

PROSESSKRIV FOR RIKSLØNNSNEMNDA

10. AUGUST 2021

VEDRØRENDE

ARBEIDSTVISTEN MELLOM KS OG UNIOS MEDLEMSFORBUND OM

MELLOMOPPGJØRET 2021

1. Innledning

Årets mellomoppgjør endte etter forhandlinger og mekling i at Unios forhandlingssammenslutning i KS-området forkastet meklingsforslaget, og gikk ut i streik. Streiken ble den 4. juni avblåst, da regjeringen ved arbeids- og sosialministeren varslet at de ville stanse streiken ved tvungen lønnsnemnd. Stortinget vedtok den 15. juni 2021 lov om lønnsnemndbehandling av arbeidstvisten mellom Unio og KS, og loven ble sanksjonert i statsråd 18. juni 2021 og er trådt i kraft. Fellesdokumentasjonen foran årets mekling følger som bilag I, med utvekslede krav og tilbud i forhandlingsfasen, Hovedtariffavtalen 1.5.2020-30.4.2022 (HTA), Hovedavtalen 1.1.2020-31.12.2021 (HA), TBSK-rapporten (Teknisk beregnings- og statistikkutvalg for KS-området), samt hovedrapport og tilleggsrapport om undervisningspersonalets lønnsutvikling sammenlignet med andre i KS-området. I bilag II ligger møtebøkene og forslag fra meklingene i 2019, 2020 og 2021.

2. Tvistens omfang

Tvisten gjelder meklingsresultatet etter forhandlinger og mekling etter HTA, kap. 6, pkt 6.2 (sentral tekst markert i gult):

Kapittel 6 Varighet og regulering 2. avtaleår

6.1

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til og med 30.4.2022.

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

6.2

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

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Lønnsutviklingen i 2020 for arbeidere og funksjonærer i industrien i NHO-området, øvrige offentlige ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn for forhandlingene. En troverdig ramme for lønnsutviklingen i frontfaget i 2021 er også en del av grunnlaget.

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 2021.

Partenes valgte organer (representantskap, landsstyre, hovedstyre) skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller meklingsresultat.

Krav og tilbud under forhandlingene har vært avgrenset til lønnstillegg og avsetning til lokale forhandlinger etter HTA kap 4 mellom Unio og KS. Tvisten er etter Unios oppfatning avgrenset til dette;

- generelle tillegg og heving av sentrale grunnlønnsplasseringer med virkningstidspunkt, jf HTA, kap 4, pkt 4.1, og
- avsetning og virkningstidspunkt til lokale forhandlinger, med eventuelle føringer for dette, jf HTA, pkt 4.2.1

3. Partsforhold

Hovedtariffavtalen for perioden 1.5.2020-30.4.2022 gjelder mellom KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon, jf HAs del A §1-2. HA del A er HTA kap 0.

4. Forhandlingsordningen i KS om hovedtariffavtaler

Unio er forhandlingsberettiget forhandlingssammenslutning etter HAs del A, § 1-5, på vegne av sine medlemsforbund om hovedtariffavtaler, jf HAs del A, §4, §§ 4-2 og 4-4.

Unios medlemsforbund i KS-området er:

Utdanningsforbundet

Norsk Sykepleierforbund

Norsk Fysioterapeutforbund

Akademikerforbundet

Norsk Ergoterapeutforbund

Bibliotekarforbundet

Forskerforbundet

Det norske maskinistforbund

Norsk Radiografforbund

Det norske Diakonforbund

Den norske kirkes presteforening

5. Årets forhandlinger og mekling

Vedlagt følger fellesbilaget til meklingen, som gjengir det meste av grunnlaget for årets mekling, jf bilag I.

Årets mellomoppgjør startet den 21. april, med utveksling av krav og tilbud. Unios utgangspunkt for årets mellomoppgjør framgår klart av Unios krav I datert 21. april kl 12.00, herunder henvisningen til meklingene i sak 2019-013 Unio vs KS, og meklingsløsningene mellom KS og henholdsvis

Utdanningsforbundet og Norsk Sykepleierforbund etter at begge Unios største forbund hadde forkastet forhandlingsforslaget i uravstemming (meklingene i sak 2020-057 og sak 2020-055).

KS fremmet økonomisk tilbud den 27. og 30. april (flak 1 og 2), og Unio fremmet økonomisk krav (flak 1 og 2) på samme datoer. Partene konstaterte den 30. april at det ikke var grunnlag for enighet, og forhandlingene ble brutt, jf bruddprotokoll av 30. april.

Meklingen ble formelt startet i begynnelsen av mai 2021, med meklingsinnspurt 25. og 26. mai. Meklerens forslag ble forkastet av Unio natt til den 27. mai 2021.

HTA er likelydende for Unio, LO Kommune, YS Kommune, Unio og Akademikerne-kommune, og Unio var eneste forhandlingssammenslutning som forkastet meklerens forslag og gikk i streik. Norsk Lektorlag i Akademikerne forkastet også forslaget og gikk i streik, jf Hovedavtalens del A, §4-4, 2.ledd, men er senere kommet til enighet med KS.

6. Begrunnelser for krav

Unio mener at årets mellomoppgjør måtte ta igjen etterslepet etter frontfaget i 2020 (frontfaget endte på 2,2%, og KS endte på 1,7%), jf. TBUs rapport 2021 (NOU 2021:5, Tabell 1.1). To store utfordringer måtte løses samtidig:

- 1) Lønnsnivå og de felles erkjente problemene med å beholde, mobilisere og rekruttere de kvinnedominerte høyskolegruppene, særlig sykepleiere og spesialsykepleiere i primærhelsetjenesten, og
- 2) Lønnsutviklingen og rekruttere/beholde kvalifiserte ansatte i undervisningsstillinger i grunnskolen og videregående skole.

Hele Unio var i mekling i 2019, jf sak 2019-013. Da forelå det et forhandlingsresultat mellom KS og LO Kommune og YS Kommune. Hovedårsaken til bruddet i 2019, var at undervisningsstillingene kom dårlig ut sammenlignet med andre i KS-området.

Flere utvalg ble nedsatt, og det forelå enighet med KS om en pro rata-fordeling av lokal pott til undervisningsstillinger i etterfølgende oppgjør (2020-oppgjøret). TBSK leverte rapport om undervisningsstillingenes (U5) lønnsvekst i 2020 fra 2004 til 2020, jf rapport datert 18. juni 2020, og tilleggsrapport i år med tall etter fjoråret rett etter hovedrapporten, jf tilleggsrapport av 25. mars 2021 (graf vedlagt):

Vekst i gjennomsnittlig månedsfortjeneste fra 1. desember til 1. desember i prosent

Akkumulert	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, samlet, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2	Kapittel 3.4	Kapittel 5	KS-området samlet
2004-2009	19,8	27,0	26,6	25,1	23,4	24,0	25,4	20,8	29,6	28,8	24,6
2009-2013	14,9	15,9	15,1	15,6	15,3	15,2	15,8	14,6	18,5	18,9	16,0
2010-2018	24,8	26,9	24,5	26,0	25,2	25,6	25,9	23,9	26,4	31,2	27,3
2010-2020	29,7	33,5	29,8	34,0	30,9	31,5	32,1	30,1	31,4	37,5	33,4
2013-2020	18,7	20,9	18,2	21,6	19,2	19,8	19,7	19,2	16,1	20,9	20,8
2004-2020	63,5	77,8	72,4	75,8	69,5	71,1	73,8	65,0	78,2	85,1	74,7

Kilde: Tilleggsrapport til partsammensatt utvalg: Lønnsutvikling for undervisningsansatte sammenlignet med øvrige ansatte i KS-området - utdrag av tabell 4.4.

Dette illustrerer mindrelønnsutviklingen for undervisningspersonalet i hele perioden KS har hatt forhandlingsansvaret for undervisningspersonell.

2020-oppgjøret ble utsatt og sterkt preget av korona-pandemien. Frontfagsrammen endte på 1,7% ultimo august 2020, etter anslag på 3,6% før landet ble nedstengt 12. mars 2020.

Unios to største forbund, Utdanningsforbundet (sak 2020-57) og Norsk Sykepleierforbund (sak 2020-055), endte i mekling. Meklingsresultatene ble forventet fulgt opp av KS og meklerne i årets oppgjør.

KS og Utdanningsforbundet var enige om at videre oppfølging av PSU-rapport med tilleggsrapport måtte avklares i dette mellomoppgjøret, jf meklingsprotokollen i sak 2020-057.

KS og NSF var enige om at mangelen på sykepleierkompetanse skulle legges til grunn for oppgjøret i 2021, jf meklingsprotokollen i sak 2020-055. Det var også enighet om at mangelen på sykepleierkompetanse er et alvorlig hinder for utfordringen kommunene står i med tanke på å møte innbyggernes behov for helse- og omsorgstjenester.

Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU) har dokumentert at kommunesektoren, og særlig undervisning, kom dårlig ut i 2020. Det er videre dokumentert i årets rapport og rapporten fra 2016, at mindrelønnsutviklingen for undervisningspersonalet ikke bare var slik i fjor, men har vært slik i hele perioden KS har hatt forhandlingsansvaret for undervisningspersonell, jf tallene under fra TBU-rapportene fra 2021 og 2016, tabell 1.1:

Lønnsvekst	2020	2015-2020	2010-2015	2005-2010
Kommuneansatte i alt	1,7	13,8	20,0	26,0
Kommune - øvrige	1,9	14,5	20,7	28,0
Undervisningsansatte	1,2(1,5)	12,4	19,0	21,5
NHO Industri	2,2	12,8	19,9	26,4
Virke varehandel	3,6 (2,7)	15,8	19,0	20,5
Finans	2,9	16,8	23,8	29,0

Siste versjon av Kommunesektorens arbeidsgivermonitor fra 2019 viser at det er svært vanskelig for kommunene å rekruttere til helsesektoren.

(<https://www.ks.no/globalassets/arbeidsgivermonitoren/KS-arbeidsgivermonitor2019-F36.pdf>)

Unio kan ikke se at forutsetningene fra meklingsløsningene i 2019 og 2020 er fulgt opp av KS i mellomoppgjøret 2021 på noen måte. Dette viser etter Unios oppfatning at meklinger i KS-området ikke har fungert etter hensikten. Rammen for mellomoppgjøret i 2021, gir svært beskjeden kompensasjon for etterslepet sammenlignet med frontfaget i 2020 for Unios grupper, uten synlige prioriteringer som forventet i forkant av oppgjøret.

Unio vil i tillegg hevde at også årets estimat etter frontfagets oppgjør på 2,7% er klart underestimert, ved at årets lønnsglidning er anslått for lavt (anslått til 1,0%). Vi mener en glidning i gjennomsnitt på 1,3% for NHO Industri samlet er mer realistisk, ettersom dette var den samlede, gjennomsnittlige glidningen i normalårene 2017, 2018 og 2019, jf TBUs rapport 2021 (NOU 2021:5, s 11). 2016 var et unntaksår pga meget lav oljepris og påfølgende stor endring i arbeidsstokken, og 2020 var pandemi-året med svært lav lønnsvekst for de fleste.

Unio vil understreke at hele samfunnet er avhengig av å beholde bemanning og kompetanse i velferdsstaten, noe som har blitt ytterligere tydeliggjort gjennom et år med pandemi. Det er vekselvirkningen mellom de verdier som skapes i offentlig og privat sektor som bidrar til høy verdiskaping og høy sysselsetting i hele samfunnet. Rekrutteringsutfordringene i offentlig sektor er

nå så store at det bidrar til at velferdstjenestene og samfunnet vårt ikke fungerer slik befolkningen må kunne forvente.

Kapasiteten blir truet og tjenestene blir dårligere når vi ikke klarer å rekruttere og beholde ulike yrkesgrupper med høyere utdanning. Derfor må lønnsutviklingen for ansatte med høyere utdanning i kommunesektoren være høyere enn i industrien fremover, slik at offentlig sektor blir i stand til å beholde, mobilisere og rekruttere tilstrekkelig antall kvalifiserte ansatte.

På denne bakgrunn nedlegges følgende påstand, basert på det forkastede forslag fra mekler i sak 2021-014:

7. Påstand

Meklerens forslag i sak 2021-014, gjøres gjeldende med følgende endringer med virkning fra 1. mai 2021;

I. ØKONOMI 2021

A. HTA kap 4 – Sentrale tillegg pr 1.5.2021 (endringen gjelder kun gruppe 2)

Sentrale lønnstillegg - pr. 1. mai 2021		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Gr. 2.	Lærer og stillinger med krav om 3-årig U/H-utd.	12 100	12 500	12 900	13 300	13 700	15 300	22 600
	Adjunkt og stillinger med krav om 4-årig U/H-utd.	12 300	12 700	13 100	13 500	13 900	22 600	25 000
	Adjunkt m/till. og stillinger med krav om 5-årig U/H-utd.	12 400	12 800	13 300	13 700	14 100	23 400	25 800
	Lektor og stillinger med krav om mastergrad	14 300	14 700	15 100	15 500	15 900	25 000	28 200
	Lektor med tilleggsutdanning	15 000	15 400	15 800	16 200	16 600	27 400	30 600

B. HTA kap 4 – Generelt tillegg til arbeidsledere, fagledere og ledere pr 1.5.2021

Det gis et generelt tillegg på 3,2% av egen grunnlønn pr 30.4.2021.

C. HTA kap 4, pkt 4.2.1 Lokale forhandlinger

Nytt avsnitt tas inn etter første setning;

Undervisningsstillingene i den enkelte kommune/fylkeskommune skal sikres minst en pro rata fordeling av lønsmassen. Med undervisningsstillingene menes stillingskodene 7961 lærer, 7962 adjunkt, 7963 adjunkt med tilleggsutdanning, 7965 lektor og 7966 lektor med tilleggsutdanning (i det videre kalt U5). Partene er enige om at KS beregner og sender ut størrelse på pott og lønnsmasse for U5, på samme måte som for kap 4.2.1 for øvrig. Ved uenighet om fordelingen av pro rata-potten til U5, skal alle midlene fordeles til ansatte i disse stillingene med et likt prosentvist tillegg av den enkeltes lønn pr 30.4.2021 med virkning fra 1.10.2021. Med lønn menes grunnlønn og eventuelle funksjonstillegg.

D. HTA kap 4 – Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – tabell pr 1.5.2021

Tabellen i HTA pkt 4.1 justeres i tråd med tilleggene i A.

II. TIL PROTOKOLL

Nytt pkt C : TBSK skal utarbeide en tilleggsrapport tilsvarende som i 2020 i tilknytning til TBSKs ordinære rapport foran hvert oppgjør, jf Riksmeklerens møtebok i sak 2020-057, pkt. 2.

Det tas forbehold om eventuell senere endring av påstand.

Steffen Handal

Leder av Unio kommune

(sign.)

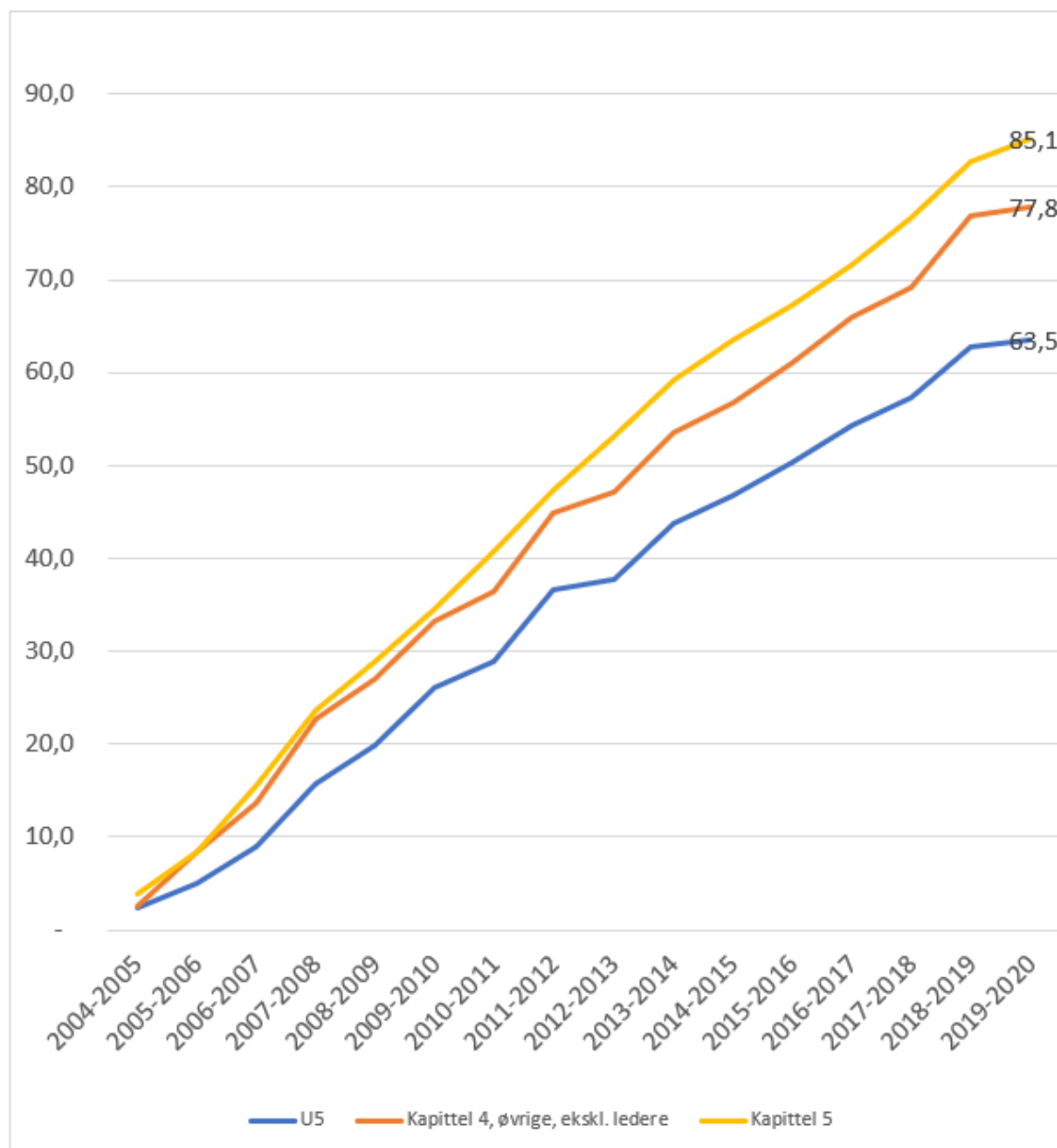
Klemet Rønning-Aaby

Forhandlingssjef i Unio

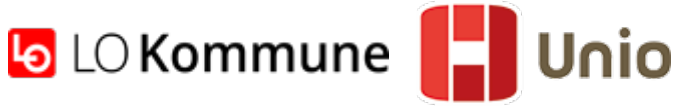
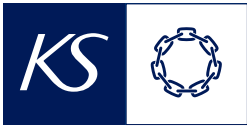
(sign.)

Vedlegg:

Akkumulert datolønnsvekst av månedsfortjeneste 2004 – 2020 basert på PSU-tilleggsrapport tabell 4.4.



