



# **Unio kommunes krav IV**

**Hovedtariffoppgjøret 2018**

Fredag 27. april 2018 kl. 10.00

Unios krav IV erstatter krav I, krav II og krav III.

## **Hovedtariffoppgjøret 2018**

Den største utfordringen for kommunesektoren fremover er å møte den demografiske utviklingen, innbyggernes behov for høy kvalitet på velferdstjeneste og de økende krav til utdanning og kompetanse blant kommunens ansatte. Dette forutsetter blant annet at man lykkes med å rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere med tilstrekkelig og riktig kompetanse innen oppvekst, helse og utdanning. Kommunene må derfor, både samlet og enkeltvis, ha en langsiktig lønns- og arbeidsgiverstrategi som tiltrekker seg godt kvalifiserte og engasjerte medarbeidere. Store lønnsforskjeller mellom kvinnedominerte og mannsdominerte yrker som krever høyere utdanning vil gjøre at kommunal sektor ikke vil klare å rekruttere og beholde den beste arbeidskraften, og det vil gå ut over kvaliteten på velferdstjenestene. Det er heller ikke bærekraftig at lærere i skoleverket har hatt systematisk og vedvarende lavere lønnsvekst enn resten av kommunal sektor.

Lønnsnivået for universitets- og høyskoleutdannede i HTA kap. 4, gruppe 2, må i sterkere grad bidra til at unge velger utdanninger innenfor oppvekst, utdanning og helse. For å kunne rekruttere, utvikle og beholde kompetent arbeidskraft, må sektoren ha et lønnsystem som sikrer bedre uttelling for utdanning og kompetanse. Delingen av kapittel 4 i 2016 vil kunne bidra til en mer målrettet lønnsdannelse for de store gruppene med høyere utdanning i KS-området. Dette må gjenspeiles i årets hovedoppgjør, og i kommende tariffperiode. Dette er en forutsetning for at kommunene skal kunne dekke sitt behov for godt kvalifisert arbeidskraft, både på kort og lang sikt.

Det må gjennom avtaleverket stilles krav til at kommunene mer aktivt må bruke lønn for å rekruttere og beholde kvalifiserte ansatte fremfor å tilsette ukvalifiserte eller la stillinger stå tomme. De sentrale bestemmelsene som regulerer den lokale lønnsdannelsen for tilleggskompetanse og ansvar må styrkes. Kriterier og prosedyrer for lokale lønnstillegg må utformes slik at motivasjon og arbeidsmiljø ikke undergraves.

Tariffoppgjøret i 2018 må ha en tydelig innretning, som gir en klar reallønnsvekst og et høyere lønnsnivå for universitets- og høyskoleutdannede. Etter en tariffperiode der mange med høyere utdanning har opplevd reallønnsnedgang, er det viktig at alle nå sikres økt kjøpekraft gjennom et generelt prosentvis tillegg.

Pensjonsreformen forutsetter at arbeidsplasser og arbeidsmiljø innrettes slik at det reelt blir mulig å stå lenger i arbeid, og at eventuelle hindringer mot å stå lenger motvirkes. De sentrale parter i kommunal sektor må starte et partsarbeid om hvordan det skal legges til rette for at alle yrkesgrupper skal ha reell mulighet for et lengre yrkesliv.

## **Økonomiske krav**

Unio krever at lønnsforhandlinger for ansatte med høyere utdanning i gruppe 2 baseres på egen lønnsmasse og lønnsstatistikk.

Unio krever at det gis generelle tillegg i kap. 4, Gruppe 2, slik det fremgår av tabellen nedenfor.

Garantilønn og utregnet laveste årslønn heves med de samme tilleggene.

Til ledere i kapittel 4, Gruppe 2, kreves et generelt tillegg på 2,25 prosent av egen grunnlønn.

Virkningstidspunkt 1. mai 2018.

