overfor omfattende og teknologidrevne endringer. Disse vil stille store krav til arbeidstakernes kompetanse og omstillingsevne. De ansatte og deres kompetanse er kommunesektorens viktigste ressurs, og en viktig faktor for kvalitet og motivasjon. Det bør være opplagt at relevant kompetanse verdsettes når den nyttiggjøres av virksomhetene.

LO Kommune er fortsatt av den oppfatning at uttelling for kompetanse må løses gjennom sentrale bestemmelser. Erfaringer fra lokale forhandlinger viser at det i stor grad er lettere å få uttelling for etter- og videreutdanning i stillinger som krever høyskoleutdanning, enn for fagarbeiderstillinger. For å sikre likhet i verdsetting av utdanninger og unngå for store forskjeller i kommunene, krever LO Kommune opprettet en ny stillingsgruppe for fagarbeiderstillinger med tilleggsutdanning.

I tillegg til formell utdanning vil LO Kommune minne om at realkompetanse er en viktig del av kommunenes kompetansebeholdning, og at det påligger arbeidsgiver et ansvar for å utvikle kriterier for hvordan benyttet realkompetanse skal gi lønnsuttelling i samarbeid med tillitsvalgte.

LO Kommunes krav til uttelling for kompetanse er en viktig del av tilnærmingen til likelønn. Det samme gjelder verdsetting av lederes kompetanse og ansvar.

LO Kommune krever:

- Tiltak for å redusere lønnsforskjeller mellom kvinner og menn
- Ny stillingsgruppe:
Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger med tilleggsutdanning.
- Ledere må sikres uttelling for kompetanse og lederansvar
- Tilrettelegging for faglig refleksjon, kompetansedeling, veiledning og kompetansehevede tiltak

Heltid og fast ansettelse

LO Kommune krever:

- En forsterkning av bestemmelsene i tariffavtalen som sikrer midlertidig ansatte fast stilling
- Deltidsansatte som har hatt merarbeid i 12 måneder, skal ha rett til utvidet stilling tilsvarende det antall timer de faktisk har arbeidet
- En intensivering av partenes felles arbeid med å etablere en heltidskultur i KS-området. Flere forbund må involveres i arbeidet.

Hovedtariffavtalen har bestemmelser som stiller krav til hvordan deltidspromblematikken skal håndteres i kommuner og fylkeskommuner. Tall fra TBSK-rapporten viser en svak tendens til at antall ansatte på heltid øker. I 2006 jobbet 44 % heltid, mens det i 2015 var 46 % på heltid. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse i helse- og sosialsektoren er 63%. Denne har vært stabil de siste årene.

LO Kommune er fortsatt bekymret for de negative tallene. Til tross for gode tariffbestemmelser og sentrale parters felles fokus på problematikken, er det liten endring i forholdene. Svært få hele stillinger lyses ut, samtidig som ansatte i deltidstillinger må kjempe for sine rettigheter, jfr. AML §§ 14-4(a) og 14-9(6).

Tidligere tall fra AFI er fortsatt aktuelle. Disse slår fast at 60 % av nyutdannede helsefagarbeidere kun har ukentlig arbeidstid fra 1-19 timer. Bare 25 % arbeider i stillinger med 29 timer eller mer pr uke. Bildet viser at det rekrutteres for få arbeidstakere/årsverk for å dekke det store arbeidskraftbehovet i pleie- og omsorgssektoren. For å sikre bredere rekruttering og oppslutning om fagene, mener LO Kommune det er viktig å bedre vilkårene for lærlinger og nyutdannede.

LO Kommune krever nok en gang at partene viser vilje til å finne løsninger på problematikken under forhandlingene. LO Kommune vil peke spesielt på forholdet mellom, faste og midlertidige ansettelsesforhold og virksomhetenes behov for arbeidskraft. Det er i tillegg grunn til å anta at lav bemanning sett i sammenheng med mange ansatte i små stillinger vil øke administrasjonskostnadene, bl.a. ved organisering av vikarbruk.

AFP og tjenstepensjon

Ny offentlig tjenstepensjon har blitt utredet av ASD. LO Kommune legger til grunn at en eventuell ny offentlig tjenstepensjon skal være livsvarig, kjønnsnøytral og bygge på de reguleringsprinsipper som ligger i folketrygden. LO Kommune konstaterer at en rekke forhold ennå ikke er avklart, og at partene vil arbeide videre med disse problemstillingene.

Følgende forutsetninger legges til grunn:

1. LO Kommune viser til mandat for det partssammensatte utvalget, som skal arbeide videre med en eventuell ny offentlig tjenstepensjon.
2. LO Kommune forutsetter at uenighet i forhandlinger om tjenstepensjon løses i henhold til Hovedavtalens § 5.

III Krav til hovedtariffavtalen

LO Kommune kommer tilbake til krav

IV Andre krav

HTA kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser

Partene er enige om at det partssammensatte utvalget som utredet og foreslo lønssystemet innført med virkning 1. mai 2015 gjenopptar arbeidet. Formålet er i fellesskap å følge opp innføringen av det nye lønssystemet og avklare problemstillinger og eventuelle utilsiktede virkninger som måtte dukke opp i denne forbindelse.

Utvalget skal drøfte og vurdere forslag til justeringer i lønssystemet foran mellomoppgjøret i 2017.

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.

Tariffpolitiske forutsetninger

Partene forutsetter at de lokale parter gjennomfører lokale forhandlinger i henhold til HTA kapittel 3.4 og 5.2 innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, kommunen/fylkeskommunen/bedriftens totale situasjon, samt resultatene i KS-området og andre sammenliknbare tariffområder. Partene legger til grunn at det over tid må være en balanse i lønnsveksten mellom de ulike lønnskapitlene i HTA.

Musikk- og kulturskoler

Med mindre annet avtales lokalt, gjelder fram til 30.04.2018 som et utgangspunkt en arbeidstid på musikk- og kulturskolen på 1300 timer. I denne tiden ligger et undervisningsomfang på inntil 741 klokketimer.