U5	De fem lærergruppene samlet (lærer, adjunkt, adjunkt m/tillegg, lektor, lektor m/tillegg)	63,5
Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Alle andre stillinger i KS med sentral og lokal lønnsdannelse (unntatt ledere)	77,8
Kapittel 5	Akademikere og ingeniører	85,1
Kilde	Tilleggsrapport til partsammensatt utvalg, Lønnsutvikling for undervisningsansatte sammenlignet med øvrige ansatte i KS-området. (25. mars 2021)	



Mekling

Mellomoppgjøret pr. 1. mai 2021

1. KS
 - a. KS' tilbud nr. 1 (21.4.2021 kl. 12.00)
 - b. KS Flak nr. 1 (27.4.2021 kl. 15.00)
 - c. KS Flak nr. 2 (30.4.2021 kl. 10.00)
 - d. Bruddprotokoll (30.4.2021 kl. 12.00)
2. LO kommune
 - a. Krav nr. 1 (21.4.2021 kl. 12.00)
 - b. Flak nr. 1 (27.4.2021 kl. 15.00)
 - c. Flak nr. 2 (30.4.2021)
 - d. Bruddprotokoll (30.4.2021 kl. 12.00)
3. Unio
 - a. Krav nr. 1 (21.4.2021 kl. 12.00)
 - b. Flak nr. 1 (27.4.2021 kl. 15.00)
 - c. Flak nr. 2 (30.4.2021)
 - d. Bruddprotokoll (30.4.2021 kl. 12.00)
4. YS-K
 - a. Krav nr. 1 (21.4.2021 kl. 12.00)
 - b. Flak nr. 1 (27.4.2021 kl. 15.00)
 - c. Flak nr. 2 (30.4.2021)
 - d. Bruddprotokoll (30.4.2021 kl. 12.00)
5. Akademikerne
 - a. Krav nr. 1 (21.4.2021 kl. 12.00)
 - b. Flak nr. 1 (27.4.2021 kl. 15.00)
 - c. Flak nr. 2 (30.4.2021)
 - d. Bruddprotokoll (30.4.2021 kl. 12.00)

6. Forhandlingsresultat – hovedtariffoppgjøret 2020

Hovedtariffavtalen: <https://www.ks.no/fagomrader/lonn-og-tariff/hovedtariffavtalen/>

Hovedavtalen: <https://www.ks.no/fagomrader/lonn-og-tariff/hovedavtalen/hovedavtalen-01.01.2020--31.12.2021/>

TBSK-rapporten: <https://www.ks.no/contentassets/1488a77224b643569ebe54db4bceed23/TBSK-rapport-2021.pdf>

Lønnsutvikling undervisningspersonell - hovedrapport:

<https://www.ks.no/contentassets/633d3f7cb41e4005bb52cfd330e53d4a/PSU-Lonnsutvikling-undervisningsansatte-sammenlignet-med-ovrige-ansatte-i-KS-området.pdf>

Tilleggsrapport: <https://www.utdanningsforbundet.no/globalassets/lonn-og-arbeidsvilkar/lonnsoppgjor/ks/tilleggsrapport---psu-lonnsutvikling-for-undervisning.pdf>



MELLOMOPPGJØRET

2021

KS

TILBUD

NR. 1

21. APRIL 2021

kl. 12.00

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

Hovedlinjer for mellomoppgjøret 2021

Bakgrunn

Mellomoppgjøret 2021 gjennomføres under en pandemi som legger betydelige begrensninger på sosial og økonomisk aktivitet. Pandemien rammer ulikt og for mange enkeltmennesker, familier og virksomheter medfører situasjonen store påkjenninger. Mange har mistet arbeid og inntekt, mange har vært og er permitterte. Mange har også opplevd sykdom og langvarige plager, og noen har opplevd å miste nære og kjære.

Pandemien synliggjort kommunene og fylkeskommunenes dyktige, kompetente medarbeidere. Vi har sammen håndtert ekstraordinære utfordringer på en imponerende måte over lang tid. Dette har vært mulig fordi hele *laget* – ansatte i alle grupper og i politisk- og administrativ ledelse i kommuner og fylkeskommuner sammen både har ønsket og evnet å håndtere denne ekstraordinære situasjonen.

Utfordringene har blitt håndtert på en imponerende måte, men situasjonen er krevende. Kommunene og fylkeskommunene rapporterer om stort press på ansatte over tid. Det har for mange vært krevende å sikre tilstrekkelig bemanning, særlig innen helse- og omsorgstjenestene, skolene og barnehagene.

Normalisering og gjenåpning blir også en omstillingsprosess. KS er opptatt av at presset på ansatte på alle nivåer i tjenestene må hensyntas i en lang periode fremover. Vi må fortsatt utnytte potensialet som ligger i et godt partssamarbeid og samhandling, hvor tillit mellom partene er avgjørende og vil gjøre prosessen lettere.

Arbeidstakerne er kommunesektorens viktigste ressurs. Partene bidrar, gjennom ansvarlige lønnsoppgjør, til at kommuner og fylkeskommuner settes i stand til å levere og utvikle gode tjenester i tråd med innbyggernes forventninger, krav og behov også etter pandemien.

Til sammen og hver for seg utgjør alt dette deler av bakteppet for mellomoppgjøret 2021

Forhandlingsgrunnlag

Regulering 2. avtaleår, jf HTA kapittel 6, pkt. 6.2

«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 i 2020 for arbeidere og funksjonærer i industrien i NHO-området, øvrige offentlige ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn for forhandlingene. En troverdig ramme for lønnsutviklingen i frontfaget i 2021 er også en del av grunnlaget.

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 2021.

Partenes valgte organer (representantskap, landsstyre, hovedstyre) skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller meklingsresultat.»

Årslønnsvekst over tid

Årslønnsveksten i KS-området har, men unntak av «korona-året» 2020, vært høyere enn den anslåtte rammen fra frontfaget hvert år de siste fem årene. Samlet lønnsvekst de siste fem årene er høyere i KS-området enn i NHO-bedrifter i industrien. Det samme gjelder også for kapittel 4, og de to undergruppene av kapittel 4, gruppe 1 og gruppe 2.

År	Anslag	Resultater (årslønnsvekst)						
		Frontfags-ramme	NHO-bedrifter i industrien	Staten	Spekter helse	KS-området	HTA Kap 4	HTA Kap 4, gruppe 1
2016	2,4	1,9	2,4	2,0	2,5	2,5	2,6	2,5
2017	2,4	2,4	2,3	3,6	2,5	2,4	2,5	2,4
2018	2,8	2,6	2,7	3,4	2,9	2,9	2,8	2,9
2019	3,2	3,1	3,8	3,4	3,5	3,5	3,5	3,7
2020	1,7	2,2	1,8	1,8	1,7	1,7	1,5	2,0
Samlet vekst 2015-2020		12,8	13,7	15,0	13,8	13,7	13,6	14,2

Kilde: TBU, TBSK og KS

Siden enigheten i Holden III-utvalget, dvs. perioden 2014 – 2020, har årslønnsveksten i NHO-bedrifter i industrien samsvart godt med rammeanslaget. Størst differanse var det i 2016 da lønnsveksten ble 0,5 prosentpoeng lavere enn anslaget, og i 2020 da lønnsveksten ble 0,5 prosentpoeng høyere enn anslaget. For de resterende årene har differansen vært 0,2 prosentpoeng eller mindre.

TBSK (Teknisk beregnings- og statistikkutvalg for kommunesektoren) la fram sin rapport 25.3.2021 med bl.a. tall for lønnsutviklingen, lønnsoverheng til 2021 og den gjennomsnittlige lønnsglidningen. KS viser til dette.

NHO har i forståelse med LO den 11.4.2021 vurdert den økonomiske rammen i frontfaget. KS viser til dette.

Økonomi

Mellomoppgjøret i 2021 gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som gir en lønnsvekst på linje med sammenlignbare tariffområder.

Oppgjøret må gjennom brede og samlende tiltak ta hensyn til alle ansattes betydning for kommunesektorens evne til å levere og utvikle gode tjenester, og til rekrutteringsutfordringene sektoren står overfor.

Dette ivaretas ved å disponere den økonomiske rammen mellom generelle lønnstillegg for stillinger i HTA kapittel 4 og avsetning av lønnsmidler til lokale forhandlinger etter HTA kapittel 4, pkt. 4.2.1.

Sentrale tillegg gis med virkningsdato 1. mai 2021. KS kommer tilbake til virkningsdato for lokale forhandlinger etter HTA pkt. 4.2.1.

Gjennomgått i forhandlingsledermøte 27. April 2021 kl. 1500

(Med forbehold om endringer og korrektur)

MELLOMOPPGJØRET PR. 1.5.2021

I ØKONOMI 2021

A. HTA kapittel 4, pkt. 4.2.1 - Lokale forhandlinger

Det avsettes midler til lokale forhandlinger på 1,4 prosent pr. 1.7.2021.

Forhandlingene gjennomføres innen 15.10.2021. Frist for å melde inn uenighet til sentral organisatorisk behandling, er 1.11.2021. De lokale parter oppfordres til å starte forberedelsene, herunder lønnspolitiske drøftingsmøter, jf. HTA vedlegg 3 så tidlig som mulig.

B. HTA kapittel 4 – Sentrale tillegg pr. 1.5.2021

Stillingsgrupper		Sentrale lønnstillegg - pr. 1.5.2021						
		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	6 400	6 400	6 400	6 400	6 400	6 400	7 900
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	7 900	7 900	7 900	7 900	7 900	7 900	8 500
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	8 200	8 200	8 200	8 200	8 200	8 200	8 800
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	8 300	8 400	8 500	8 700	9 000	9 200	10 400
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	8 700	8 900	9 200	9 400	9 700	10 100	10 500
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	9 500	9 600	9 700	9 800	10 100	10 400	11 300
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	9 900	10 100	10 200	10 400	10 500	11 100	12 200
	Lektor med tilleggsutdanning	10 300	10 400	10 600	10 700	10 900	11 400	12 700

C. HTA kapittel 4 – Generelt tillegg til arbeidsledere, fagledere og ledere pr. 1.5.2021

Ansatte i stillingskodene 7003, 7004, 7453, 7451, 7458, 7459, 7951 og 7954 gis et lønnstillegg på 1,9 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2021. Virkningsdato er 1.5.2021.

D. HTA kapittel 4 – Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – tabell pr. 1.5.2021

Stillingsgrupper		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - pr. 1.5.2021							
		0 år Garanti- lønn	Utregnet	2 år ans.tillegg	4 år ans.tillegg	6 år ans.tillegg	8 år ans.tillegg	10 år ans.tillegg	16 år ans.tillegg
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	309 300	Utregnet tillegg for ans.	5 500	2 800	3 000	8 100	46 300	39 400
			Utregnet laveste årslønn	314 800	317 600	320 600	328 700	375 000	414 400
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	360 100	Utregnet tillegg for ans.	6 400	3 500	4 200	11 400	43 700	10 600
			Utregnet laveste årslønn	366 500	370 000	374 200	385 600	429 300	439 900
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	382 400	Utregnet tillegg for ans.	6 400	3 500	4 200	11 400	41 700	10 600
			Utregnet laveste årslønn	388 800	392 300	396 500	407 900	449 600	460 200
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	419 700	Utregnet tillegg for ans.	10 100	10 100	10 200	10 300	50 200	6 200
			Utregnet laveste årslønn	429 800	439 900	450 100	460 400	510 600	516 800
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	460 300	Utregnet tillegg for ans.	10 200	10 300	10 200	20 300	20 400	10 400
			Utregnet laveste årslønn	470 500	480 800	491 000	511 300	531 700	542 100
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	500 900	Utregnet tillegg for ans.	9 800	4 700	4 900	10 600	18 000	41 000
			Utregnet laveste årslønn	510 700	515 400	520 300	530 900	548 900	589 900
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	526 300	Utregnet tillegg for ans.	10 000	5 800	5 700	5 300	29 500	54 700
			Utregnet laveste årslønn	536 300	542 100	547 800	553 100	582 600	637 300
	Lektor med tilleggsutdanning	543 900	Utregnet tillegg for ans.	10 500	5 900	5 600	8 200	27 300	64 200
			Utregnet laveste årslønn	554 400	560 300	565 900	574 100	601 400	665 600

II FRIST

Partenes valgte organer (representantskap, landsstyre, hovedstyre) har frist til (f.eks) 28.5.2021 for godkjenning av anbefalt forhandlingsresultat. (f.eks 22.6.2021 for anbefalt meklingsresultat.)

Beregninger

Årslønnsvekstramme	Kapittel 4 totalt	Ledere	Gruppe 1	Gruppe 2
Overheng til 2021	0,3 %	0,5 %	0,3 %	0,3 %
Anslag glidning i 2021	0,3 %	0,9 %	0,3 %	0,3 %
KR-tillegg tabell per 1.5.2021	1,2 %	0,0 %	1,2 %	1,2 %
%-tillegg ledere kap. 4 per 1.5.2021	0,05 %	1,2 %	0,0 %	0,0 %
Lokal pott 1,4 % per 1.7.2021	0,7 %	0,7 %	0,7 %	0,7 %
Sum sentrale tillegg	1,9 %	1,9 %	1,9 %	1,9 %
Anslag årslønnsvekst 2020 - 2021	2,5 %	3,3 %	2,5 %	2,5 %
Anslag overheng til 2022	1,4 %	1,6 %	1,4 %	1,4 %

Stillingsgruppe	Årsverk	Andel årsverk	Tillegg per årsverk per 1.5.2020 (eks. lokal pott)	%-tillegg av grunnlønn eks. pott per 1.5.2020
Ledere kapittel 4	10 679	3,4 %	10 517	1,9 %
Uten krav til utdanning	51 703	16,6 %	7 208	1,9 %
Fagarbeider	92 129	29,6 %	8 310	1,9 %
Fagarbeider m/fagskole	3 949	1,3 %	8 643	1,9 %
Lærer og 3 år U/H	68 685	22,1 %	9 628	1,9 %
Adjunkt og 4 år U/H	35 185	11,3 %	10 162	1,9 %
Adjunkt m/tillegg og 5 år U/H	32 630	10,5 %	10 931	1,9 %
Lektor og master	4 104	1,3 %	10 943	1,9 %
Lektor med tillegg	12 040	3,9 %	11 913	1,9 %
Kjønn				
Kvinner	241 878	78 %	9 154	1,92 %
Menn	69 759	22 %	9 157	1,90 %

Gjennomgått i forhandlingsledermøte 30. april 2021 kl. 10.00
(Med forbehold om endringer og korrektur)

MELLOMOPPGJØRET PR. 1.5.2021

I ØKONOMI 2021

A. HTA kapittel 4, pkt. 4.2.1 - Lokale forhandlinger

Det avsettes midler til lokale forhandlinger på 1,3 prosent pr. 1.7.2021.

Forhandlingene gjennomføres innen 15.10.2021. Frist for å melde inn uenighet til sentral organisatorisk behandling, er 1.11.2021. De lokale parter oppfordres til tidligst mulig å gjennomføre lønnspolitiske drøftingsmøter, jf. HTA kap. 3, pkt. 3.2.1, samt drøftinger etter pkt. 3.2, 3. ledd.

KS vil komme tilbake til eventuelle føringer for de lokale forhandlingene.

B. HTA kapittel 4 – Sentrale tillegg pr. 1.5.2021

Stillingsgrupper		Sentrale lønnstillegg - pr. 1.5.2021						
		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	6 400	7 400	7 400	7 400	7 400	7 400	9 500
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	7 900	9 000	9 000	9 000	9 000	9 000	10 800
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	8 200	9 000	9 000	9 000	9 000	9 000	11 300
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	8 300	9 000	9 200	9 400	9 600	10 000	12 600
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	8 700	9 500	9 900	10 200	10 400	11 700	12 600
	Adjunkt med tilleggstudanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	9 500	9 800	10 200	10 500	10 900	12 000	14 000
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	10 300	11 300	11 600	11 700	12 500	14 000	15 000
	Lektor med tilleggstudanning	10 400	11 400	11 700	11 800	12 600	14 300	15 600

C. HTA kapittel 4 – Generelt tillegg til arbeidsledere, fagledere og ledere pr. 1.5.2021

Ansatte i stillingskodene 7003, 7004, 7451, 7453, 7458, 7459, 7951 og 7954 gis et lønnstillegg på 2,2 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2021. Virkningsdato er 1.5.2021.

D. HTA kapittel 3, pkt. 3.5 Avlønning frikjøpt tillitsvalgt

Frikjøpt tillitsvalgt avlønnes med minimum kr. 460 000.

E. HTA kapittel 4 – Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – tabell pr. 1.5.2021

Stillingsgrupper		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - pr. 1.5.2020							
		0 år Garanti- lønn		2 år Ans.tillegg	4 år Ans.tillegg	6 år Ans.tillegg	8 år Ans.tillegg	10 år Ans.tillegg	16 år Ans.tillegg
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	309 300	Utregnet tillegg for ans.	6 500	2 800	3 000	8 100	46 300	40 000
			Utregnet laveste årslønn	315 800	318 600	321 600	329 700	376 000	416 000
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	360 100	Utregnet tillegg for ans.	7 500	3 500	4 200	11 400	43 700	11 800
			Utregnet laveste årslønn	367 600	371 100	375 300	386 700	430 400	442 200
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	382 400	Utregnet tillegg for ans.	7 200	3 500	4 200	11 400	41 700	12 300
			Utregnet laveste årslønn	389 600	393 100	397 300	408 700	450 400	462 700
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	419 700	Utregnet tillegg for ans.	10 700	10 200	10 200	10 200	50 400	7 600
			Utregnet laveste årslønn	430 400	440 600	450 800	461 000	511 400	519 000
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	460 300	Utregnet tillegg for ans.	10 800	10 400	10 300	20 200	21 300	10 900
			Utregnet laveste årslønn	471 100	481 500	491 800	512 000	533 300	544 200
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	500 900	Utregnet tillegg for ans.	10 000	5 000	5 100	10 700	18 800	42 100
			Utregnet laveste årslønn	510 900	515 900	521 000	531 700	550 500	592 600
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	526 700	Utregnet tillegg for ans.	10 800	6 000	5 600	6 000	30 400	54 600
			Utregnet laveste årslønn	537 500	543 500	549 100	555 100	585 500	640 100
	Lektor med tilleggsutdanning	544 000	Utregnet tillegg for ans.	11 400	6 000	5 600	8 800	28 500	64 200
			Utregnet laveste årslønn	555 400	561 400	567 000	575 800	604 300	668 500

II FRIST

Partenes valgte organer (representantskap, landsstyre, hovedstyre) har frist til xx. for godkjenning av anbefalt forhandlingsresultat.

Beregninger

Årslønnsvekstramme	Kapittel 4 totalt	Ledere	Gruppe 1	Gruppe 2
Overheng til 2021	0,3 %	0,5 %	0,3 %	0,3 %
Anslag glidning i 2021	0,3 %	0,9 %	0,3 %	0,3 %
KR-tillegg tabell per 1.5.2021	1,4 %	0,0 %	1,4 %	1,4 %
%-tillegg ledere kap. 4 per 1.5.2021	0,05 %	1,4 %	0,0 %	0,0 %
Lokal pott 1,3 per 1.7.2021	0,65 %	0,65 %	0,65 %	0,65 %
Sum sentrale tillegg	2,1 %	2,1 %	2,1 %	2,1 %
Anslag årslønnsvekst 2020 - 2021	2,7 %	3,5 %	2,7 %	2,7 %
Anslag overheng til 2022	1,4 %	1,6 %	1,4 %	1,4 %

Stillingsgruppe	Årsverk	Andel årsverk	Tillegg per årsverk per 1.5.2021 (eks. lokal pott)	%-tillegg av grunnlønn eks. pott per 1.5.2021
Ledere kapittel 4	10 679	3,4 %	12 177	2,2 %
Uten krav til utdanning	51 703	16,6 %	8 408	2,2 %
Fagarbeider	92 129	29,6 %	10 196	2,4 %
Fagarbeider m/fagskole	3 949	1,3 %	10 695	2,4 %
Lærer og 3 år U/H	68 685	22,1 %	11 055	2,2 %
Adjunkt og 4 år U/H	35 185	11,3 %	11 856	2,2 %
Adjunkt m/tillegg og 5 år U/H	32 630	10,5 %	13 130	2,3 %
Lektor og master	4 104	1,3 %	12 936	2,3 %
Lektor med tillegg	12 040	3,9 %	14 342	2,3 %
Kjønn				
Kvinner	241 878	78 %	10 859	2,3 %
Menn	69 759	22 %	10 828	2,2 %

Dok 1
21.4.21
Kl. 12.00

Mellomoppgjøret Hovedtariffavtalen KS

1. mai 2021

LO Kommune viser til HTA kapittel 7 Varighet og reguleringsbestemmelsen for 2. avtaleår, og fremmer sine krav til mellomoppgjøret pr 1. mai 2021. Kravene er i samsvar med tariffpolitisk uttalelse for mellomoppgjøret 2021 vedtatt i LOs representantskap 16. februar 2021. Uttalelsen følger som vedlegg.