Gruppe 2	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	10 400	11 100
Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	10 000	10 000	10 200	10 400	10 600	11 200	11 700
Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	10 600	10 900	11 000	11 100	11 400	11 700	12 700
Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	11 200	11 400	11 500	11 700	11 900	12 500	13 700
Lektor med tilleggsutdanning	11 500	11 800	11 900	12 100	12 300	12 800	14 300

Ny merknad: Ved ansiennitetsopprykk gis ansiennitetstillegget i sin helhet til den enkeltes årslønn.

Unio opprettholder de økonomiske kravene, men vil forhandle videre med sikte på en forhandlingsløsning.

## **Krav til Hovedtariffavtalen**

### **Kapittel 1 Fellesbestemmelser**

*Unio aksepterer KS' krav til 2.3.1 Heltids-/ deltidstillinger.*

*Unio aksepterer KS' krav til 12.1.1.*

*De resterende av KS' krav til kapittel 1 Fellesbestemmelsene avvises.*

### **Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser**

Det vises til vedlegg 1.

### **Kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser**

Det vises til vedlegg 2.

## **Kapittel 7 Varighet**

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til og med 30.04.2020.

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom KS og forhandlingssammenslutningene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår.

Hvis Hovedtariffavtalen til den tid ikke er sagt opp av noen av partene med 3 – tre – måneders skriftlig varsel, er den fremdeles gjeldende i 1 – ett – år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjonen 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 og i HTA kap. 3 og 5 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, herunder «slitertillegg» avtalt i AFP-ordningen i privat sektor, 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 – fjorten – dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 – fjorten – dagers varsel – med utløp tidligst 1. mai 2019.

## **Vedlegg 1 Stillingskoder med hovedbenevnelse og rapporteringsbenevnelse/avansementsstillinger, stillingsgruppe og merknader**

Det vises til vedlegg 3.

## **Vedlegg 5**

*Unio aksepterer at henvisningen endres fra § 4 til § 3.*

## **Vedlegg 6**

*Unio avviser KS' krav til vedlegg 6.*

## **Andre krav**

### **Arbeidstid i barnehage**

Som følge av nemndskjennelse av 17.04.2018, utløper SFS 2201 Barnehager, skolefritidsordninger, skole og familiebarnehager 30.04.2018.

Unio fremmer følgende krav ved reforhandling av SFS 2201:

- En særavtale som sikrer barnehagelærers/pedagogisk leders tid til å arbeide selvstendig med planlegging, for- og etterarbeid.
- En særavtale som gir økt tid til planlegging, for- og etterarbeid for pedagogisk leder og barnehagelærer.

### **Partsarbeid**

Partsarbeid om hvordan det skal legges til rette for at alle yrkesgrupper skal ha reell mulighet for et lengre yrkesliv.

### **Til protokoll**

*Unio aksepterer følgende av KS' krav om punkter til protokoll:*

- b) Heltidskultur
- c) Garantiorndning for stillinger uten særskilt krav om utdanning
- d) Pensjon i tariffperioden
- e) Uttak av pensjon på bakgrunn av særaldersgrense
- f) Anbud/utskilling/konkurransetsetting/privatisering/fristilling mv av oppgaver/tjenester
- g) Musikk- og kulturskoler
- h) Undervisning etter introduksjonsloven
- i) Nedlegging av funksjoner, jf. SFS 2213

*Unio krever i tillegg videreføring av følgende punkter til protokoll pr. 01.05.2016:*

- f) Vedrørende de nye uførepensjonsreglene

Styret for pensjonskontoret bør følge nøye med på situasjonen for uføre ved overgang til nye regler. Dette bør gjelde både de som er uføre på overgangstidspunktet og nye uføretilfeller etter at nye regler er trådt i kraft.

- l) 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 2020.

Unio tar forbehold om nye og/eller endrede krav.

## Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

### 3.2 Lokal lønnspolitikk

For at den lokale lønnspolitikken og kriteriene for lønnstillegg skal bli tydelig, og gjøre det mulig for de ansatte å innrette seg etter dette, krever Unio endring i første ledd, første setning:

«Hovedtariffavtalens lønnsystem forutsetter at det utarbeides en lokal lønnspolitikk for kommunen/fylkeskommunen og for det enkelte tjenesteområde. Lønnspolitikken med tilhørende kriterier for lokale lønnstillegg må gjøres kjent for alle ansatte og utformes slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken.»

Med samme begrunnelse krever Unio endring i femte ledd, femte prikkpunkt:

«Den lokale lønnspolitikken skal:

- utformes og virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement.
- legge til rette for faglige karriereveier og avansementsmuligheter.
- angi kriterier for innplassering i eventuelle avansementsstillinger.
- etablere en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.
- vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse i det enkelte tjenesteområde gir lønnsmessig uttelling.»

### 3.3 Kompetanse – læring og utvikling

Unio krever endring av fjerde ledd og et nytt femte ledd:

«Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge de ansattes kompetanse og analysere kommunens/fylkeskommunens kompetansebehov. Det gjennomføres årlige drøftingsmøter om nødvendig kompetanse, kompetanseutvikling og rekrutteringssituasjonen innenfor hvert tjenesteområde i kommunen/fylkeskommunen. På denne bakgrunn og etter drøftinger med de tillitsvalgte, skal det utarbeides en plan om kompetanseutvikling for det enkelte tjenesteområde og for gjennomføring av kompetansehevende tiltak. Det vises for øvrig til kap. 1, § 14.2, tredje ledd.»

Dersom arbeidsgiver ansetter noen som ikke oppfyller kvalifikasjonskravene til stillingen, har arbeidsgiver ansvar for at det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak slik at den ansatte kvalifiseres for stillingen.»

### 3.4.4 Forhandlingsbestemmelser og tvisteløsning

Unio krever endring av tredje ledd:

«Grunnlaget for forhandlingene er blant annet ett eller flere av følgende kriterier:

- endret ansvarsområde
- oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål
- utøvelse av lederskap
- betydelige organisatoriske endringer
- behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft
- utdanning og kompetanse»

## Kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser

### 4.0 Innledende merknader

*Unio avviser KS' krav til pkt. 2.*

For at kriterier for lønn ikke skal undergrave motivasjon og arbeidsklima, krever Unio endring av punkt 3:

«3. Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse og ansvar, innsats og resultatoppnåelse.»

### 4.2.2 Særskilte forhandlinger

For å styrke den lokale lønnsdannelsen basert på særskilte forhandlinger, krever Unio endringer i bestemmelsens første og andre ledd, og nytt tredje ledd:

«Partene lokalt gjennomfører, kan uavhengig av ~~det som er nevnt under~~ pkt. 4.2.1 og 4.2.3, ~~ta~~ opp forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønnplasseringer og/eller annen godtgjøring innenfor Hovedtariffavtalens bestemmelser når:

- Det er foretatt ~~betydelige~~ organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer ut over det normale
- Det er skjedd ~~betydelige~~ endringer i en stillings arbeids- og ansvarsområde ut over det normale
- ~~Arbeids- og ansvarsområdet er endret som følge av at arbeidstakeren har fullført kompetansegivende etter-/videreutdanning~~»

Slike forhandlinger bør gjennomføres samlet minst en gang i året.»

### 4.2.3 Beholde og rekruttere arbeidstakere

For å sikre at HTA ikke praktiseres som et normallønssystem, men et garantilønssystem der det aktivt brukes lønn ut over de sentralt avtalte satser for å sikre kommunene kvalifisert arbeidskraft, krever Unio nytt andre ledd:

«Dersom arbeidsgiver ikke får kvalifiserte søkere ved første gangs utlysning av en stilling, skal stillingen lyses ut på nytt med angivelse av høyere avlønning.»

