



# **MELLOMOPPGJØRET**

**1. MAI 2019**

**KS**

**TILBUD**

**NR. 1**

**11. april 2019 kl. 10.00**

**KS tar forbehold om nye og/eller endrede tilbud under  
forhandlingene.**



## Hovedlinjer for mellomoppgjøret pr. 1. mai 2019

### Innledning

Arbeidstakerne er kommunesektorens viktigste ressurs. Partenes bidrag gjennom ansvarlige lønnsoppgjør er med på å legge til rette for hvordan kommuner og fylkeskommuner settes i stand til å levere og utvikle gode tjenester i tråd med innbyggernes forventninger, krav og behov.

Kommunesektoren har de siste årene hatt en markert aktivitetsvekst med økt produksjon av kommunale tjenester og vekst i investeringene. Utviklingen henger blant annet sammen med økte behov knyttet til utviklingen i folketall og befolkningssammensetning, men også med en god inntektsutvikling.

I årene framover vil befolkningsutviklingen, og spesielt aldringen, gi enda høyere vekst i behovene for kommunale tjenester. Parallelt øker kostnadene knyttet til det å redusere klimautslipp og forebygge og reparere skader fra klimaendringene samtidig med at Staten reduserer det kommunale handlingsrommet gjennom normer for ressursinnsats på ulike områder og ved å innskrenke potensialet for eiendomsskatt. På inntektssiden må vi også innse at innfasingen av oljepenger nærmer seg slutten, noe som vil bidra ytterligere til at sektorens handlingsrom vil bli stramt.

Pensjonsreformen er et av de viktigste grepene for å håndtere disse utfordringene og med Pensjonsavtalen av 3. mars i fjor, får vi en av de siste store reformtiltakene på plass fra 2020. Pensjonsavtalen gir bærekraftige offentlige pensjonsordninger, som stimulerer til økt arbeidsdeltakelse og bedre fleksibilitet for arbeidstakerne. Den sikrer fortsatt gode pensjoner, også for yngre arbeidstakere, og vil styrke kommunene når de skal rekruttere og beholde verdifull arbeidskraft.

I tillegg til klimautfordringene, vil også digitalisering og økende utenforskap ha betydning for hvordan kommunesektoren organiserer og utvikler tjenestene sine, for kompetansebehovet og hvilket lederskap som er nødvendig. Gitt store demografiske ulikheter mellom kommuner og landsdeler, vil forskjellene i tilgang på arbeidskraft og innbyggernes tilgang til tjenester forsterkes. Oppgavene må organiseres og løses på nye måter. Vi må utnytte potensialet som ligger i godt partssamarbeid og samhandling, hvor tillit mellom partene gjør nødvendig omstilling lettere.

Kommunal sektor yter tjenester der det stilles høye krav til de ansattes kompetanse. Utviklingen de siste ti årene går i retning av at det i en stadig større andel stillinger stilles krav om formell kompetanse. Andelen årsverk med krav om høyere utdanning har økt med 4,5 prosentpoeng på 10 år. I dag er omtrent halvparten av årsverkene i kommunal sektor stillinger med krav om høyere utdanning og en fjerdedel er fagarbeidere (eller tilsvarende). Andelen ufaglærte er synkende. Endringene er størst innen barnehagene og helse, pleie og omsorg.

Rekrutteringsutfordringene varierer fra kommune til kommune og region til region, men KS Arbeidsgivermonitor 2017 viser likevel at det gjennomgående er mest krevende å rekruttere og beholde fag-, universitets- og høyskoleutdannede innen helse- og omsorgssektoren.

### **Forhandlingsgrunnlag, jfr. HTA kapittel 7**

«Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom KS og forhandlings-sammenslutningene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår.

*Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området, øvrige offentlige ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn for forhandlingene. En troverdig ramme for lønnsutviklingen i frontfaget i 2019 er også en del av grunnlaget.*

*Det føres forhandlinger om ny offentlig tjenestepensjon, basert på Pensjonsavtalen av 3. mars 2018, dersom en av partene krever det.*

*Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp hovedtariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet med 14 – fjorten – dagers varsel – med utløp tidligst 1. mai 2019.»*

I fjor var lønnsveksten for arbeidere og funksjonærer i NHOs industribedrifter 2,6 prosent, mens NHOs anslag i forståelse med LO som ble gitt i forbindelse med fjorårets lønnsoppgjør var 2,8 prosent. I kommunesektoren ble årslønnsveksten 2,9 prosent. Årets frontfag-oppgjør anslås av partene å gi en årslønnsvekst på 3,2 prosent i 2019.

Det legges til grunn at partenes valgte organer (representantskap, landsstyre, hovedstyre) skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat.

### **Økonomi**

Mellomoppgjøret i 2019 gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som gir en lønnsvekst på linje med sammenlignbare tariffområder.

TBSK (Teknisk beregnings- og statistikkutvalg for kommunesektoren) la fram sin rapport 12.2.2019 med bl.a. tall for lønnsutviklingen, lønnsoverheng til 2019 og den gjennomsnittlige lønnsglidningen. KS viser til dette.

Lønnsoppgjøret må ta hensyn til kommunenes, fylkeskommunenes og bedriftenes konkurransevne i arbeidsmarkedet gjennom tydelige prioriteringer.

Den økonomiske rammen disponeres til prioriterte sentrale tillegg for stillinger i HTA kapittel 4 og det avsettes midler til lokale forhandlinger etter HTA kapittel 4, pkt. 4.2.1.

Sentrale tillegg gis med virkningsdato 1.5.2019.

KS kommer tilbake til virkningsdato for lokale forhandlinger etter pkt. 4.2.1.

### **Ny offentlig tjenestepensjon**

Med bakgrunn i Pensjonsavtalen av 3. mars 2018, tilpasses pensjonsbestemmelsene i Hovedtariffavtalen de pensjonsreglene som Stortinget vårsesjonen 2019 vedtar i lov om Statens pensjonskasse.

KS vil komme tilbake til tilbud om at alle dagens pensjonsbestemmelser samles under en overskrift.

KS vurderer at dagens bestemmelse om pensjonsgivende tilleggslønn i HTA kap. 3, pkt. 3.7 kan forenkles og vil komme tilbake til konkretisering på et senere tidspunkt.