Forhandlingsgrunnlag

Kapittel 7 Varighet

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til og med 30.4.2022.

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

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2.avtaleår. Lønnsutviklingen i 2020 for arbeidere og funksjonærer i industrien i NHO-området, øvrig offentlig ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn for forhandlingene. En troverdig ramme for lønnsutviklingen i frontfaget i 2021 er også en del av grunnlaget.

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 2021.

Partenes valgte organer (representantskap, landsstyre, hovedstyre) skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller meklingsresultat.

Innledende bemerkninger

Koronapandemien hadde en betydelig innvirkning på norsk økonomi og sysselsetting i 2020, med følger også inn i 2021. Pandemien har videre påvirket ulike næringer og sektorer svært ulikt. Kommunesektoren er blitt rammet, blant annet grunnet nedstengning av enkelte tjenester samt at kommunene har fått et betydelig meransvar i håndtering av pandemien lokalt.

LO har gjennom sin tariffpolitiske uttalelse krevd at kjøpekraften opprettholdes gjennom årets oppgjør, og at det er viktig at alle grupper inkluderes i en samfunnsmessig fornuftig lønnsdannelse for å motvirke skjevheter. Uttalelsen peker også på at mindrelønnsutvikling i sektorer skal hensyntas. Videre skal tariffkravene prioritere seriøsitet, likelønn og motvirke lavlønn.

Til tross for pandemien ble oppjøret i 2020 i NHO-området høyere enn anslaget for fjorårets ramme. Resultatet i KS-området var på linje med anslått ramme, og har således hatt en mindrelønnsutvikling i 2020 sammenlignet med NHO-området. LO Kommune viser derfor til protokollen fra hovedoppgjøret i KS-området i 2020, hvor det blant annet er enighet om at lønnsutviklingen for NHO-området skal legges til grunn for forhandlingene for 2. avtaleår.

Den norske modellen innebærer at resultatet i frontfaget skal være førende for de økonomiske rammene i andre tariffområder. LO Kommunes økonomiske krav er i tråd med frontfagets prinsipper, som ikke hindrer at mindrelønnsutviklingen kompenseres i årets mellomoppgjør, jf. protokollen fra 2020.

LO Kommune mener videre kollektive forhandlinger på sentralt nivå med sentrale tillegg er et av de viktigste virkemidlene mot økende lønnsforskjeller mellom grupper og mellom kvinner og menn.

Kompetanse

Kommunesektoren står overfor store utfordringer og endringer når det gjelder kommunesammenslåing, regionalisering og omstillinger. Dette stiller store krav til arbeidstakernes kompetanse. De ansatte er kommunesektorens viktigste ressurs, og avgjørende for at kvaliteten på tjenestene oppfyller kommunenes behov. LO Kommune krever at arbeidet og kompetansen verdsettes og gir lønnsmessig uttelling. Dette gjelder både formell utdanning og realkompetanse.

Tariffpolitiske forutsetninger

LO Kommune krever at lokale forhandlinger for kapittel 3 og 5 føres innenfor samme økonomiske ramme som i sektoren for øvrig.

Det må være en balanse i lønnsveksten mellom de ulike lønnskapitlene i HTA over tid.

Økonomiske krav

LO kommune krever med dette at fjorårets mindrelønnsutvikling kompenseres og at kjøpekraften til alle arbeidstakere i HTA kapittel 4 sikres.

Det tas forbehold om nye/endrede krav under forhandlingene.

TARIFFPOLITISK UTTALELSE FOR MELLOMOPPGJØRET 2021

1. Forhandlingsgrunnlaget

Følgende var formulert ved tariffrevisjonen i 2020 for avtalene mellom LO og NHO:

Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO eller det organ LO bemyndiger om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs representantskap eller det organ LO bemyndiger og NHOs representantskap. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 - fjorten - dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 - fjorten - dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2021).

Det er tilsvarende reguleringsbestemmelse i andre områder av privat sektor. Mellom Spekter og LO Stat er reguleringsbestemmelsen nokså parallell, men for område 5 Vy-buss er det en egen reguleringsbestemmelse protokollert etter streiken i 2020¹. Reguleringsbestemmelsen for hovedtariffavtalen i KS er som følger:

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Lønnsutviklingen i 2020 for arbeidere og funksjonærer i industrien i NHO-området, øvrige offentlige ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn for forhandlingene. En troverdig ramme for lønnsutviklingen i frontfaget i 2021 er også en del av grunnlaget.

Hovedtariffavtalen i Staten har en kortere formulering:

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Den nominelle lønnsutvikling for ansatte i det statlige tariffområdet skal vurderes i forhold til arbeidslivet for øvrig.

¹ Fra 1. april 2021 gis det et tillegg på kr 2,50 per time, i tillegg til resultatet i mellomoppgjøret. Det er videre fastlagt at det skal være forhandlinger under fredsplikt om satsreguleringer etter at resultatet fra LO og NHO foreligger i samordnede oppgjør og mellomoppgjør.

2. Hovedutfordringene

Den økonomiske utvikling

Koronapandemien har ført til et kraftig tilbakeslag i både internasjonal og norsk økonomi. BNP hos handelspartnerne har antakeligvis falt med 5-6 pst. i 2020, og med 3 – 3 ½ pst. i norsk fastlandsøkonomi.

De omfattende smitteverntiltakene bidro til kraftige fall i mars og april. Kvinner og ansatte med innvandrerbakgrunn i lavlønnsyrker i privat sektor ble i særlig grad rammet. 412 000 personer var registrert som helt eller delvis arbeidssøkere eller på tiltak. Fra sommeren 2020 vokste aktiviteten i fastlandsøkonomien igjen, men i november bidro ny innstramming i smitteverntiltakene til nytt fall.

Nedgangen i november rammet hotell og restaurant, passasjertransport og kulturbransjen, som i utgangspunktet fortsatt hadde lav aktivitet. Industri og bergverk hadde på sin side vekst knyttet til petroleums- og kjemiske produkter samt bergverk, i dette korte tidsperspektivet.

Veksten i industriproduksjonen bremsset opp allerede mot slutten av 2019, og nedgangstrenden ble forsterket av oljeprisfallet i pandemien i 2020. Gradvis oljeprisvekst igjen sammen med tiltakene i skatteregime for olje- og gassnæringen i juni, bidro til å reversere produksjonsfallet de to siste kvartalene av 2020. Svingningene gjennom året berørte særlig bransjer med bruk av innleid arbeidskraft fra utlandet, med nedgang i begynnelsen av året og produksjonsvekst igjen i andre halvår. Den beregnede kapasitetsutnyttingsgraden for industrien i siste kvartal av 2020, var likevel under det historiske gjennomsnittet for perioden 1990-2020. Samlet endte industriproduksjonen med en nedgang på 3 pst fra 2019 til 2020.

Verdien av fastlandseksporten endte 6,5 pst lavere enn året før i 2020. Det var særlig i andre kvartal nedgangen kom, og mye var knyttet til lave priser på petroleumsprodukter. Utenom dette var nedgangen for fastlandseksporten 2,3 pst.

Norges Bank satt styringsrenta ned fra 1 til 0,25 pst 23. mars i fjor og videre til null 8. mai. Norges Banks prognose for styringsrenten innebærer en rente på dagens nivå i over ett år og deretter en gradvis økning i renten etter hvert som aktiviteten i norsk økonomi nærmer seg et mer normalt nivå. Kronekursen har vært svak, selv om krona styrket seg igjen etter rekordlavt nivå i mars.

Det er lite sikre tall for næringsinvesteringer. Statistisk sentralbyrå anslo i desember i fjor at disse var redusert med ti pst i 2020, og forventet en vekst mellom to og tre pst i år.

Bildet med svært ulik utvikling næringer og bransjer imellom, vil fortsette også i 2021. Med fortsatte støttetiltak kan innenlandsk vareproduksjon og handel forbli mindre påvirket, og deler som for eksempel byggeindustri og mat- og drikkevareindustrien kan endog ha god vekst. Samtidig vil mange av næringene knyttet til reiseliv, kultur og servering fortsatt ha svak utvikling.

Det er betydelig usikkerhet om den videre økonomiske utviklingen, både i Norge og internasjonalt. Det er fortsatt en svært alvorlig smittesituasjon verden over med hensyn til virusmutasjon og fare for flere smittebølger. Den oppstartede vaksineringsen gir håp om en gradvis normalisering, mens det er uvisst hvor raskt og sterkt den økonomiske gjeninnhenting kan bli.

Både alene og sammen med andre av arbeidslivets parter, har LO jobbet aktivt med å sikre tilstrekkelige støtteordninger under pandemien. De offentlige støttetiltakene overfor næringslivet har bidratt til å begrense konsekvensene av krisen. Krisen har likevel rammet sosialt skjevt og har samtidig avslørt hull i sikkerhetsnett. Regjeringa har etter pådriv fra blant andre LO kommet med tiltak rettet mot bedrifter og husholdningene, der det har vært spesielt nødvendig å presse på for å sikre bedringer av inntektssikringsordningene for permitterte, arbeidsløse, studenter og syke. LO har fått gjennomslag for en forhøyet dagpengesats for arbeidsløse og permitterte, og for at lærlinger som mister lærlingplassen eller blir permitterte får inntektssikring på nivå med lærlingelønn, og for styrkede muligheter til å kombinere dagpenger med utdanning. Samtidig har LO stått i bresjen for lønnsstøtteordning for å ta permitterte tilbake i jobb og kontantstøtte for bedrifters faste kostnader.

LO har fått gjennomslag for midler til kompetansetiltak som flere nye bransjeprogrammer for kompetanseutvikling og oppskalering av eksisterende digitale tilbud. Det har blitt etablert støtteordninger for å sikre selvstendige ved inntektstap, samt endring av sykepengeregler for denne gruppen.

Det har pågått en debatt om hvor lenge tiltakene som gjelder arbeidstakere skal vare. Stortinget gjorde 19. januar et anmodningsvedtak om at midlertidige tiltak i permitteringstid og dagpengesatser, skulle utvides til 1. oktober 2021. Regjeringen ønsker ikke å utvide tiltaksperioden utover 1. juli i år. Saken er nå til behandling i Stortinget.

Norge er fortsatt i en krisesituasjon, der ytterligere tiltak og forbedringer fra myndighetenes side er nødvendige for å sikre sysselsettingen på lengre sikt og motvirke økt ulikhet. Støtten til næringslivet må følges med begrensninger i mulighetene for å ta ut utbytte og bonuser til ledende ansatte. Mens krisen for noen mest har begrenset det sosiale liv og husholdningsøkonomien har vært god

eller endog forbedret gjennom lavere rente på lån, har andre erfart inntektsnedgang. Unge er blitt rammet både i forhold til gjennomføring av utdanning, vansker med å komme inn i arbeidslivet og i forhold til å skaffe bolig. LO mener at krisetiltakene må vare så lenge vi har pandemi. Blant annet må forhøyet sats for dagpenger og inntektssikringen for lærlinger videreføres,

feriepenger må nå gjeninnføres i det ordinære dagpengesystemet og mulighetene for kompetanseheving må styrkes videre.

Den digitale kompetansen er blitt mer skjevfordelt under pandemien, og den langvarige arbeidsløsheten har økt risikoen for utenforskap. Virkemidlene må derfor nå rettes mer inn mot at flere kan være helt eller delvis på jobb, samtidig som ledig arbeidskapasitet kan brukes til kompetanseheving. En justert kompensasjonsordning som tar hensyn til lønnskostnader, sammen med en styrket ordning for bedriftsintern opplæring (BIO) er blant LOs forslag til myndighetene. Bransjeprogrammene for kompetanse er fortsatt viktige, og bidrar til at mange permitterte får oppgradert sin kompetanse.

I dagens situasjon er det ekstra absurd med fortsatte retningsløse «ostehøvelkutt» («ABE»-kutt) i statlig sektor. Disse har svekket kritiske funksjoner og dermed samfunnsberedskapen. I statlig forvaltning har det rammet blant annet NAV og Skatteetaten når det gjelder å håndtere krisen i arbeidsmarkedet. Trange budsjetttrammer reduserer etatenes kapasitet og deres mulighet for rask omstilling, og øker risikoen for krevende ventetid for ytelser. Arbeidstilsynet og Folkehelseinstituttet er også svekket, og ressursene konsentreres til koronahåndtering. Annet viktig arbeid i et folkehelseperspektiv og oppfølging av arbeidsplasser med stor arbeidsbelastning samt forebyggende tilsyn, blir skadelidende.

Helseforetakene har vært essensielle i samfunnets håndtering av pandemien. Det er tapt inntekter og oppstått betydelige behandlingsetterslep som følge av pandemien. Helseforetakene må tilføres ressurser for å ivareta både normal drift og håndtere pandemiens ettervirkninger i befolkningen fremover.

Offentlig sektor skal ha ressurser nok til å fylle sine vanlige oppgaver og samtidig kunne forbygge og møte kriser. I kommunene behøves det både ytterligere ressurser for å møte innbyggernes behov for velferdstjenester, samtidig som det er et behov for å kompensere for merkostnader og mindreinntekter. Smittevern og nedstengninger har gitt store belastninger for den enkelte, lokalt næringsliv og det enkelte lokalsamfunn. Kommunene må rustes til å bidra til at den enkelte og samfunnet kommer gjennom og ut av krisen som pandemien har skapt.

Utviklingen i arbeidsmarkedet

I 4. kvartal 2020 var 67 prosent av befolkningen (15-74 år) sysselsatte, en reduksjon fra andelen på 67,9 prosent i 4. kvartal 2019. Ved utgangen av 2019 hadde deltakelsen i arbeidslivet økt noe fra 2017, etter en lengre periode med reduksjon. Gjennomsnittlig sysselsettingsandel for 2020 var 67,2 prosent, 0,6 prosentenheter lavere enn i 2019.

Særlig antall permitterte økte i mars 2020 og nådde rundt 270 000 personer i april. Deretter falt antallet jevnt til om lag 50 000 i oktober, for så å øke igjen i den nye sosiale nedstengningen i november. Midt i desember utgjorde alle arbeidssøkere 6,8 prosent av arbeidsstyrken. 61 000 personer var helt eller delvis permitterte, og om lag halvparten hadde vært permitterte siden mars/april. Ved utgangen av januar 2021 hadde antall permitterte steget ytterligere til 66 700 personer, hovedsakelig på grunn av nye smittevernstiltak ved inngangen til året.

Arbeidskraftundersøkelsens (AKUs) tall for arbeidsløse steg fra 3,6 prosent i 1. kvartal til 5,4 prosent i 3. kvartal 2020. Det reflekterte det høye antallet permitterte og at disse ble regnet som arbeidsløse i AKU først etter tre måneders permittering. I 4. kvartal 2020 var arbeidsløsheten 4,8 prosent.

Arbeidsløsheten i desember ifølge tall fra Nav, var svært høy innenfor reiseliv og transport, kontorarbeid, serviceyrker og annet arbeid, og industriarbeid, på hhv. 11,2 prosent, 5,2 prosent, 4,9 prosent og 4,8 prosent. Arbeidsløsheten hadde steget ytterligere til hhv 13,5, 5,8, 5,7 og 5,2 prosent ved utgangen av januar 2021.

Den har også rammet svært skjevt i samfunnet. Arbeidsløsheten er betydelig høyere blant innvandrere, unge og lavtlønte. I desember hadde 83 100 personer eller 42 pst. av arbeidssøkerne innvandrerbakgrunn.

Den store utfordringen er om den koronarelaterte arbeidsløsheten biter seg fast og gir opphav til mer langvarig arbeidsløshet. Det er tegn til det. Langtidsarbeidsløse (helt arbeidsløse i mer enn 26 uker) var 58 300 midt i desember og 61100 ved slutten av januar 2021, mot 21 600 i mars 2020. Innslaget i desember var mer enn dobbelt så stort som i samme måned året før. Til sammenlikning økte antallet på arbeidsmarkedstiltak med bare seks pst over samme tidsrom.

Nettoinnvandringen til Norge har gått ned de siste årene etter å ha vært høy i flere år. Koronapandemien har akselerert denne trenden. Nettoinnvandringen utgjorde 6 100 personer de tre første kvartalene i 2020, mot 16 300 personer året før.

Lønnsdannelsen

Landsdekkende tariffavtaler og forhandlinger på sentralt nivå, legger til rette for samordning i lønnsdannelsen. Det innebærer at partene tar hensyn til økonomien samlet og konkurranseevnen i sine lønnskrav. Dette for å trygge grunnlaget for inntekt og sysselsetting, blant annet gjennom å gjøre etterspørselsstimulerende tiltak effektfulle. Hovedoppgjøret i 2020 var igjen et eksempel på disse fordelene i norsk lønnsdannelse.

For LO er fordelingshensyn viktig. Krisen som pandemien har utløst i arbeidsmarkedet har rammet sosialt svært skjevt. Da er det ikke bare svært viktig at inntektssikringssystemene våre motvirker skjevhetene, men også at vi styrker de sidene ved lønnsdannelsen som demmer opp for de svakere, mer markedsdrevne sidene som skaper ytterligere skjevheter. I kollektive forhandlinger på sentralt nivå, kan lavlønn og likelønn ivaretas i større grad enn hvis alt overlates til markedet. Gevinsten samordning gir, skal fordeles gjennom små lønnsforskjeller.

Det er imidlertid grupper som ikke aksepterer ramma fra frontfaget. Dersom disse får gjennomslag skaper det kiler i samholdet og utfordrer samordningen. Frontfagsmodellen skal ikke være til hinder for at det kan gis kompensasjon til grupper eller sektorer som systematisk over tid har blitt hengende etter i lønnsutviklingen. Men dette åpner ikke for kortsiktig og mer tilfeldig lønnspremiering. Resultatet om den kollektive fornuften i frontfagsmodellen forvitrer, er langt høyere arbeidsledighet og større forskjeller.

Mer av lønnsfastsettingen i staten er skjøvet til det lokale nivå senere år. Det svekker ikke bare partene sentralt sin innflytelse, men også likelønnsutviklingen og lønnsutviklingen for lavlønte. Staten som arbeidsgiver må følge opp sin forpliktelse til å levere partene årlig egnet lønnsstatistikk for alle i tariffområdet.

Også i privat sektor utfordres koordineringen av lønnsveksten av arbeidsgiveres ettergivenhet overfor særinteresser. Hovedoppgjøret i 2020 illustrerte til fulle konsekvensene av dette i form av konflikt for to sentrale avtaler, der det i tidligere oppgjør ble skapt behov for etterfølgende endringer også for LOs grupper. En helhetlig tenking for å hindre konkurranse i lønnsvekst avtaler imellom er også i arbeidsgivers interesse.

