

Dok 1

15.4.24

Kl. 13.00

Hovedoppgjøret Hovedtariffavtalen KS

1. mai 2024

Det tas forbehold om nye/endrede krav

Utkast 2 LO Kommune dok1

Innledning

LO Kommune legger til grunn den tariffpolitiske uttalelsen fra LOs representantskap 20. februar 2024, der det blant annet står:

Innenfor rammen som Frontfagsmodellen setter, er hovedkravet for lønn økt kjøpekraft gjennom generelle tillegg og heving av overenskomstenes lønnsatser. Gjennom kravene vil vi særlig prioritere en rettferdig lønnspolitikk som motvirker lavlønn og prioriterer likelønn. Lokale forhandlinger må være reelle.

Overordnet

Mange kommuner opplever en presset økonomi og må foreta strenge prioriteringer av hvordan midlene brukes for å løse pålagte offentlige oppgaver. LO Kommune mener at partene i kommunesektoren må tilrettelegge for et godt arbeidsliv og gode lønns- og arbeidsvilkår for ansatte i alle livsfaser. Dette må gjøres gjennom tilpassede og langsiktige rammevilkår i hovedtariffavtalen.

Økonomi

Økonomiske tillegg

LO Kommune krever sentrale tillegg gjennom kronetillegg som sikrer en lavlønnprofil og likelønn. Ved lokale forhandlinger skal det utarbeides tydelige føringer som underbygger dette.

LO Kommune vil fremme konkrete krav om endringer i godtgjøringen for særskilt arbeidstid.

LO Kommune vil fremme konkrete krav om avlønning av fagledere.

Lønssystem

LO Kommune vil fremme konkrete krav som ivaretar krav til kompetanse gjennom nye og endrede stillingskoder, innplassering i lønssystemet samt krav om ny stillingsgruppe for nye og endrede utdanningsløp for stillinger omfattet av hovedtariffavtalen.

Heltidskultur

Det er fortsatt behov for en betydelig satsing på hele stillinger og hovedtariffavtalen må styrkes for en bedre heltidskultur og å gi incentiver for at flere kan få hele stillinger. LO Kommune vil fremme krav knyttet til arbeidstid som blant annet retter seg inn mot de med belastende arbeid på ubekvemme tider med det formål at flere kan få hele stillinger, flere kan stå lengre i jobb og en mer stabil bemanning.

Kompetanse

Kommunesektoren består av kompetansearbeidsplasser over hele landet. Kommunene og fylkeskommunene skal utføre kvalitativt gode og trygge tjenester til alle innbyggere og de ansattes kompetanse er en avgjørende faktor for å kunne levere på dette samfunnsoppdraget. Det medfører at kommuner og fylkeskommuner må sørge for at man har den nødvendige kompetansen og sikre rett kompetanse på rett plass. Dette må gjøres gjennom gode og gjennomgående kompetanseutviklingsmuligheter samt legge til rette for at ansatte kan omstille seg og sin kompetanse

for god ressursutnyttelse og oppgavedeling. Hovedtariffavtalens kompetanselønssystem og regulering av kompetanseutviklingsmuligheter må forsterkes og videreutvikles. LO Kommune mener videre at partene må utarbeide konkrete tiltak, og vurdere hensiktsmessige løsninger utarbeidet i andre tariffområder som en del av dette.

Lærlingevilkår

LO Kommune vil styrke kommunen som en kompetansearbeidsplass og framtidig rekruttering ved å bedre lærlingers lønnsvilkår. Kommunen skal være en attraktiv arbeidsplass og tiltrekke seg nødvendig arbeidskraft for framtida, herunder fagarbeidere. Fagarbeiderløftet er en sentral del i målet om å sikre nok personell, særlig innenfor helsesektoren. Partene må derfor sørge for gode lønns- og arbeidsvilkår for lærlinger.

Veiledertillegg

Behovet for arbeidskraft med fagkompetanse er stort, og blir større for hvert år. LO Kommune er opptatt av at utdanningen av fremtidens arbeidstakere må være så god som mulig, og for å få til det er det et stort behov for veiledere. Det er avgjørende at partene tar dette på alvor, og innfører et lønnstillegg for de som påtar seg denne viktige oppgaven.

Arbeidstid og en forsvarlig arbeidsplass

Hovedtariffavtalen må sikre forsvarlige arbeidstidsbestemmelser og andre vilkår som underbygger likebehandling. LO Kommune vil fremme konkrete krav som regulerer nødvendig reisetid utenom ordinær arbeidstid, vakt på vaktrom, pauser på lengre vakter og hjemmekontor.

Kulturskolepersonale

LO Kommune ønsker å sikre en likebehandling av ulike typer undervisningspersonell og vil fremme konkrete krav som understøtter dette.