### 4.2.4 Kompetanse

For å styrke den lokale lønnsdannelsen basert på tilleggskompetanse, krever Unio endring i første og andre ledd:

«Partene lokalt gjennomfører, kan uavhengig av øvrige forhandlingsbestemmelser, ~~forhandle~~ forhandlinger om endret lønn når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videreutdanning. Slike forhandlinger bør gjennomføres samlet minst en gang i året.



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

Anke

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

#### **4.2.4 Kompetanse - merknad**

Unio krever endring (overstryking) av siste ledd, jf. krav om endring av pkt. 4.2.2:

«Merknad:

I henhold til kapittel 3.2 legges den lokale lønnspolitikken til grunn for forhandlingene. Det kan i denne forbindelse også vurderes innplassering i annen stillingskode eller i avansementsstilling i henhold til kriterier fastsatt i den lokale lønnspolitikken.

Det vises også til kapittel 3.3, der betydningen av kompetanseutvikling vektlegges, herunder etter-/videreutdanning av minimum et halvt/ett års varighet, kompetansegivende oppgaver og annen opplæring av betydning for stillingen, spisskompetanse og utvikling av realkompetanse. I denne sammenhengen er fagarbeiderstillinger med relevant fagskoleutdanning og høgskoleutdanning med ettårig videreutdanning særlig relevant.

~~«Dersom arbeids- og ansvarsområdet er endret kan det forhandles etter 4.2.2.»~~

VEDLEGG 3

## Vedlegg 1 Stillingskoder med hovedbenevnelse og rapporteringsbenevnelse/avansementsstillinger, stillingsgruppe og merknader

### Stillingskoder i kapittel 4

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelse Avansementsstillinger	Stillingsgruppe. Merknader
xxxx	<u>Spesialsykepleier med tilleggsutdanning</u>	<u>Spesialsykepleier med tilleggsutdanning I</u>	Gruppe 2 <u>Adjunkt med tilleggsutdanning og stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning</u>
xxxx	<u>Spesialfysioterapeut med tilleggsutdanning</u>	<u>Spesialfysioterapeut med tilleggsutdanning I</u>	Gruppe 2 <u>Adjunkt med tilleggsutdanning og stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning</u>
xxxx	<u>Spesialpedagog med tilleggsutdanning</u>	<u>Spesialpedagog med tilleggsutdanning I</u> <u>Spesialbarnehagelærer med tilleggsutdanning</u>	Gruppe 2 <u>Adjunkt med tilleggsutdanning og stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning</u>
xxxx	<u>Tverrfaglig spesialutdanning med høgskole med tilleggsutdanning</u>	<u>Tverrfaglig spesialutdanning med høgskole med tilleggsutdanning I</u>	Gruppe 2 <u>Adjunkt med tilleggsutdanning og stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning</u>

Unio krever nye rapporteringsbenevnelse til Stilling med krav om mastergrad:

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelse Avansementsstillinger	Stillingsgruppe. Merknader
7712	Stilling med krav om mastergrad	<u>Logoped med mastergrad</u> <u>Musikoterapeut med mastergrad</u> <u>Sykepleier med mastergrad</u> <u>Fysioterapeut med mastergrad</u> <u>Barnehagelærer med mastergrad</u> <u>Pedagogisk leder med mastergrad</u> <u>Spesialpedagog med mastergrad</u> <u>Ergoterapeut med mastergrad</u> <u>Barnevernspedagog med mastergrad</u> <u>Bibliotekar med mastergrad</u>	Gruppe 2 Lektor og Stilling med krav om mastergrad (min. 300 studiepoeng)

Unio krever at merknad til Miljøveileder/ -konsulent fjernes:

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelse Avansementsstillinger	Stillingsgruppe. Merknader

6684	Miljøveileder/ -konsulent	Miljøveileder/ -konsulent	Fagarbeiderstilling / tilsvarende fagarbeiderstilling <del>Merknad: Miljøveileder i stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning: Lærere og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng)</del>
------	---------------------------	---------------------------	--