Etter at forhandlingsstart rent praktisk ble utsatt til 3. august 2020 i frontfaget, innebar meklingsresultatet et økonomisk resultat innenfor en ramme for årslønnsveksten fra året før på 1,7 pst. Lokale forhandlinger skulle gjennomføres etter vanlige kriterier, men det var forventet et mer sammensatt resultat enn vanlig ut fra situasjonen pandemien skapte.

I tillegg til det generelle tillegget på kr 0,50 per time fra 1. april, ble det på Teko-delen av Industriooverenskomsten med relativt flere kvinneårsverk gitt ytterligere kr 1,50 per time. Det ble videre både i dette og påfølgende oppgjør avtalt satsendringer med sen virkningsdato. Slike elementer vil bidra i lønnsoverhenget til inneværende år.

3. Ny AFP

Basert på LO-kongressens vedtak i 2017 var LOs krav i tariffoppgjøret 2018 at AFP i privat sektor skulle legges om. Målsetningen var å tette hull for de mange som faller fra. I tariffoppgjøret 2018 ble LO og NHO enig om å gjennomføre en utredning av en ny modell sammen med myndighetene slik det fremkommer i møteboka fra tariffoppgjøret 2018. Utredningsarbeidet er underlagt myndighetenes utredningsinstruks og har vært et omfattende arbeid. I det siste året har koronakrisen i tillegg bidratt til ytterligere forlenging av arbeidet. Utredningen har derfor tatt vesentlig lengre tid enn det LO og NHO så for seg i tariffoppgjøret i 2018.

Utredningen er nå ferdig, og bekrefter at en ny modell vil kunne oppnå målene om en ny AFP. Det jobbes nå med ferdigstilling av rforsrapporten. Utredningen viser imidlertid at alle målsetningene som lå i møteboka fra oppgjøret i 2018 ikke lar seg forene. LO hadde som krav at ytelsene ved full opptjening skal videreføres, og NHO ville ikke øke premien. En ny modell innebærer en ytelse som er nært knyttet til tid som ansatt i AFP-bedrift og at man også får AFP om man skifter arbeid til en bedrift uten AFP. Det vil hindre at man uforskyldt kan miste hele ytelsen selv etter mange år i bedriften. Det vil gjøre AFP mer forutsigbar og gir større trygghet for fremtidig pensjon.

Det vil tydeliggjøre viktigheten av å ha tariffavtale, også for yngre arbeidstakere. Det kan bidra til en økt organisasjonsgrad i privat sektor. Utredningen viser samtidig at omleggingen blir mer kostbar enn dagens AFP- ordning ettersom langt flere vil få AFP.

Partene var også enig om at det er fornuftig å øke AFP-ordningens fond, for å styrke ordningens bærekraft over tid.

Reformert AFP gir en mer rettferdig ordning som gir en ytelse til alle som har vært ansatt i en AFP- bedrift, uansett om man frivillig eller uforskyldt skifter jobb. Ordningen skal fortsatt være en kvalifiseringsordning som innvilges endelig ved avgang 62 år eller senere, men dagens hull avvikles fra en ny ordning innføres. Ifølge utredningen kan omleggingen medføre en tredobling av antallet som vil få AFP-ytelsen på lengre sikt. Denne omleggingen har dermed en kostnad, som må ivaretas i kommende tariffoppgjør.

Regjeringen har i brev til partene 22. oktober 2020 bedt om at det etableres en plan for opptrapping av fondsgraden i ordningen som sikrer fondering av ordningens juridiske forpliktelser.

Utredningen peker på at dagens premie trolig ikke er tilstrekkelig når dagens ordning er moden. Beregningen er usikker og svært avhengig av avkastningen på fondet. Premiesatsen bør derfor også heves gradvis for å sikre en fondsutvikling som partene anser som nødvendig for å ha en trygg og bærekraftig løpende finansiert ordning sikret gjennom partenes tariffavtale.

Utredningen viser at en omlegging av dagens AFP har flere positive konsekvenser og lar seg gjennomføre, og at det i seg selv vil kunne styrke det organiserte arbeidslivet. LO og NHO må nå igangsette prosessen med forhandlinger om en omlagt AFP-ordning på basis av utredningen. Gjennom disse forhandlingene må kostnadene ved omleggingen avklares og avtales.

4. Inntektsutviklingen i 2020 og utsiktene for 2. avtaleår

Prisstigningen målt ved konsumprisindeksen ble 1,3 pst for 2020, litt lavere enn TBUs prognose på 1,4 pst. Svært lave elektrisitetspriser i 2020 bidro til den lave prisveksten. Lønnsvekst i tråd med frontfagsrammen gir dermed grunnlag for økt kjøpekraft for medlemmene. Perioder med arbeidsløshet og permittering vil imidlertid ha svekket inntektsutviklingen for betydelige grupper.

Årslønnsveksten i 2020 er foreløpig beregnet til 2 ¼ prosent i industrien samlet, 2 prosent for industriarbeidere og 2 ¼ prosent for industrifunksjonærer. Foreløpige beregninger fra TBU viser positiv reallønnsvekst etter skatt, med lønnsvekst som i de store forhandlingsområdene.

Det er også gjort beregninger for familietyper som har opplevd permittering fra 1. april 2020. Særlig ved lengre tids permittering har disponibel realinntekt for disse gått ned i fjor.

Prisutviklingen for Norge fra 2020 til 2021 anslås av TBU til 2,6 prosent. Lønnskostnadsveksten per sysselsatt hos handelspartnerne ser på svært usikkert grunnlag ut til å kunne bli 2,2 pst i 2021 ifølge tall fra OECD.

5. Krav til lønn

Med bakgrunn i den endrede situasjonen ved årets mellomoppgjør som følge av pandemien, vil LO sikre medlemmenes kjøpekraft og gjennom sine krav prioritere seriøsitet, likelønn og å motvirke lavlønn.

I partenes og myndighetens arbeid for en samfunnsmessig fornuftig lønnsdannelse der hensynet til sysselsetting prioriteres, er det avgjørende at alle

grupper omfattes. I en tid der deler av økonomien sliter, er dette hensynet særlig relevant for å unngå ytterligere skeivheter i inntektsfordelingen samtidig som det tas hensyn til mindrelønnsutvikling i sektorer.

Utsiktene framover er ekstra usikre som følge av pandemien.

6. Forhandlingsfullmakt

Sekretariatet/forhandlingsutvalgene gis fullmakt til å utforme de endelige kravene på basis av retningslinjene over.

1. Krav om sentrale tillegg

210427 1500 LO kommune							
Sentrale tillegg pr 1.5.2021	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Stillinger uten særskilt krav om utdanning	19 000	19 000	19 000	19 000	19 000	19 000	20 000
Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger	19 000	19 000	19 000	19 000	19 000	19 000	21 000
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	19 000	19 000	19 000	19 000	19 000	19 000	22 000
Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	19 000	19 000	19 000	19 000	19 000	19 000	22 000
Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	20 000	20 000	20 000	20 000	20 000	20 000	20 000
Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	20 000	20 000	20 000	20 000	20 000	20 000	21 500
Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	20 000	20 000	20 000	20 000	20 000	20 000	20 000
Lektor med tilleggsutdanning	20 000	20 000	20 000	20 000	20 000	20 000	20 000
Ledere	2,5	%					
Virkingstidspunkt	1. mai 2021						

Dette utgjør en ramme på 3,2 %.

2. Krav om heving av kvelds- og nattillegg

LO kommune krever heving av kvelds- og nattilleggene i 5.4. LO Kommune vil komme tilbake med en konkretisering av kravene.

3. Krav om heving av avlønning for hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt

LO kommune krever en heving avlønning for hovedtillitsvalgt/ fellestillitsvalgt og vil komme tilbake med en konkretisering av kravet.

Flak 2 – LO Kommune

30. april kl. 13.00

LO Kommune opprettholder kravet om en økonomisk ramme på 3,2 %. Alle økonomiske krav sees i en sammenheng innenfor denne økonomiske rammen.

1. Krav om sentrale tillegg

LO kommune viser til dok 1 og tidligere overleverte forhandlingsdokumenter og opprettholder kravene.

2. Krav om heving av kvelds- og nattillegg

5.4.1. For arbeidstakere som arbeider etter skift- eller turnusplaner (skiftende arbeid fra dag til dag og/eller uke til uke), betales et tillegg på 26 % minst kr 65,- pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

* I kommende tariffoppgjør er partene enige om at minstesatsen i 5.4.1. reguleres i tråd med den samlede lønnsveksten i kap 4.

5.4.2. Arbeidstakere som ikke kommer inn under punkt 5.4.1, tilstås minst kr 32,- pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

3. Kriterier for lokale forhandlinger

Dersom det avsettes midler til lokale forhandlinger krever LO kommune at forhandlingene gjennomføres etter føringer. LO kommune vil komme tilbake til konkretisering av føringer under meklingen.



PROTOKOLL

Saks.nr. 21/01116-1

Dato: 21.4, 29.4 og 30.4.2021
Sted: Kommunenes Hus og Thon Hotell Opera
Parter: KS og LO Kommune
Sak: Mellomoppgjøret pr. 1. mai 2021

Til stede:

KS:

Lasse Hansen, Tor Arne Gangsø, Hege Mygland, Kjersti Myklebust, Karsten Kragh Langfeldt, Alexander Henriksen og Gunnar Nygaard Owren

LO Kommune:

Mette Nord, Odd Haldgeir Larsen, Anne Green Nilsen, Sissel Merete Skoghaug, Svend Morten Voldsrud, Trude Rosnes Haukås, Tone Faugli, Pål Skarsbak, Mimmi Kvisvik, Anne Finborud, Terje Moen, Hans Ole Rian, Line Grenheim, Martha Nordal, Helga Melsom, Helge Sørli, Kristin Bakker, Kristin Sæther, Magnus Rønningsbakk Langstrand, Karianne Hansen Heien, Geirmund Jor, Per Egil Johansen, Tatjana Schanche og Kjell-Erik Kallset

Noen deltok digitalt.

KS viser til tilbud av 21. april 2021 og til dokumenter utdelt under forhandlingene.
LO kommune viser til krav av 21. april 2021 og til dokumenter utdelt under forhandlingene.

Partene konstaterte at det ikke var mulig å komme til enighet.
Riksmekler vil bli underrettet av begge parter.

KS

LO Kommune

.....

.....

Dette dokumentet er elektronisk signert.



Unios krav I

Mellomoppgjøret 2021

Onsdag 21. april 2021 kl. 12.00

Unio viser til HTA kapittel 6, pkt. 6.2, rapport fra TBU 25. mars 2021, TBSKs rapport fra 2021, PSU-rapport og tilleggsrapport om lønnsutvikling for undervisningspersonalet og vedlagte inntektspolitiske uttalelse fra Unio.

Hele samfunnet er avhengig av å beholde bemanning og kompetanse i velferdsstaten, noe som har blitt ytterligere tydeliggjort gjennom et år med pandemi. Det er vekselvirkningen mellom de verdier som skapes i offentlig og privat sektor som bidrar til høy verdiskaping og høy sysselsetting i hele samfunnet. Rekrutteringsutfordringene i offentlig sektor er nå så store at det bidrar til at velferdstjenestene og samfunnet vårt ikke fungerer slik befolkningen må kunne forvente.

Kapasiteten blir truet og tjenestene blir dårligere når vi ikke klarer å rekruttere og beholde ulike yrkesgrupper med høyere utdanning. Derfor må lønnsutviklingen for ansatte med høyere utdanning i kommunesektoren være høyere enn i industrien fremover, slik at offentlig sektor blir i stand til å beholde, mobilisere og rekruttere tilstrekkelig antall kvalifiserte ansatte.

Unio viser til at lønnsveksten i KS-området i 2020 havnet 0,5 prosentpoeng under frontfaget, og betydelig lavere enn andre områder i privat sektor som varehandel og finans. Dette er ikke akseptabelt.

Lønnsgapet mellom offentlig og privat sektor er størst for ansatte med høyere utdanning. Undervisningsstillinger i skolen har i tillegg hatt en vesentlig lavere lønnsutvikling enn øvrige stillinger i kommunal sektor og i resten av samfunnet. De siste to årene har dette særlig rammet undervisningsstillinger med 5 års høyere utdanning eller mer. Samtidig viser statistikk fra SSB at en betydelig andel av de som underviser i skolen mangler godkjent lærerutdanning. Det er bred enighet om at det er mangel på helsepersonell med høyere utdanning i primærhelsetjenesten, spesielt sykepleiere. SSB sine beregninger viser at mangelen på helsepersonell vil øke i takt med den demografiske utviklingen.

Når stadig flere tjenester med økt kompleksitet forventes ivaretatt av kommunene, forsterker dette utfordringsbildet fremover. Det er avgjørende at kommunesektoren fremstår med attraktive arbeidsplasser som satser på, anerkjenner og verdsetter høy kompetanse.

Både lavt lønnsnivå og vesentlig lavere lønnsutvikling, sammenlignet med andre yrkesgrupper med lik utdanningslengde, har en likelønnsdimensjon som ikke bidrar til å løse rekrutteringsutfordringene blant ansatte med høyere utdanning i kommunesektoren.

Økonomiske krav

Unio krever en økonomisk ramme som innebærer en kompensasjon for etterslepet fra 2020 og at ledere og stillingene i kapittel 4, gruppe 2, prioriteres med høyere sentrale tillegg, som gir en klar reallønnsvekst. For å sikre at vi beholder ansatte med høyere utdanning i sektoren, vil Unios krav utformes med tydelig prioritering av dem med lengst ansiennitet for alle stillingsgrupper.

Unio krever at årets oppgjør må være begynnelsen på et lønnsloft for ansatte med høyere utdanning som må følges opp i kommende tariffoppgjør.

Unio viser til sammenhengen mellom de ulike protokolltemaer partene ble enige om gjennom Meklerens møtebok i sak 2019-013, og senere forhandlinger mellom KS og Unio samt meklingsprotokoller fra 2020-oppgjøret mellom KS og Utdanningsforbundet og KS og Norsk Sykepleierforbund. Unio kommer tilbake til dette under forhandlingene.

Unio tar forbehold om nye og endrede krav.



Vedtatt i Unios styre 9. mars 2021

Unios inntektspolitiske uttalelse 2021

Unions medlemsgrupper, som alle har gjort en ekstraordinær innsats under pandemien, må få uttelling i årets lønnsoppgjør. Arbeidsgivere i stat, kommuner og helseforetak har et spesielt ansvar for rekruttering og lønnsnivå for sine egne ansatte. Flere av Unios yrkesgrupper har lavt lønnsnivå og store lønsmessige etterslep. Dette må rettes opp innenfor en fleksibel praktisering av frontfagsmodellen. Modellens handlingsrom må utnyttes.

Vaksinering vil bringe oss ut av krisa. Utsiktene for norsk økonomi er mer optimistiske, mange virksomheter gjør det godt selv om mange sliter. Forbruksveksten i år og neste år ventes å ta igjen mye av det tapte. Lønnsdannelsen må normaliseres raskest mulig. Arbeidsledigheten er fortsatt rekordhøy. Den må bekjempes på bred front. Norsk økonomi vil fortsatt kreve omfattende stimulerings tiltak for å unngå enorm sløsing med arbeidskraft og kapital. Vi trenger en «aktiv stat». Vi må finne en god balanse mellom å stimulere «det gamle» og hjelpe fram «det nye». Norge har finanspolitiske muskler til å sikre de permitterte inntekt og virksomhetene evne til å stå igjennom smitteverntiltakene og den vanskelige tiden etterpå. De valg vi gjør på vei ut av krisa vil være avgjørende for om vi klarer å sikre folk arbeid og inntekt, og videreutvikle vår samfunnsmodell.

Vi har nå en historisk mulighet til å framskynde det grønne skiftet. Ikke alt vil eller bør bli som før. Sysselsettingspolitikken, næringspolitikken og utdannings- og kompetansepolitikken må stimulere til omstilling, kompetanseheving og grønn vekst. Vi trenger et kraftig løft for å hjelpe fram ny virksomhet og nye arbeidsplasser i privat- og offentlig sektor. Offentlig sektor må brukes aktivt, og helsevesenet må styrkes slik at vi ikke havner i samme situasjon ved neste krise. Kommunene må kompenseres og stimuleres slik at de kan sysselsette flere.

Vi kan komme raskere ut av krisa

Store deler av verden vil fortsatt slite med økonomisk stagnasjon før de internasjonale vaksineprogrammene får effekt og økonomien igjen vil ta seg opp. Den finanspolitiske responsen på krisa var denne gangen raskere og mer effektiv enn under finanskrisen. Likevel forventes lavkonjunkturen hos våre handelspartnere å vedvare i flere år. Arbeidsledigheten er meget høy, og ulikhetene øker sterkt. SSB anslår BNP-veksten hos våre handelspartnere til 5,4 pst i 2021 og 4,2 pst i 2022. Dette må ses på bakgrunn av et anslått fall på hele 6 pst i 2020. Oljeprisen ventes bare å øke svakt sammenliknet med nivået i 2020.

Opphenting kan gå raskere i Norge. Vi har stor økonomisk handlefrihet gjennom oljefondet som gjør det mulig å komme raskere ut av krisa enn andre land. Stortinget har vist stor vilje til å sikre permitterte inntekt og hjelpe virksomheter gjennom krisa. SSB anslår et fall i fastlands-BNP på 3 pst i 2020, det er betydelig lavere enn tidligere anslag. Under krisa har folks kjøpekraft i stor grad blitt opprettholdt. Ting vi før brukte penger på har ikke vært tilgjengelig, det har gitt økt etterspørsel på andre områder og økt sparing. Lave renter stimulerer forbruket og boligmarkedet. Og ikke minst kanaliseres mye av husholdningenes etterspørsel mot tjenester levert i Norge, noe som gir mindre lekkasjer gjennom grensehandelen. Dette bidrar til å dempe fallet.

SSB anslår at fastlands-BNP vil vokse med over 3½ pst både i 2021 og 2022 og dermed innhente mye av fallet i koronaåret 2020. Usikkerheten er derimot fortsatt stor, særlig pga. mer smittsomme virusvarianter, og nye runder med hel eller delvis nedstengning vil utsette den økonomiske opphenting. Arbeidsledigheten er rekordhøy og anslås å feste seg på et høyere nivå enn før pandemien. Det kreves derfor ytterligere tiltak for å stimulere økonomien.

Styrket konkurranseevne gir grunnlag for et godt oppgjør

De siste sju årene har reallønnsveksten vært svært lav, noe høyere de to siste årene. Produktivitetsveksten i industrien tok seg opp før pandemien og TBUs tall viser at industriens konkurranseevne har styrket seg betydelig de siste årene. Store deler av industrien har klart seg bra under pandemien. For deler av næringslivet ellers har imidlertid smitteverntiltakene gitt ny krise, svak lønnsomhet og stor usikkerhet.

Unio vil imidlertid også peke på at store deler av næringslivet har hatt kraftig omsetningsvekst. Husholdningenes forbruksmønstre har endret seg, men samlet volum viser kraftig oppgang i år og neste år. SSBs prognoser tilsier at lønnsdannelsen vil komme raskere tilbake til normalen etter koronakrisa enn etter finanskrisa i 2008 og etter oljeprisfallet i 2014, gitt at vi klarer å håndtere smitten.

Unio forventer at årets tariffoppgjør må gi lønnsmessig uttelling for våre grupper som lojalt har holdt seg innenfor frontfagsramma i 2020, mens andre tok ut mer. Det må sikres god reallønnsvekst. Det er nødvendig for at ansatte i offentlig sektor skal slutte opp om frontfagsmodellen.

Vi må unngå at arbeidsledigheten fester seg – det vil særlig ramme ungdommen

Koronakrisa er så alvorlig at det er riktig å bruke store penger fra oljefondet for å komme oss raskt ut av krisa. Alt annet ville være uansvarlig, det ville true arbeidsfolks inntekt og

bedriftenes overlevelse og svekke verdiskapingen, omstillingsevnen og velferden på lang sikt.

Arbeidsledigheten ser ut til å feste seg på et høyere nivå etter krisa. Den rammer særlig ungdom og det er stor fare for at mange vil slite lenge med å finne jobb. Det tilsier at utdanningskapasiteten økes, at kompetansehevende tiltak brukes i langt større grad enn det som har vært vanlig og at arbeidsmarkedstiltakene styrkes. Investering i utdanning er den beste investeringen for framtida.

Vi bør unngå skattelettelser som del av krisepolitikken. Tiltak på utgiftssiden gir bedre effekt for produksjon og sysselsetting. Skattelettelsene de senere årene har svekket den årlige finansieringen av velferdstjenestene med 35 mrd. kroner. Det har skjedd i en situasjon hvor mangelen på f.eks. sykepleiere har økt og det er en urovekkende stor andel ansatte uten godkjent utdanning innen omsorgs-, oppvekst- og utdanningssektoren.

Norge har stor økonomisk handlefrihet i finanspolitikken, det gir oss en mulighet til å komme raskere ut av krisa. Vi må imidlertid være forsiktige med å bruke disse musklene til å bygge opp igjen alt det gamle. Krisepolitikken må innrettes mot omstilling og fornyelse, kunnskap og kompetanse og miljø og bærekraft.

Petroleumssektoren spiller i dag en avgjørende rolle i norsk økonomi. En for kraftig nedtur på kort tid vil ramme oss hardt. Vi burde hatt en plan for styring av nivået på framtidige oljeinvesteringer som sikrer en jammere investeringsaktivitet, men som over tid innebærer en faktisk nedtrapping. Planen må ta hensyn til at klimagassutslippene i Norge skal halveres innen 2030 og at markedene begynner å snu ryggen til fossil energi.

Norske sjøfolk erstattes i økende grad av billig utenlandsk arbeidskraft. Unio krever at norske lønns- og arbeidsvilkår skal gjelde på norsk sokkel og i norske farvann. Det vil sikre like konkurransevilkår slik at norske sjøfolk kan konkurrere om arbeidsplassene i havrommet.

UH-sektoren baserer seg i økende grad på at forskningsprosjekter dekkes av utenlandske, midlertidig ansatte forskere, stipendiater og post.doc., ofte på lavere lønnsvilkår enn sine norske kolleger. Unio minner om at fast ansettelse er hovedregelen og at det er kompetanse og ikke etnisk bakgrunn som er utgangspunktet for den enkeltes lønns- og arbeidsvilkår.

Det grønne skiftet haster

CO₂-utslippene skal halveres innen 2030. Vi når ikke målet med dagens klimapolitikk. Vi trenger et forpliktende utslippsbudsjett med en ambisiøs plan og konkrete forslag. CO₂-avgiften må hvert år fram til 2030 økes langt mer enn det som har vært vanlig til nå. Økningen må omfatte alle sektorer, også avgiftene på fossilt drivstoff til biler. Det er viktig med sterkere tiltak tidlig i dette tiåret.

Vi trenger en aktiv stat for næringsomstilling og det grønne skiftet som skaper nye jobber og ivaretar viktige fordelingshensyn. Skal vi klare å bruke krisa til et løft for fornybarsatsingen og annen landbasert virksomhet, må politikken innrettes slik at ikke all kapital trekkes mot oljesektoren. Norsk vannkraftforsyning må oppgraderes. Det bør sette inn store midler på å få fram et omfattende program for havvind på norsk sokkel, solenergi på sjø, hydrogen, fangst og lagring og andre fornybarprosjekter. Dette må skje i tett dialog med forsknings- og utdanningsinstitusjoner og ivareta FN's bærekraftsmål, ikke bare knyttet til klima, men også til økosystemer og til hav og marine ressurser. Leverandørindustrien og maritim næring må være en partner for staten i fornybarprosjekter på sokkelen og på land. Som oljenasjon har vi et særlig ansvar for å få fram vellykkede prosjekter på karbonfangst og lagring, noe som vil

være avgjørende for at vi skal klare å nå klimamålene. CO2-fangst må realiseres både i Brevik og på Klemetsrud.

Hovedavtalene på KS-området, i Staten, Spekter og Virke har fått inn bestemmelser som sier at bærekraftsmålene skal inngå som en del av partssamarbeidet. Nå må bærekraftsmålene og klima inn i trepartssamarbeidet på nasjonalt nivå gjennom faste møter i Arbeidslivspolitisk råd.

Staten må også øke sitt engasjement som risikoavlaster og investor for å få fram nye oppstartsselskaper o.l. Det må satses kraftig på videre elektrifisering av fergetrafikken og kysttrafikken generelt.

Beredskapen må styrkes og grunnbemanningen økes

Korona-pandemien har vist i hvor stor grad offentlig- og privat sektor er avhengige av hverandre. Manglende vilje til å prioritere helsesektoren over tid gjorde at samfunnet måtte stenges ned når pandemien traff Norge. Kapasiteten i helsevesenet er fortsatt styrende for dimensjoneringen av smitteverntiltakene. Dette setter fortsatt viktige deler av velferdssamfunnet, som barnehager, skoler, barnevern m.m. overfor store utfordringer.

Nedstengingen i mars i fjor og flere nye runder med strenge smitteverntiltak, har vist at helseberedskapen fortsatt er for dårlig og at sykepleiermangelen Unio har påpekt i en årrekke har store samfunnsmessige konsekvenser.

Nødvendig bemanning og utstyr manglet da pandemien traff landet, og kommunene har fått ansvar for håndtering av pandemien uten god nok tilgang på ressurser i form av penger, kompetanse og personell. Unio mener at det må investeres betydelig i helsesektoren, både i personell, kompetanse, systemer, utstyr og bygg. Det er god beredskap i å øke andelen heltidsstillinger for å redusere antall ansatte med flere arbeidsforhold. Unio mener videre at det trengs en ny organisering av helsetjenestene som sikrer hele stillinger, stabil bemanning og sømløse tjenester.

Kommunene må få midler til en styrking av de forebyggende helsetjenestene, habilitering og rehabilitering, smittevernberedskap og til økt grunnbemanningen i helse- og omsorgstjenesten samt i skoler og barnehager. Videre må staten ha tilgang på nok utstyr for å håndtere kriser, som blant annet et større lager av smittevernutstyr og medisiner nasjonalt.

Politiet må ha riktig kapasitet og riktig kompetanse for å håndtere kriser og beredskap, enten det er å gjeninnføre indre Schengen grensekontroll eller oppfølging av brudd på smittevernlovgivningen.

Kompenser den enkelte kommune fullt ut

Kampen mot smittespredningen foregår i kommunene. Den enkelte kommune må få kompensert de økte utgiftene og inntektsbortfallet de har i forbindelse med koronapandemien fullt ut.

Kommunesektoren må videre på samme måte som etter finanskrisa, gis en sentral rolle i motkonjunkturpolitikken og kampen for å gjenreise sysselsettingen. De siste årene har kommunesektoren pga. stramme økonomiske rammer skapt få nye arbeidsplasser. Kommunene må få midler til å framskynde vedlikehold og nybygg, til å framskynde digitaliseringen av offentlig sektor og til å styrke det generelle tjenestetilbudet. Dette må

komme i tillegg til kompensasjon for utgifter og inntektsbortfall knyttet til koronakrisa. Kommunepengene må komme fram til de som står i førstelinjen.

Det vedtatte kommuneopplegget for 2021 er for stramt, det vil gå ut over kjernetjenestene utdanning, helse og omsorg. Et stramt kommuneopplegg vil også bidra til å forlenge den økonomiske krisa og gjøre det vanskeligere å bekjempe den høye arbeidsledigheten. Etterslep og oppgaver som er satt på vent eller som må gjennomføres på langt mer kostbare måter pga. smitteverntiltak, vil også gi kommunene store ekstrakostnader i år. Dette må kompenseres.

Offentlig sektor er avgjørende for den samlede verdiskapingen

Det siste året har privat sektor ropt på felleskapet og penger fra oljefondet, indirekte har de bedt om økte skatter. Unio har tatt kraftig avstand fra næringslivsledere som under koronakrisa har advarer mot at offentlig sektor skal bli for stor. Det er ingen motsetning mellom privat og offentlig sektor. Hva offentlig sektor skal levere er derimot et politisk valg. Vi velger hvor stor offentlig sektor skal være etter hvilke oppgaver som bør utføres av det offentlige. Skatter påfører oss ikke et tap, men bidrar til å frigjøre ressurser slik at vi får gjort fellesoppgavene. Unio mener at koronakrisa har avslørt at dimensjoneringen av offentlig sektor på flere områder har vært for svak.

ABE-kuttene har svekket beredskapen og det forebyggende arbeidet og gjort kampen mot koronapandemien vanskeligere. Folkehelseinstituttet (FHI) har hatt en sentral og viktig rolle under pandemien. Regjeringens kraftige budsjettkutt i FHI for noen år siden i tillegg til de årlige ABU-kuttene, førte til nedbygging av viktige funksjoner, svekket beredskap og lavere kapasitet i smittevernarbeidet når det virkelig trengtes. Håndtering av utbruddet er avhengig av en begrenset gruppe nøkkelpersonell med spesialistkompetanse.

Ansatte i offentlig sektor leverer gode tjenester som er avgjørende for den samlede verdiskapingen i samfunnet. En kunnskapsbasert og omstillingsdyktig offentlig sektor er et viktig konkurransefortrinn for norsk næringsliv, avgjørende i taklingen av store kriser som koronapandemien og sentral for privat sektors evne til omstilling og nyskaping. Her står Unios yrkesgrupper helt sentralt. Fordi endringene skjer raskere enn før, vil det i større grad enn tidligere være nødvendig å fornye og øke kompetansen gjennom hele yrkeskarrieren. Det må legges bedre til rette for samarbeid mellom arbeidsliv og utdanning på alle nivåer, samtidig som det må etableres gode systemer for organisering og finansiering av etter- og videreutdanning.

Når privat sektor er i alvorlig krise, vil bedriftene erfaringsmessig bruke mindre på forskning og utvikling i lang tid framover. Staten bør derfor øke sin andel av den samlede forskningen. Unio mener at den statlige forskningsinnsatsen bør utgjøre 2 pst av BNP fram til 2030 for å bidra til omstilling og det grønne skiftet. Samtidig må universitetenes og forskningsinstituttenes grunnfinansiering styrkes.

Utdanning og kompetanse skal lønne seg – frontfagsmodellen må praktiseres mer fleksibelt

Unio kjemper for at utdanning og kompetanse skal lønne seg bedre. Det er avgjørende for kvaliteten på de tjenestene som hele samfunnet er avhengig av. Offentlig sektor må tilby konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår og gode tjenestepensjonsordninger. Ifølge TBU tjener kommunalt ansatte 95 000 kroner mindre enn ansatte i industrien. Stat, kommuner og helseforetak må i større grad verdsette utdanning, kompetanse og ansvar, bekjempe

verdsettingsdiskriminering, arbeide for likelønn og kompensere for ulempe, belastning og risiko. Det er også store rekrutteringsproblemer i store deler av offentlig sektor.

Offentlig arbeidsgivere har et særlig ansvar for å bekjempe verdsettingsdiskriminering i et kjønnsdelt arbeidsmarked. Det trengs tiltak på tvers av sektorer i arbeidslivet hvis vi skal sikre likelønn mellom kvinner og menn. Dette er også et politisk ansvar.

Det foregår en diskusjon om frontfagsmodellen. Modellen strekker ikke til for å bekjempe verdsettingsdiskriminering på tvers av sektorer, for å heve lønnsnivået der det åpenbart er for lavt eller for å ta igjen dokumentert etterslep i lønnsutviklingen for store grupper som f.eks. for lærere. Frontfagsmodellen kan også gjøre det vanskelig å rekruttere og beholde arbeidstakere med høyere utdanning. Unio mener at frontfagsmodellen må praktiseres mer fleksibelt og at det er rom for dette samtidig som frontfagsmodellens gode effekter for norsk økonomi kan videreføres. Modellens handlingsrom må utnyttes.

I årets mellomoppgjør er det flere forhold som tilsier at Unios grupper skal komme godt ut. Offentlig sektor var nærmest alene om å holde seg innenfor frontfagsramma i kriseåret 2020. Flere av utdanningsgruppene har lav lønn og store etterslep. Lønn må brukes for å løse rekrutteringsproblemer og bekjempe verdsettingsdiskriminering. Det er derfor nødvendig at mellomoppgjøret 2021 sikrer kjøpekraftforbedring og at resultatet i offentlig sektor blir høyere enn frontfagsramma.

Fullt fradrag for fagforeningskontingent

Den norske arbeidslivsmodellen er kjernen i den norske modellen. Koronakrisa har vist hvor avhengige vi er av hverandre, hvor avhengige vi er av en stor og effektiv offentlig sektor og hvor viktig arbeidslivsmodellen er for å få oppslutning om viktige beslutninger i en krisetid.

En viktig forutsetning for den norske arbeidslivsmodellen er høy organisasjonsgrad og høy reell oppslutning om norske tariffavtaler som grunnlag for lønn, pensjon og arbeidsforhold. Forskning viser at fagforeningsfradraget, gjennom økt andel organiserte, bidrar til å øke produktiviteten i virksomhetene. Unio krever at det gis fullt fradrag for fagforeningskontingent.

Solidariske pensjoner

Unio ønsker tariffestede kollektive pensjonsordninger i store, brede og solidariske fellesskap.

I februar 2020 brøt forhandlingene om pensjonen for de som har særaldersgrense sammen. Regjeringen var ikke villig til å sikre særalders-gruppene gode livsvarige pensjoner innenfor rammen av en levealdersjustert modell, slik pensjonsavtalen av 3. mars 2018 allerede hadde lagt til grunn. Kort tid etter viste regjeringen at de egentlig hadde en annen agenda da de foreslo å oppheve plikten til å fratruke ved særaldersgrensen. Dette har økt usikkerheten om pensjonene for titusener av fagorganiserte og vil stille arbeidsgivere i stat, kommuner og sykehus overfor umulige tilretteleggingsoppgaver. Unio ber Stortinget avvise et forslag om å oppheve plikten. Unio vil ta initiativ til å ta opp igjen forhandlingene etter stortingsvalget forutsatt at dette vil gi rettferdige og gode livsvarige pensjoner for de med særaldersgrense.

Pensjonsreformen krever at vi står lenger i arbeid for å få en god pensjon. Denne muligheten må bli reell for alle. Myndigheter og arbeidsgivere må tilrettelegge for helsefremmende arbeidsmiljø og seniorpolitiske tiltak. Partene må se på tariffiltak som virker positivt på arbeidstakernes helse og jobbengasjement. Arbeidsgivers plikt til å betale sykkelønn må også gjelde ansatte over 67 år.

Pensjonistene har hatt reell inntektsnedgang fem av de siste seks år, til tross for at Stortingets intensjon har vært at pensjonistene skulle hatt halvparten av den reallønnsvekst arbeidstakerne har hatt. Unio støtter stortingsflertallet som vil endrer dagens regulering av alderspensjonene til et direkte gjennomsnitt av lønns- og prisveksten og at dette gjøres for alle år, ikke bare inneværende år.

Lønns- og prisutviklingen

TBU anslår i sin februar-rapport (se sammendrag i vedlegg) den gjennomsnittlige årslønnsveksten i NHO-bedrifter i industrien til 2¼ prosent i 2020. Det er mer enn et halvt prosentpoeng mer enn den kommuniserte ramma på 1,7 prosent fra frontfaget. TBU-anslagene viser 2 prosent lønnsvekst for arbeidere og 2¼ prosent for funksjonærer i industrien.

TBU anslår årslønnsveksten i 2020 til 1,8 prosent for statsansatte, og 1¾ prosent for ansatte i helseforetakene. Årslønnsveksten i det statlige tariffområdet ekskl. forsvaret er 1,4 prosent. Vekst i faste og variable tillegg bidrar til økt årslønnsvekst i staten med 0,4 prosentpoeng.

Konsumprisene steg med 1,3 prosent fra 2019 til 2020. Kraftig fall i elektrisitetsprisene trakk prisveksten ned.

TBU anslår i sin februar-rapport en konsumprisvekst på 2,6 prosent i 2021. SSBs siste anslag fra desember 2020 var på 2,5 pst. Det er særlig høyere elektrisitetspriser og høyere råoljepris som trekker opp anslaget på KPI-veksten i 2021. Usikkerheten i anslagene er først og fremst knyttet til utviklingen i elektrisitetsprisene og i kronekursen, samt de videre konsekvensene av koronakrisa.

Unios overordnede føringer:

- Unio krever at utdanning, kompetanse, ansvar og risiko skal verdsettes bedre lønnsmessig
- Unio krever at årets mellomoppgjør gir klar reallønnsvekst for de med høyere utdanning
- Det legges til grunn at kravene tilpasses de enkelte tariffområders situasjon
- Der avtalesystemet tilsier det, kan generelle prosentvise tillegg prioriteres.
- Unio krever at det gis fullt skattefradrag for fagforeningskontingent

Flak 1



27. april kl. 15.00

"Flak" fra Unio 21. april 2021								
Tillegg pr. 1. mai 2021 Kr-matrise		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Gr. 2.	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utd.	15 000	15 500	16 000	16 500	17 000	19 000	28 000
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utd.	15 200	15 700	16 200	16 700	17 200	28 000	31 000
	Adjunkt m/till. og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utd.	15 400	15 900	16 400	16 900	17 400	29 000	32 000
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	17 700	18 200	18 700	19 200	19 700	31 000	35 000
	Lektor med tilleggsutdanning	18 600	19 100	19 600	20 100	20 600	34 000	38 000

Alle ledere gis tillegg på 3,5 % av egen grunnlønn pr. 30.4.2021

Sentrale lønnstillegg - pr. 1.5.2021		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Gr. 2.	Lærer og stillinger med krav om 3-årig U/H-utd.	13 900	14 300	14 800	15 200	15 700	17 500	25 800
	Adjunkt og stillinger med krav om 4-årig U/H-utd.	14 000	14 500	15 000	15 400	15 900	25 800	28 600
	Adjunkt m/till. og stillinger med krav om 5-årig U/H-utd.	14 200	14 700	15 100	15 600	16 100	26 700	29 500
	Lektor og stillinger med krav om mastergrad	16 300	16 800	17 300	17 700	18 200	28 600	32 300
	Lektor med tilleggsutdanning	17 200	17 600	18 100	18 600	19 000	31 400	35 000

Leder gis et lønnstillegg på 3,2 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2021. Virkningsdato er 1.5.2021.

Garantilønnstabell 1. mai 2021		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Gr. 2.	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	425 300	435 700	446 200	456 600	467 100	518 900	532 200
	Adjunker og Stillinger med krav om med krav om 4-årig U/H-ut	465 600	476 100	486 600	497 000	517 500	547 400	560 200
	Adj m/tillegg og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utd.	505 600	515 800	520 800	526 100	536 900	565 200	608 100
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	532 700	543 000	549 200	555 100	560 800	600 100	657 400
	Lektor med tilleggsutdanning	550 800	561 600	567 800	573 800	582 200	621 400	687 900



PROTOKOLL

Saks.nr. 21/01116-2

Dato: 21.4, 29.4 og 30.4.2021
Sted: Kommunenes Hus og Thon hotell Opera
Parter: KS og Unio
Sak: Mellomoppgjøret pr. 1. mai 2021

Til stede:

KS:

Lasse Hansen, Tor Arne Gangsø, Hege Mygland, Kjersti Myklebust, Karsten Kragh Langfeldt, Alexander Henriksen og Gunnar Nygaard Owren

Unio:

Steffen Handal, Silje Naustvik, Hege Valås, Turid Buan Øfsti, Inger Grødem Haraldsen, Erik Løvstad, Rasmus T. Gjestland, Osmund Gard Skjeggestad, Tone Marianne Rosvoll, Kari Tangen, Stian Bøe Hedda Kirstine Mellingen, Kristin Moen Tollefsen, Lene Ståhl, Tove Holst Skyer, Alfred Sørbo, Glenn Bjerkenes, Rune Johnsrud, Klemet Rønning-Aaby og Ina Smith-Meyer

Noen deltok digitalt.

KS viser til tilbud av 21. april 2021 og til dokumenter utdelt under forhandlingene.
Unio viser til krav av 21. april 2021 og til dokumenter utdelt under forhandlingene.

Partene konstaterte at det ikke var mulig å komme til enighet.
Riksmekler vil bli underrettet av begge parter.

KS

Unio

.....

.....

Dette dokumentet er elektronisk signert.



Kommune

**Tariffrevisjonen
pr. 1. mai 2021**

**Dok. 1
21.april 2021
Kl 12:00**

1. Innledning

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund – Kommune (YS-K) redegjør i dette dokumentet for våre hovedprinsipper ved tariffrevisjonen pr. 1. mai 2021. Nærmere presisering av kravene vil bli gitt senere under forhandlingene.

YS-K sitt krav bygger på enigheten fra hovedtariffoppgjøret 2020 om lønnsmessige justeringer i 2021.

Reguleringsbestemmelsen for hovedtariffavtalen i KS er som følger:

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår.

Lønnsutviklingen i 2020 for arbeidere og funksjonærer i industrien i NHO-området, øvrige offentlige ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn for forhandlingene.

En troverdig ramme for lønnsutviklingen i frontfaget i 2021 er også en del av grunnlaget.

Det vises videre til YS inntektspolitiske dokument for 2021 jf. YS inntektspolitiske dokument for 2020-2022; jf. vedlegg 1.

YS Kommune krever at våre medlemmers kjøpekraft sikres i 2021 og at etterslep fra industrien i 2020 innhentes.

2. Økonomi

YS-K krever sikring av våre medlemmers kjøpekraft i dette oppgjøret.

YS-K vil særlig prioritere ansatte i stillingsgruppene "Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger" og "Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning" samt ansatte i stillingsgruppen "Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning".

YS-K krever at avstanden i garantilønn for ansatte i stillingsgruppen "Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning" i forhold til fagarbeidergruppene ikke øker.

Lønnsvekst for "unormerte" stillinger i kapittel 4 må også sikres. YS-K vil også understreke viktigheten av at ledere på alle nivåer skal tjene vesentlig mer enn dem de er satt til å lede.

YS-K vil også understreke viktigheten av at ledere på alle nivåer skal ha en lønn som står i forhold til dem som de er satt til å lede og som gjenspeiler krav til kompetanse, ansvar og myndighetsområde.

Avlønning hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt

YS-K mener det er rom for å heve avlønning for hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt og vil konkretisere krav på dette senere i forhandlingene.

3. Pensjon

I den grad det foretas endringer i reguleringsregimet for folketrygdens alderspensjon under utbetaling fra G-0,75 til gjennomsnittet av pris- og lønnsvekst, kreves dette ivaretatt også i SGS 2020 Pensjonsordninger.

Det tas forbehold om nye/endrede krav underveis i forhandlingene.

Inntektspolitisk dokument 2021

1. Innledning

YS vil sikre medlemmenes kjøpekraft i 2021.

Det forutsettes at samlet lønnsvekst for arbeidere og funksjonærer i konkurranseutsatte næringer er retningsgivende for lønnsutviklingen for hele arbeidslivet. Samtidig kan ikke frontfagsmodellen være til hinder for at det kan gjøres tilpasninger i lønnsstruktur og endringer i relative lønninger. Frontfagsmodellen må være fleksibel nok til at enkeltgrupper med berettigede krav kan få høyere rammer enn frontfaget. Forhandlingene i den enkelte virksomhet skal hensynta forhold som økonomi, produktivitet, konkurransevne, framtidsutsikter og lokale skjevheter.

Globalisering, klimaendringer, demografiske endringer og ny teknologi har allerede før pandemien endret arbeidslivet. Endringene vil nå skje raskere enn tidligere og stille store krav til omstillingsevne.

YS vedtok i februar 2020 et inntektspolitisk dokument som gjelder for perioden 2020 - 2022. YS inntektspolitiske dokument 2021 supplerer hoveddokumentet forut for oppgjøret i 2021.

Nedenfor følger YS vurderinger av de overordnede økonomiske rammene for inntektsoppgjøret 2021.

2. Den økonomiske situasjonen foran inntektsoppgjøret 2021

Aktiviteten i norsk økonomi forventes å ta seg opp igjen i løpet av det kommende året, etter at vi i 2020 har lagt bak oss det største økonomiske tilbakeslaget siden krigen.

Koronakrisen har rammet hardt, og ført til lavere aktivitet og økt arbeidsledighet over hele landet, og i et bredt spekter av næringer. Hardest har det likevel gått ut over næringer hvor smitteverntiltakene har rammet direkte: reiseliv, luftfart, kultur, servering og overnatting.

Ved inngangen til 2021 står vi i en situasjon med et lavere aktivitetsnivå, og en høyere arbeidsledighet enn normalen. En ekspansiv finanspolitikk og omfattende støttetiltak til husholdninger og bedrifter har bidratt til å begrense ringvirkningene av krisen. Vi kan derfor forvente en god vekst i norsk økonomi i året vi har foran oss, når vaksineringen blir utbredt og smitteverntiltakene kan lempes på. Verdiskapning og sysselsetting vil likevel ligge lavere enn i et normalår, siden nedgangen gjennom 2020 har vært så kraftig.

SSB anslår en vekst i fastlands-BNP på 3,7 prosent fra 2020 til 2021, og at arbeidsledigheten som rapportert gjennom AKU-undersøkelsen vil falle fra 5,2 prosent mot slutten av 2020, til 4,5 prosent i 2021, og videre til et tilnærmet historisk gjennomsnitt på 3,9 prosent i 2022. I tråd med Teknisk beregningsutvalgs (TBUs) anslag forventer vi en vekst i konsumprisindeksen på 2,6 prosent fra 2020 til 2021.

Den kostnadmessige konkurranseevnen til norsk industri ble bedret i 2020. Timelønnskostnadene i industrien hos våre handelsspartenere hadde 2,3 prosentpoeng høyere vekst enn timelønnskostnadene i norsk industri i 2020. Sammen med en markant svekkelse av den norske kronen har dette bidratt til at relative timelønnskostnader mellom norsk industri og industrien hos handelspartnerne målt i felles valuta anslås å ha falt med 9,6 prosent i fjor.

Koronakrisen har rammet skjevt. Grupper som i utgangspunktet hadde relativt lav lønn er hardest rammet av permitteringer og oppsigelser. Samtidig har lave renter bidratt til at det økonomiske handlingsrommet øker for personer som har beholdt jobben.

Selv om samlet lønnsulikhet har holdt seg relativt stabil de senere årene ser vi en høyere lønnsvekst blant toppledere i privat sektor sammenlignet med gjennomsnittet av heltidsansatte fra 2019 til 2020. Siden 2015 har lønnsforskjellene mellom kvinner og menn minket men over de to siste årene ser vi ikke en slik konvergens mellom kjønnene.

3. Norsk Arbeidsliv etter pandemien

Når samfunnet åpner opp igjen vil mange av utfordringene fra før krisen vende tilbake. I løpet av det siste året har vi også sett utviklingstrekk som vil føre til varige endringer i arbeidslivet.

Koronakrisen har for eksempel fremskyndet den digitale omstillingen i arbeidslivet. Tidlig i pandemien ble mange flyttet på hjemmekontor. Digitale møter ble plutselig viktigste form for kontakt på jobben. Mange bedrifter har måttet revurdere både oppgaveløsning og tilstedeværelse i egen virksomhet. Flere arbeidstakere opplever at deres yrke har fått økt anseelse fordi det har blitt mer synlig hvilken kritisk samfunnsfunksjon de innehar.

Med ny teknologi kommer også nye muligheter til å jobbe hjemmefra. Dette kan gi økt fleksibilitet men har også utfordringer knyttet til at grensene mellom normalarbeidstid, overtid og fritid lett viskes ut. YS vil arbeide for at arbeidsmiljølovens regler for arbeidstid skal gjelde fullt ut for hjemmearbeid/fjernarbeid. Samtidig forutsetter YS at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig og balansen mellom arbeidstid og fritid er ivaretatt både for arbeidstakere og ledere på alle nivå. YS forutsetter også at arbeidsgiver dekker alle utgifter til utstyr for arbeid fra hjemmekontor.

Det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet vil også endre seg fremover. Når arbeidsgivere vurderer risiko og planlegger tiltak må også risikotiltak i forbindelse med uforutsette hendelser og pandemier vurderes. YS krever at arbeidsgivere setter de ansattes helse og sikkerhet først og prioriterer nødvendige tiltak for å unngå smitte på arbeidsplassen.

Koronakrisen har aktualisert behovet for kompetanseutvikling både for arbeidstakere som er i arbeid og de som nå står utenfor. De mange som er permittert i løpet av pandemien skal kunne delta i opplæring og kompetansetiltak i permitteringsperioden. Dette er viktig for å stimulere produktivitet og omstilling. Kompetansepåfyll gjennom hele yrkeskarrieren blir også etter pandemien, avgjørende for å sikre at arbeidstakere har relevant kompetanse og forblir attraktiv arbeidskraft.

YS mener at arbeidet med å utvikle heltidskultur må intensiveres. Koronapandemien har vist at deltidskultur gir utfordringer for både smittevern og for å sikre tilstrekkelig beredskap i en krisesituasjon. En heltidskultur vil styrke likestillingen og ha positiv effekt på kvalitet og kontinuitet i tjenestene.

Flak 1 YS-K 27. april kl 15:00

Stillingsgruppe	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år	Datovekst
Ledere kapittel 4	3,50 %	3,50 %	3,50 %	3,50 %	3,50 %	3,50 %	3,50 %	3,44
Stillinger uten særskilt krav til utdanning	14 000	14 000	14 000	15 000	15 000	15 000	15 000	3,92
Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger	14 000	14 000	17 000	20 000	20 000	22 500	23 000	5,07
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	17 000	17 000	17 000	22 000	22 000	25 000	25 000	5,43
Lærer og stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	14 000	14 000	17 000	20 000	20 000	22 500	23 000	4,26
Adjunkt og stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	14 000	14 000	17 000	20 000	20 000	22 500	23 000	4,08
Adjunkt med tilleggsutdanning og stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	14 000	14 000	17 000	20 000	20 000	22 500	23 000	3,87
Lektor stillinger med krav om mastergrad	14 000	14 000	17 000	20 000	20 000	22 500	23 000	3,43
Lektor med tilleggsutdanning	14 000	14 000	17 000	20 000	20 000	22 500	23 000	3,43

Frikjøpte tillitsvalgtes avlønning og Minimumsavlønning for frikjøpte tillitsvalgte økes med kr 23 000,-.

Total ramme på økonomien her er 3,3%

Stillingsgruppe		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Stillinger uten særskilt	Laveste årslønn	316 900	322 400	325 200	329 200	337 300	383 600	421 500
Krav til utdanning	Ansiennitetstillegg		5 500	2 800	4 000	8 100	46 300	37 900
Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarb.st.	Laveste årslønn	366 200	372 600	379 100	386 300	397 700	443 900	454 400
	Ansiennitetstillegg		6 400	6 500	7 200	11 400	46 200	10 500
Fagarbeider m tilleggsutd	Laveste årslønn	391 200	397 600	401 100	410 300	421 700	466 400	476 400
	Ansiennitetstillegg		6 400	3 500	9 200	11 400	44 700	10 000
Lærer / Stillinger krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 st.poeng)	Laveste årslønn	425 400	435 400	448 400	461 400	471 400	523 900	529 400
	Ansiennitetstillegg		10 000	13 000	13 000	10 000	52 500	5 500
Adjunkt / Stilling med krav 4-årig U/H-utdanning (min. 240 st.poeng)	Laveste årslønn	465 600	475 600	488 600	501 600	521 600	544 100	554 600
	Ansiennitetstillegg		10 000	13 000	13 000	20 000	22 500	10 500
Adjunkt m tilleggsutd/ krav 5-år U/H-utdanning (min. 300 st.poeng)	Laveste årslønn	505 400	515 100	522 700	530 500	540 800	561 000	601 600
	Ansiennitetstillegg		9 700	7 600	7 800	10 300	20 200	40 600
Master / Lektor	Laveste årslønn	530 400	540 200	548 900	557 400	562 600	594 000	648 100
Stillinger med krav om mastergr.	Ansiennitetstillegg		9 800	8 700	8 500	5 200	31 400	54 100
Lektor med tilleggsutdanning	Laveste årslønn	547 600	558 000	566 700	575 200	583 200	612 500	675 900
	Ansiennitetstillegg		10 400	8 700	8 500	8 000	29 300	63 400



YS Kommune flak 2

30. april 2021

YS Kommune viser til YS-K flak 1 av 27. april 2021 kl 15:00 og KS sine flak 1 og flak 2.

YS Kommune understreker at total ramme for årets oppgjør både må sikre medlemmenes kjøpekraft i år, samt ta inn etterslepet fra 2020-oppgjøret.

YS K er positive til at KS i sitt flak 2 av 30. april 2020 har beveget seg noe profilmessig i retning av YS-K sin prioritering av fagarbeidere, fagarbeidere med tilleggsutdanning og ledere samt justert avlønning av frikjøpte tillitsvalgte. Nivåene er likevel for lave og må økes.

YS Kommune er innstilt på å vurdere ulike elementer og virkemidler i tariffavtalen for å oppnå en høyere ramme enn det som ligger i KS sitt flak 2.



PROTOKOLL

Saks.nr. 21/01116-3

Dato: 21.4, 29.4 og 30.4.2021
Sted: Kommunenes Hus og Thon hotell Opera
Parter: KS og YS Kommune
Sak: Mellomoppgjøret pr. 1. mai 2021

Til stede:

KS:

Lasse Hansen, Tor Arne Gangsø, Hege Mygland, Kjersti Myklebust, Karsten Kragh Langfeldt, Alexander Henriksen og Gunnar Nygaard Owren

YS Kommune:

Lizzie Ruud Thorkildsen, Dag Bjørnar Jonsrud, Trond Ellefsen, Stig Johannessen, Anne Gro Aarmo, Hilde Gustafsen, Are Sand, Marit Solheim, Merete Norheim Morken, Monica Deildok, Hilde Driscoll, Bjørn Are Sæther og Sveinung Berger

Noen deltok digitalt.

KS viser til tilbud av 21. april 2021 og til dokumenter utdelt under forhandlingene.
YS-K viser til krav av 21. april 2021 og til dokumenter utdelt under forhandlingene.

Partene konstaterte at det ikke var mulig å komme til enighet.
Riksmekler vil bli underrettet av begge parter.

KS

YS Kommune

.....

.....

Dette dokumentet er elektronisk signert.

TARIFFOPPGJØRET 2021

KS-området

Krav nr 1

21. april 2021 kl 12

Grunnlaget for forhandlingene

Det vises til hovedtariffavtalen i KS-området kapittel 6 «Varighet og regulering 2. avtaleår», hvor det i punkt 6.2 står følgende:

«Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom KS og forhandlingssammenslutningene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Lønnsutviklingen i 2020 for arbeidere og funksjonærer i industrien i NHO-området, øvrige offentlige ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn for forhandlingene. En troverdig ramme for lønnsutviklingen i frontfaget i 2021 er også en del av grunnlaget.

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 2021.

Partenes valgte organer (representantskap, landsstyre, hovedstyre) skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller meklingsresultat.»

De økonomiske rammene rundt tariffoppgjøret

Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene (TBU) la frem sin rapport i mars med «Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2021» (NOU 2021:5). I denne rapporten anslår TBU en prisvekst inneværende år på 2,8%. Prisveksten for 2020 ble beregnet til 1,3%.

Beregnet årslønnsvekst fra 2019 til 2020 for frontfaget samlet ble 2,2%, fordelt på 2,0% for industriarbeiderne og 2,1% for industrifunksjonærer. Anslaget for den økonomiske rammen for frontfaget ved tariffoppgjøret 2020 var 1,7%.

Vi ser til dels store variasjoner i beregnet årslønnsvekst fra 2019 til 2020 i de ulike forhandlingsområdene; fra Virke-bedrifter i varehandelen på 3,6% og til ansatte i kommunene samlet på 1,7%. Årslønnsveksten for kommunalt ansatte fordeles igjen på undervisningspersonale beregnet til 1,2% og øvrige ansatte med 1,9%. Den lave årslønnsveksten for undervisningspersonale forklares med økt antall årsverk av personell uten godkjent utdanning.

Sett opp mot prisveksten i 2020 fikk kommuneansatte som sådan en liten reallønnsforbedring. I årets oppgjør, har frontfaget etter mekling anslått den økonomiske rammen til 2,7%, dvs en liten reallønnsnedgang dersom TBU sitt anslag for prisveksten viser seg å være korrekt.

Ut fra resultatet i øvrige tariffområder, og også med tanke på den formidable innsatsen mange kommuneansatte har nedlagt i pandemien både i helsetjenesten, i skolesektoren og ved å opprettholde de kommunale tjenestene fra hjemmekontoret, er det likevel rimelig å kunne forvente en reallønnsforbedring i 2021.

Hovedtariffavtalen Kapittel 4

Tallene fra TBU indikerer en mindrelønnsutvikling for våre medlemmer i kapittel 4 sammenlignet med arbeidslivet for øvrig. TBU viser også at dette er en trend som har vart over tid. I tabell 2.7 vises at ansatte i skole/utdanning med mer enn 4 års utdanning fra universitet og høyskole (denne gruppen omfatter hovedsakelig lektorer) har hatt en årslønnsutvikling på 9 % i perioden 2015 – 2020, mens øvrige undervisningspersonale har hatt en årslønnsutvikling på 11 % i samme periode.

Tall fra SSB viser videre at godt over 20 prosent av de som underviser i videregående skole mangler nødvendig kompetanse for å undervise. Dette er bekymringsfullt, og det viser et behov for lønnsløft i undervisningssektoren og at man også må ha en vilje til å bruke lønn som et reelt personalpolitisk virkemiddel både for å tiltrekke seg og å beholde riktig og høy kompetanse. Under pandemien har vi i tillegg sett at undervisningspersonell har strukket seg langt og vist en formidabel omstillingsevne og vilje for å tilrettelegge undervisningen på best mulig måte. Da er det viktig med godt skolert undervisningspersonell, som også i en unntakssituasjon kan yte best mulig undervisning til elevene. Det koster å tiltrekke seg de beste og det koster å beholde disse. Dette handlingsrommet må den enkelte kommune ha.

Frontfaget og lønn som et personalpolitisk virkemiddel

Også i kommunesektoren utenfor undervisningssektoren er det svært viktig at lønn brukes som et aktivt virkemiddel både for å rekruttere og beholde arbeidstakere. Innbyggerne er avhengig av å ha en god og velfungerende kommunal sektor, og høy kvalitet og sikkerhet i tjenesteytingen er sentralt. Vi vet hvor viktig kommunesektorens

tjenester er for innbyggerne, og kommunesektoren er ikke mindre viktig når vi nå skal gjenåpne samfunnet og gå inn i en ny normalhverdag. Pandemisituasjonen har synliggjort ytterligere behovet for en kvalitativt god kommunal/fylkeskommunal sektor. Vi ser hvor viktig det er å sikre en god primærhelsetjeneste som kan sørge for helsehjelp, smittesporing og vaksinerings, men også behovet for et tilstrekkelig psykisk helsevern og barnevernstjenester. Vi ser i tillegg hvor viktig det er å sikre og ivareta grunnleggende infrastruktur som vann og avløp samt verdien av å opprettholde plan- og byggeaktivitet for å holde økonomien i gang. Det samme med innkjøps- og bestillerkompetansen, og generelt en velfungerende kommunal administrasjon for å sikre en tilnærmet normal tjenesteyting og fortsatt god kvalitet i tjenestene selv om hverdagen er unormal.

Det er viktig at kommunene fortsetter å holde et høyt kompetanse- og ytelsesnivå på alle områder, og da må kommunene ha rom for å rekruttere nødvendig kompetanse. Vi vet at det i flere kommuner/fylkeskommuner er mangel på og/ eller etterspørsel etter ansatte med høyere akademisk utdanning, eksempelvis teknologer, jurister, leger, psykologer, økonomer og arkitekter. For å løse disse utfordringene, er det viktig at hver enkelt kommune og fylkeskommune er i stand til å styre lønnsutviklingen ut fra egne behov. For ansatte i kapittel 5 og kapittel 3, innebærer det at det i hver enkelt kommune/fylkeskommune må føres frie og reelle lokale forhandlinger uten sentrale føringer. Forhandlingene må ta utgangspunkt i lokale behov, og med det bidra til at kommunene kan utøve sin lønns- og personalpolitikk i praksis.

Akademikerne ser med bekymring en økt sentral styring med tanke på lønnsoppgjørene og de økonomiske rammene. Dette ser vi blant annet ved hvordan frontfagets anslag praktiseres. Mange arbeidsgivere forholder seg til frontfagets resultat/anslag som en fasit for lønnsoppgjørene de enkelte år. Dette skjer både på sentralt og lokalt nivå.

Akademikerne støtter opp om frontfaget som modell for den koordinerte lønnsdannelsen i Norge, men det er viktig å presisere at partenes intensjon og støtte til denne modellen er at lønnsutviklingen i konkurranseutsatt industri skal danne en norm over tid for lønnsutviklingen i andre sektorer. Det betyr at det kan og skal forekomme variasjoner og differensierte lønnsoppgjør både mellom og innenfor tariffområder. Det betyr også at frontfagets anslag/resultat det enkelte året ikke skal danne en fasit for etterfølgende tariffoppgjør. I denne sammenhengen er det viktig å merke seg at frontfagets økonomiske resultat kun er et anslag for hva det enkelte tariffoppgjøret vil koste. Som vi ser av TBU-rapporten fra mars 2021, fravek frontfagets beregnede resultat markant

fra resultatet som ble anslått ved avslutning av meklingen i 2020. Derfor må økonomien ikke bindes opp ved sentrale avsetninger eller sentrale føringer, men bringes ut til den enkelte kommune og fylkeskommune slik at virksomhetene selv kan styre lønnsutviklingen i råd med virksomhetens behov og lønnspolitikk.

Akademikerne krever

Akademikerne krever klar reallønnsvekst for våre medlemmer i kapittel 4, og krever videre at all tilgjengelig økonomi settes av til kollektive lokale forhandlinger.

Akademikerne kommune tar forbehold om nye og/eller endrede krav.

KS-tariffoppgjør 2021

Akademikerne kommune viser til krav 1 som opprettholdes, med tillegg av følgende:

Akademikerne kommune krever

Akademikerne krever klar reallønnsvekst for våre medlemmer i kapittel 4.

Akademikerne krever at 2,6 % av årslønnsmassen avsettes til lokale forhandlinger uten sentrale føringer. Virkningstidspunkt settes fra 1. mai 2021.

Akademikerne kommune tar forbehold om nye og/eller endrede krav.

KS-tariffoppgjør 2021

Akademikerne kommune viser til krav 1 og flak 1, med følgende endringer:

Akademikerne kommune krever

Akademikerne krever klar reallønnsvekst for våre medlemmer i kapittel 4.

Akademikerne krever at 2,6 % av årslønnsmassen avsettes med virkningstidspunkt fra 1. mai 2021.

Den økonomiske rammen fordeles slik at minst 50 % avsettes til lokale forhandlinger uten sentrale føringer. Resterende økonomi avsettes til prosentvise sentrale tillegg, med tydelig prioritering av lektor og lektor med tilleggsutdanning.

Den økonomiske rammen utgjør totalt 3,2 %.

Akademikerne kommune tar forbehold om nye og/eller endrede krav.



PROTOKOLL

Saks.nr. 21/01116-4

Dato: 21.4, 29.4 og 30.4.2021
Sted: Kommunenes Hus og Thon hotell Opera
Parter: KS og Akademikerne kommune
Sak: Mellomoppgjøret pr. 1. mai 2021

Til stede:

KS:

Lasse Hansen, Tor Arne Gangsø, Hege Mygland, Kjersti Myklebust, Karsten Kragh Langfeldt, Alexander Henriksen og Gunnar Nygaard Owren

Akademikerne kommune:

Tonje Leborg, Else Leona McClimans, Ane Cathinka Bruusgaard, Sonia Monfort Roedelé, Magnus Evje, Ole Jakob Knudsen, Annette Narverud, Camilla Loe-Dahl, Frode Svartvatn, Åse Marie Eliassen, Jan Inge Eidem, Christian Zimmermann, Oda Eriksen Rønning, Pål Alm-Kruse, Christine Palm Deighan, Christian Selen, Farshad Alamdari, Christian Tengs, Beate Sire Dagslet, Ida Engen, Mathias Moen Østvold og Anette Bjørlin Basma

Noen deltok digitalt.

KS viser til tilbud av 21. april 2021 og til dokumenter utdelt under forhandlingene.
Akademikerne viser til krav av 21. april 2021 og til dokumenter utdelt under forhandlingene.

Partene konstaterte at det ikke var mulig å komme til enighet.
Riksmekler vil bli underrettet av begge parter.

KS

Akademikerne kommune

.....

.....

Dette dokumentet er elektronisk signert.



HOVEDTARIFFOPPGJØRET

2020

VEDLEGG TIL PROTOKOLL

16.09.2020

HOVEDTARIFFOPPGJØRET 2020

KS endelige tilbud nr. 2 erstatter KS' tilbud nr. 1 av 3. september 2020.

Øvrige krav tas ikke til følge.

I ØKONOMI PR. 1. SEPTEMBER 2020

A. HTA kapittel 4 – sentrale tillegg pr. 1.9.2020

Til ansatte med stilling i HTA kapittel 4 gis sentrale lønnstillegg pr. 1.9.2020 slik:

Stillingsgrupper		Sentrale lønnstillegg – pr. 1.9.2020						
		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	1 600	1 600	1 600	1 600	1 600	1 600	1 600
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	1 700	1 700	1 700	1 700	1 700	1 700	1 700
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	1 800	1 800	1 800	1 800	1 800	1 800	1 800
	Lektor med tilleggsutdanning	1 900	1 900	1 900	1 900	1 900	1 900	1 900

Det vises til HTA vedlegg 1 for oversikt over stillingskoder og stillingsgrupper.

B. Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – tabell pr. 1.9.2020

Stillingsgrupper		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – pr. 1.9.2020							
		0 år Garanti- lønn	Utregnet	2 år Ans.tillegg	4 år Ans.tillegg	6 år Ans.tillegg	8 år Ans.tillegg	10 år Ans.tillegg	16 år Ans.tillegg
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	302 900	Utregnet tillegg for ans.	5 500	2 800	3 000	8 100	46 300	37 900
			Utregnet laveste årslønn	308 400	311 200	314 200	322 300	368 600	406 500
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	352 200	Utregnet tillegg for ans.	6 400	3 500	4 200	11 400	43 700	10 000
			Utregnet laveste årslønn	358 600	362 100	366 300	377 700	421 400	431 400
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	374 200	Utregnet tillegg for ans.	6 400	3 500	4 200	11 400	41 700	10 000
			Utregnet laveste årslønn	380 600	384 100	388 300	399 700	441 400	451 400
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	411 400	Utregnet tillegg for ans.	10 000	10 000	10 000	10 000	50 000	5 000
			Utregnet laveste årslønn	421 400	431 400	441 400	451 400	501 400	506 400
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	451 600	Utregnet tillegg for ans.	10 000	10 000	10 000	20 000	20 000	10 000
			Utregnet laveste årslønn	461 600	471 600	481 600	501 600	521 600	531 600
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	491 400	Utregnet tillegg for ans.	9 700	4 600	4 800	10 300	17 700	40 100
			Utregnet laveste årslønn	501 100	505 700	510 500	520 800	538 500	578 600
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	516 400	Utregnet tillegg for ans.	9 800	5 700	5 500	5 200	28 900	53 600
			Utregnet laveste årslønn	526 200	531 900	537 400	542 600	571 500	625 100
	Lektor med tilleggsutdanning	533 600	Utregnet tillegg for ans.	10 400	5 700	5 500	8 000	26 800	62 900
			Utregnet laveste årslønn	544 000	549 700	555 200	563 200	590 000	652 900

C. HTA kapittel 4 – Generelt tillegg til arbeidsledere, fagledere og ledere pr. 1.9.2020

Ansatte i stillingskodene 7003, 7453, 7451, 7951 og 7954 gis et lønnstillegg på 0,3 % av den enkeltes grunnlønn pr. 31.8.2020. Virkningsdato er 1.9.2020.

D. HTA kapittel 1 – Lørdags- og søndagstillegg, pkt. 5.2.1

Med virkning fra 1.10.2020 er tillegget minst 53 kr per arbeidet time.

E. HTA kapittel 3 pkt. 3.5

Med virkning fra 1.9.2020 heves minimumsavlønning av tillitsvalgte med hel permisjon etter Hovedavtalen del B § 3-3 c) til kr. 445 500,-.

Begrepet hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt erstattes med **frikjøpt tillitsvalgt** gjennomgående i bestemmelsen.

F. Lokale lønnsforhandlinger – HTA kapittel 3 og 5

Det legges til grunn at lønnsutvikling for ledere (HTA kap. 3) og arbeidstakere i HTA kap. 5 må følge de samme økonomiske rammene som for arbeidstakere i HTA kap. 4.

Frist for gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger etter HTA kap. 3 og kap. 5 settes til 15. oktober 2020.

II HOVEDTARIFFAVTALEN 1.5.2020-30.4.2022

A. Kapittel 7 6 Varighet og regulering 2. avtaleår

67.1

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende fra 1.5.2020 til 30.4.2022.

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.

67.2

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 situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Lønnsutviklingen i 2020 for arbeidere og funksjonærer i industrien i NHO-området, øvrige offentlige ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn for forhandlingene. En troverdig ramme for lønnsutviklingen i frontfaget i 201921 er også en del av grunnlaget.

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 1.5.201921.

Partenes valgte organer (representantskap, landsstyre, hovedstyre) skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller meklingsresultat.

B. Revidert vedlegg 1 til HTA framgår av vedlegg 1.

III TIL PROTOKOLL

a) Heltidskultur

Hovedtariffavtalen legger til grunn at det som hovedregel skal tilsettes i heltidsstilling og at det skal utarbeides retningslinjer med formål om å øke antall heltidsansatte. Heltidsandelen er lavest i helse og omsorg. Partene er opptatt av økt heltidsandel også innenfor andre sektorer, som for eksempel oppvekst og kultur.

PSU arbeidstid/heltid

Det nedsettes et partssammensatt utvalg i tariffperioden 2020-2022. Det vises til det partssammensatte utvalget om arbeidstidsrelaterte temaer i tariffperioden 2018-2020. Utvalget skal særskilt arbeide med ulike avklaringer vedrørende langvakter og fleksiresurs. Avklaringene om langvakter skal bygge på eksisterende kunnskap. Utvalget skal i perioden initiere lokale forsøk med fleksiresursordninger, og følge opp disse i forsøksperioden. Gjennom partssamarbeidet skal det sikres at ordninger som prøves ut er helsefremmende.

Videre skal utvalget på bakgrunn av evalueringen av modellen for lørdags- og søndags-tillegget drøfte nærmere om modellen er hensiktsmessig innrettet, og/eller om det er andre virkemidler som kan ivareta samme formål.

Utlysningspraksis for heltidsstillinger

Partene sentralt samarbeider om en FoU som skal se nærmere på hva som hemmer og fremmer utlysning av heltidsstillinger. Prosjektet skal blant annet utvikle kunnskap og verktøy som lokale parter kan benytte i sitt arbeid.

Partene sentralt ber lokale parter drøfte kommunens utlysningspraksis innen 1. juni 2021. Kunnskap fra FoU prosjektet vil være nyttig grunnlag for drøftingene. Drøftingen bør legge grunnlag for videre samarbeid om en utlysningspraksis som fremmer heltidskultur, samt klargjøre roller, ansvar og forventninger.

Det fremgår av HTA kap.1 § 2, pkt. 2.3.1 at det skal utarbeides retningslinjer med formål om å øke antall heltidsansatte. Utlysningspraksis bør være ett av temaene i retningslinjene. Partenes felles veileder for lokale retningslinjer for heltidskultur sier følgende om utlysningspraksis:

«Selv om mange kommuner har hatt heltidskultur høyt på dagsordenen over lang tid, er det fortsatt et betydelig antall stillinger i helse- og omsorgssektoren som lyses ut som deltidsstillinger. Utlysning av flere hele stillinger vil være et viktig bidrag i arbeidet med å styrke omdømmet til sektoren både som arbeidsgiver og tjenesteleverandør. Hele stillinger tiltrekker seg i større grad den kompetansen sektoren trenger for å levere tjenester av høy kvalitet. Ved å ansette i hele stillinger, vil man også redusere krav etter arbeidsmiljølovens bestemmelse om fortrinnsrett, merarbeid osv. Hele stillinger bidrar til at sektoren kommer inn i en god sirkel med forutsigbar bemanning og kompetanse. Muligheten til å lyse ut hele stillinger må ses i sammenheng med muligheten til å levere gode tjenester, bemanningsbehov og tilgjengelige ressurser. Ny organisering og valg av arbeidstidsordning/turnus vil kunne medføre at flere stillinger kan lyses ut som heltidsstillinger. Det er nødvendig for lokale parter å finne gode tiltak for å endre praksis slik at kommunene som hovedregel kan

lyse ut hele stillinger, slik HTA legger til grunn. For å lykkes i å gradvis erstatte deltidsstillinger med heltidsstillinger må det tenkes nytt. For eksempel sammenslåing av stillinger, bruk av bemanningsenheter, omdisponering av vikar- og overtidsmidler, alternative arbeidstidsordninger osv. I tillegg kan det være behov for å se på antall helgetimer. Det finnes flere muligheter når alle lokale parter er enige om å dra i samme retning. Et første skritt på veien kan være å unngå bruk av desimaler i stillingsutlysninger. Bruk av desimaler i stillingsutlysninger gjør arbeidet med å utvikle heltidskultur vanskelig.»

Utvalget nedsettes med følgende sammensetning:

KS: leder, sekretær og to utvalgsmedlemmer

LO-K: to utvalgsmedlemmer

Unio: to utvalgsmedlemmer

YS-K: ett utvalgsmedlem

Akademikerne kommune: ett utvalgsmedlem

Utvalgsmedlemmer skal ha fullmakter til å gå inn i reelle drøftinger.

Fristen for utvalgets rapport er 31.1.2022.

b) Kompetanse

Arbeidslivet er i endring, og behovet for ny kompetanse og kompetanseutvikling øker.

Partene er enige om at relevant kompetanse er avgjørende for at den enkelte arbeidstaker kan mestre omstilling, og at det bidrar til å forebygge fravær og frafall fra arbeidslivet, også i et livsfaseperspektiv. Partene er videre enige om at relevant kompetanse er nødvendig for den enkelte arbeidstakers evne til å mestre ny teknologi og nye oppgaver. Relevant kompetanse er også en forutsetning for evnen til fornyelse av tjenester og arbeidsformer i tråd med innbyggernes behov. Det er derfor viktig at det utvikles målrettede tiltak for å bidra til å sikre den nødvendige kompetansen kommunesektoren trenger.

Kompetanse og kompetanseutvikling har stor betydning for den enkelte ansatte, kommunen/fylkeskommunen og samfunnet. Dette gjelder både videregående opplæring, høgskole- og universitetsutdanning, voksenopplæring, etter- og videreutdanning, kompetansegivende oppgaver og utvikling av realkompetanse. 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 og andre kompetansehevede tiltak.

Det er viktig at arbeidstakerne motiveres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse samt at kommunene/fylkeskommunene legger stor vekt på målrettet og planmessig utdanning, opplæring og utvikling av sine arbeidstakere gjennom interne og/eller eksterne tilbud. Det må legges til rette for arbeidsplassbasert opplæring. I henhold til HTA pkt. 3.3 har arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

I henhold til HTA pkt. 3.2, skal det årlig gjennomføres drøftingsmøter om rekrutteringssituasjonen og om framtidige kompetansebehov/kompetanseutviklingsbehov for ulike stillingsgrupper i kommunen/fylkeskommunen/bedriften.

I forbindelse med utarbeidelse av lokal lønnspolitikk skal det drøftes kriterier som viser hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling. Det skal også drøftes hvordan det legges til rette for faglige karriereveier og avansementsmuligheter. Videre skal det fastsettes kriterier for innplassering i eventuelle avansementsstillinger og eventuell endring av stillingskoder etter at kompetansehevende tiltak er gjennomført. Likebehandling av kvinner og menn må sikres i alle ledd.

Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge de ansattes kompetanse og analysere kommunens/fylkeskommunens utdannings- og kompetansebehov. På denne bakgrunn og etter drøftinger med de tillitsvalgte, skal det utarbeides plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak.

Partssammensatt utvalg

Med utgangspunkt i partenes omforente forståelse av betydningen av nødvendig og relevant kompetanse, settes det ned et partssammensatt utvalg. Utvalget skal utforske, drøfte og vurdere ulike temaer knyttet til kompetanse, læring, utvikling og omstilling. Læringskultur og kompetansedeling på arbeidsplassen, herunder hvordan læring på arbeidsplassen kan organiseres smartere og mer motiverende for den enkelte er et av temaene. I tillegg skal utvalget drøfte hvordan ulike tariffbestemmelser knyttet til kompetanse praktiseres og fungerer, herunder hvordan det gis uttelling for kompetanse og bruk av stillingskoder. I hvilken grad og hvordan kompetanseutvikling inngår i kommunens måldokumenter og strategier vil også være et sentralt tema for utvalgets arbeid.

Utvalget skal på bakgrunn av drøftingene utarbeide en felles veileder som de lokale parter kan benytte i kompetanseutviklingsarbeidet i den enkelte kommune/fylkeskommune. Veilederen skal blant annet beskrive partenes roller, ansvar og forventninger i arbeidet med kompetanseutvikling, samt synliggjøre handlingsrommet i HTA.

Veilederen bør også synliggjøre hvorfor det er viktig å jobbe for en lærings- og innovasjonskultur og hvordan gode lokale prosesser knyttet til dette er en forutsetning for å lykkes med nødvendig endring og omstilling.

Utvalget nedsettes med følgende sammensetning:

KS: leder, sekretær og to utvalgsmedlemmer

LO-K: to utvalgsmedlemmer

Unio: to utvalgsmedlemmer

YS-K: ett utvalgsmedlem

Akademikerne kommune: ett utvalgsmedlem

Utvalgsmedlemmer skal ha fullmakter til å gå inn i reelle drøftinger.

Fristen for utvalgets rapport er 31.1.2022.

c) HTA vedlegg 1

Det vises til rapporten fra partssammensatt utvalg om endringer i Hovedtariffavtalens vedlegg 1, datert 11.3.2020. Endringene har til formål at HTAs vedlegg 1 forenkles og gjøres mer tilgjengelig/oversiktlig, samt gjøres mer robust og relevant for utvikling/ending i utdanninger som tilbys og kompetanse som etterspørres av kommunene/fylkeskommunene.

Utvalgets forslag slik det framgår av protokollens vedlegg 1 gjøres gjeldende som vedlegg 1 i Hovedtariffavtalen. De lokale parter drøfter konsekvensene av endringene før de iverksettes. Endringer i stillingskodeinnplassering for berørte arbeidstakere gjøres innen 1.4.2021.

I nytt HTA vedlegg 1 opplyses det om særaldersgrense. Opplysningen «med særaldersgrense» er ikke en del av hovedbenevnelsen til stillingen. Opplysningene er ikke en avtaleregulering av hvilke arbeidstakere som omfattes av særaldersgrense, og er således ikke en materiell endring i hvem som omfattes av særaldersgrense.

Oppsplitting av kodene 6559 Konsulent og 7531 Saksbehandler:

Arbeidstakere ansatt i disse kodene som pr. 15.9.20 er innplassert i stillingsgruppe Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning, beholder denne innplasseringen som en personlig ordning, selv om de formelt ikke oppfyller kompetansekravet på 180 studiepoeng.

d) Likestillings- og diskrimineringsloven § 26

Det vises til pågående trepartssamarbeid om veileder til aktivitet- og redegjørelsesplikten. Når veilederen er ferdig, vil KS ta initiativet til et møte med partene for å drøfte hvordan dette følges opp i KS-området.

e)

Forholdet mellom rettighetslov og arbeidsmiljølov kan være utfordrende. KS mener det er behov for et møte med organisasjonene om ulike problemstillinger knyttet til opplæringsloven § 9A slik at vi sammen kan drøfte hvordan de best kan møtes, og vil i løpet av høsten 2020 innkalle partene til møte.

f) Garantiordning for stillinger uten særskilt krav om utdanning

Utrechnet 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-årstrinnet for stillingsgruppene (slik stillingsgruppene fremgår pr. 1.1.2020) i kapittel 4.

g) Uttak av pensjon på bakgrunn av særaldersgrense

Partene er gjennom KLP og Pensjonskontoret gjort oppmerksom på en utilsiktet konsekvens av arbeidsrettsdommen fra juni 2013 vedrørende uttak av pensjon på bakgrunn av særaldersgrense. Partene er på denne bakgrunn enige om at pensjonsuttak fra deltidsstilling under 20 prosent stilling ikke skal utløse rett til alderspensjon for tidligere opptjent medlemstid i stillinger med høyere aldersgrense. Dette gjelder også ved samtidig opptjening i forskjellige pensjonsordninger som er omfattet av overføringsavtalen.

h) Anbud/utskilling/konkurransesetting/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.

i) Stillingskode 7730 Stilling med krav om 4-årig spesialutdanning med 1 års nødvendig tilleggsutdanning

Med «4-årig spesialutdanning» menes 3-års profesjonsutdanning med ytterligere 60 studiepoeng spesialisering/fordypning innenfor eget fagfelt utover grunnutdanningen. For å være aktuell for stillingskoden, må arbeidstaker i tillegg ha 60 studiepoeng tilleggsutdanning som anses som relevant og nødvendig for stillingen. Arbeidsgiver må ved tilsetning foreta en konkret vurdering av hvem som skal plasseres i stillingskoden, ut fra innhold og krav til den enkelte stilling.

j) Musikk- og kulturskoler

Med mindre annet avtales lokalt, gjelder fram til 30. april 2022 som et utgangspunkt en arbeidstid på musikk- og kulturskolen på 1300 timer. I denne tiden ligger et undervisningsomfang på inntil 741 klokketimer.

k) 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.

l) 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.

m) 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.

n) Redaksjonsutvalg

Det nedsettes et utvalg som redaksjonelt gjennomgår hovedtariffavtalen før trykking.

Følgende endringer i kapittel- og vedleggsnummerering iverksettes:

- Kapittel 6 Lærlinger blir nytt kapittel 2 Lærlinger.
- Kapittel 7 Varighet blir nytt kapittel 6 Varighet og regulering 2. avtaleår
- Vedlegg 6 blir nytt vedlegg 2 Undervisningspersonalets lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode
- Vedlegg 7 blir nytt vedlegg 4 Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)

Vedlegg 1 – Stillingskoder med hovedbenevnelse, rapporteringsbenevnelser, stillingsgruppe og merknader

Oversikten over stillingskoder med hovedbenevnelser nedenfor er sortert etter kapittel i Hovedtariffavtalen og viser rapporteringsbenevnelser, stillingsgruppe og merknader.

Andre rapporteringsbenevnelser kan benyttes lokalt, herunder rapporteringsbenevnelser med romertall I for avansementstilling.

Samlet oversikt over stillinger med særaldersgrense finnes i B-rundskriv nr. 4/2020.

Stillingskoder for ledere i kapittel 3

Hovedbenevnelse	Rapporteringsbenevnelser	Stillingskoder
Øverste administrative leder (<i>med særaldersgrense</i>)	Rådmann/Kommunedirektør Fylkesrådmann	9430
Kommunalsjef ¹	Assisterende rådmann/ Assisterende kommunedirektør Kommunalsjef Leder	9440
Leder/Virksomhetsleder ²	Leder Virksomhetsleder	9451
Leder/Virksomhetsleder ² (<i>med særaldersgrense</i>)		9456
Leder ³	Avdelingsleder Leder	9454
Leder ³ (<i>med særaldersgrense</i>)		9455
Rektor/Virksomhetsleder ⁴	Rektor Virksomhetsleder	9951
Assisterende rektor/ Avdelingsleder/ Undervisningsinspektør/Fagleder ⁵	Assisterende rektor Avdelingsleder Undervisningsinspektør Fagleder	9954

Merknader til stillingskoder i kapittel 3:

¹ Leder i kap. 3.4.1

² Leder i kap. 3.4.2

³ Leder i kap. 3.4.3

⁴ Skoleleder i kap. 3.4.2

⁵ Skoleleder i kap. 3.4.3

Stillingskoder i kapittel 4

Stillingsgruppe	Hovedbenevnelser	Rapporterings- benevnelser	Stillings- koder	
Stilling uten særskilt krav til utdanning	Ambulansesjåfør (<i>med særaldersgrense</i>)		7352	
	Arbeider		6014	
	Arbeider (<i>med særaldersgrense</i>)	Badebetjent Feier	6414	
	Arbeidsterapeut	Aktivitetsleder	6671	
	Assistent	Assistent (barnehage) Assistent (SFO/skole) Bud Kokkemedarbeider Internatassistent	6572	
	Hjemmehjelp (<i>med særaldersgrense</i>)	Husmorvikar	6190	
	Kontormedarbeider	Fullmektig	7196	
	Kontrollør/ inspektør	Branninspektør	6221	
	Musikk- og kulturmedarbeider	Instruktør Musiker	6816	
	Maskinist		6293	
	Pleiemedarbeider		6583	
	Renholder (<i>med særaldersgrense</i>)		7210	
	Servicemedarbeider	Betjent Driftsoperatør Kasserer/billett- selger Kinomaskinist Klubbarbeider Spesialarbeider Tolk Trafikkbetjent Vakt	6912	
	Sjåfør (<i>med særaldersgrense</i>)	Rutebilsjåfør	6883	
	Tekniker	Driftsleder Driftstekniker	7177	
	Vaktmester		6541	
	Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeiderstilling	Barnepleier (<i>med særaldersgrense</i>)		7024
		Brannkonstabel (<i>med særaldersgrense</i>)		7237
		Fagarbeider	Håndverksmester Aktivitør Barne- og ungdomsarbeider Frisør Elektriker Kontorfagarbeider Kokk Omsorgsarbeider	7517
		Fagarbeider (<i>med særaldersgrense</i>)	Feier Renholdsoperatør	6986
Fagarbeider med spesialutdanning		Spesialfagarbeider	7716	
Fotterapeut			6910	
Førstesekretær		7520		

Gruppe 1

		Hjelpepleier (<i>med særaldersgrense</i>)	Helsefagarbeider Miljøarbeider	7076
		Helsesekretær		7199
		Konsulent	Førstekonsulent	6559
		Miljøarbeider		6684
		Sekretær		6863
		Spesialhjelpepleier (<i>med særaldersgrense</i>)		7681
		Tannhelsesekretær		7100
	Stilling med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning (min. 60 fagskolepoeng)	Fagarbeider med fagskoleutdanning		7718
		Fagarbeider med fagskoleutdanning (<i>med særaldersgrense</i>)	Hjelpepleier med fagskoleutdanning Helsefagarbeider med fagskoleutdanning Brannkonstabel med fagskoleutdanning	7719
	Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng)	Barnehagelærer ¹		6709
		Barnevernpedagog		6508
		Bibliotekar		7026
		Ergoterapeut	Ledende ergoterapeut	6517
Fysioterapeut (<i>med særaldersgrense</i>)			7066	
Kostøkonom			7715	
Miljøterapeut (<i>med særaldersgrense</i>)			6675	
Miljøveileder			6685	
Pedagogisk leder ²			7637	
Saksbehandler			7531	
Sosialkurator		Sosialkonsulent	7168	
Sosionom			7534	
Spesialkonsulent			6599	
Sykepleier (<i>med særaldersgrense</i>)		Bedriftssykepleier Fagutviklings- sykepleier Hjemmesykepleier Hygienesykepleier	7174	
Tannpleier			7175	
Vernepleier (<i>med særaldersgrense</i>)			6455	
Annen stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning			7732	
Lærer ⁵			7961	
Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 studiepoeng)		Helsesykepleier (<i>med særaldersgrense</i>)		6185
		Klinisk barnevernpedagog		7592
	Klinisk sosionom		7619	
	Klinisk spesialist i sykepleie (<i>med særaldersgrense</i>)		7714	
	Klinisk vernepleier (<i>med særaldersgrense</i>)		7713	
	Spesialfysioterapeut (<i>med særaldersgrense</i>)		7617	
	Spesialpedagog	Logoped	7522	
	Spesialsykepleier (<i>med særaldersgrense</i>)	Fagutviklings- sykepleier Geriatrisk sykepleier	7523	

Gruppe 2

		Onkologisk sykepleier Psykiatrisk sykepleier Klinisk spesialist i spesialsykepleie	
	Spesialvernepleier (<i>med særaldersgrense</i>)		7733
	Annen stilling med krav om spesialutdanning	Spesial- barnevernpedagog Spesial- ergoterapeut Spesialsosionom	7710
	Adjunkt ⁵		7962
Adjunkt med tilleggsutdanning og Stilling med krav om 5-årig U/H-utdanning (min. 300 studiepoeng)	Stilling med krav om 4-årig spesialutdanning med 1 års nødvendig tilleggsutdanning		7730
	Stilling med krav om 4-årig spesialutdanning med 1 års nødvendig tilleggsutdanning (<i>med særaldersgrense</i>)		7731
	Adjunkt med tilleggsutdanning ⁵		7963
Lektor og Stilling med krav om mastergrad (min. 300 studiepoeng)	Stilling med krav om mastergrad (<i>med særaldersgrense</i>)		7734
	Stilling med krav om mastergrad	Logoped med mastergrad Musikkterapeut med mastergrad	7712
	Lektor ⁵		7965
Lektor med tilleggsutdanning	Lektor med tilleggsutdanning ⁵		7966

Stillingsgruppe følger av merknader	Pedagogisk- psykologisk rådgiver ³		7249
	Distriktsmusiker ⁴		7495
	Lærer uten godkjent utdanning ⁵		7960
	Musikk- og kulturskolelærer ⁴	Musikkterapeut	6814

Merknader til stillingskoder i kapittel 4:

¹ Brukes også for barnehagelærer uten godkjent utdanning (på dispensasjon)

² Pedagogisk leder skal lokalt avlønnes høyere enn utregnet laveste årslønn for stillingskode 6709 Barnehagelærer

³ Gruppe 2

⁴ Stilling med krav om formell utdanning i musikk, dans, drama eller andre relevante kulturfag tilsvarende 3, 4, 5 eller 6 år lønnes som hhv. lærer, adjunkt, adjunkt med tilleggsutdanning, lektor eller lektor med tilleggsutdanning

⁵ Bestemmelser om lønnsinnplassering av undervisningspersonell følger av vedlegg 6

Stillingskoder for arbeidsleder/formann, leder og fagleder

Hovedbenevnelse	Rapporteringsbenedelser	Stillings- kode
Arbeidsleder/formann	Arbeidsleder Daglig leder SFO Husøkonom Kantinebestyrer Klubbleder Oppsynsmann Teknisk leder	7003
Arbeidsleder/formann (<i>med særaldersgrense</i>)	Bademester/-bestyrer Brannformann Brannmester Feierformann Formann (med særaldersgrense) Overbrann-/brannmester Overbrannmester med utrykningsplikt Underbrannmester	7004
Ledere	Assisterende styrer Avdelingsleder Avdelingssykepleier Daglig leder SFO Driftsleder Fagleder Kjøkkensjef Klubbleder Kommuneergoterapeut Kommunefysioterapeut Kontorleder Ledende helsesykepleier Leder Oversykepleier Prosjektleder Rektor musikk- og kulturskole Seksjonsleder Sjefergoterapeut Sjefeffysioterapeut Sjefsykepleier Soneleder Sosialleder Styrer	7451
Ledere (<i>med særaldersgrense</i>)	Avdelingsleder Avdelingssykepleier Kommunefysioterapeut Ledende helsesykepleier Sjefeffysioterapeut Sjefsykepleier	7458
Fagleder	Som for 7451 etter lokal vurdering	7453
Fagleder (<i>med særaldersgrense</i>)	Som for 74xx etter lokal vurdering	7459
Rektor/Leder	Rektor	7951
Assisterende rektor/ Avdelingsleder/ Undervisningsinspektør/ Fagleder	Assisterende rektor Avdelingsleder Inspektør Fagleder	7954

Lærlinger, utdanningsstillinger, unge arbeidstakere m.m.

Hovedbenevnelse	Merknader	Stillingskoder
Lærling	Avlønning iht. HTA kap. 6.	7666
Fysioterapeut i turnusåret (<i>med særaldersgrense</i>)	Fysioterapeut i turnusåret avlønnes med minimum 90 prosent av minstelønn for stilling med krav om høgskoleutdanning (0 års lønnsansiennitet).	7711
Unge arbeidstakere	Arbeidstakere yngre enn 16 år avlønnes med 80 % av minstelønn for stilling uten krav til utdanning. Arbeidstakere fra 16 år til 18 år avlønnes med 90 % av minstelønn for stilling uten krav til utdanning.	6600
Avlaster i eget hjem	Avlønning iht. SGS 1030	5510
Avlaster i brukers hjem	Avlønning iht. SGS 1030	5520
Besøks-/avlastningshjem	Avlønning iht. SGS 1030	5530

Stillingskoder i kapittel 5

Hovedbenevnelse	Rapporteringsbenedelser	Stillingskoder ²
Advokat		8001
Arkitekt		8535
Spesialbibliotekar		8112
Ingeniør		8084
Jordmor (<i>med særaldersgrense</i>)		8209
Konservator		8103
Lege		8527
Prest		8392
Psykolog		8470
Radiograf		8564
Rådgiver ¹	Pedagogisk-psykologisk rådgiver	8530
Tannlege (<i>med særaldersgrense</i>)		8301
Veterinær		8533

Utdanningsstillinger

Hovedbenevnelse	Rapporteringsbenedelser	Stillingskoder
Utdanningsstillinger m.m.		8711

Stillingskoder for ledere

Hovedbenevnelse	Rapporteringsbenedvnelser	Stillingskoder
Leder ¹		8451
Leder ¹ (med særaldersgrense)		8452

Merknader til stillingskoder i kapittel 5:

¹ Etter 01.05.2008 forutsettes som hovedregel at arbeidstaker har høyere akademisk utdanning eller utdanning tilsvarende plassering i en av de øvrige stillingskodene i kap. 5. Unntak fra hovedregelen skal begrunnes skriftlig.

²Arbeidstakere som pr. 30.4.2008 er innplassert i stillingskode 8293 Maskinist, kan velge å forbli i kapittel 5 som en personlig ordning.

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2019-013 mellom

UNIO
på den ene side

og

KS
på den annen side

vedrørende mellomoppgjøret 2019 – Kommuneoppgjøret

Den 2., 22., og 23. mai 2019 ble det avholdt meklingsmøter i Christiania Qvartalet møtesenter, Grev Wedels Plass 7, Oslo, under ledelse av mekler Torkjel Nesheim og medmekler Tine Kari Nordengen.

Til stede for partene:

Unio:

Steffen Handal, Klemet Rønning-Aaby, Solveig Kopperstad Bratseth, Terje Skyvulstad, Hege Valås, Turid Buan Øfsti, Ingvild Aga, Erik Løvstad, Rasmus T. Gjestland, Osmund Gard Skjeggestad, Harald Jesnes, Johs. Bruvik, Hedda Kristine Mellingen, Kirsti Glad, Lene Ståhl, Rune Johnsrud, Svein Kvammen, Jannicke Røgler, Nils Erik Ness, Ina Smith-Meyer, Nina Hulthin og Eli Kristine Korsmo.

KS:

Tor Arne Gangsø, Hege Mygland, Bente Stenberg-Nilsen, Kjersti Myklebust, Karsten Langfeldt, Torfinn Thomassen, Alexander Henriksen, Hege Øhrn, Gunnar Owren, Øyvind Gjelstad, Rune Soleng og Liv Merete Wiker.

Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppsigelse fra Unio, mottatt 1. mai 2019.
2. Riksmeklerens forbud mot arbeidsstans, datert 2. mai 2019.
3. Unios begjæring om at meklingen avsluttes, datert 16. mai 2019.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særsmøter.

Under meklinga nådde partene – med meklernes mellomkomst – fram til en løsning i samsvar med meklernes forslag.

Svarfrist ble satt til 19. juni 2019 kl. 12.00.

Meklingen ble avsluttet kl. 21:30.

Torkjel Nesheim

Tine Kari Nordengen

MEKLERENS FORSLAG

I sakene 2019-013 og 2019-014 mellom

Unio (Sak 2019-013)

Akademikerne-kommune (Sak 2019-14)

på den ene side

og

KS

på den annen side

vedrørende mellomoppgjøret 2019.

Partene er enige om et meklingsresultat slik det fremgår av vedlegg 1 til denne protokoll.

I tillegg er partene enige om følgende:

I **Lønnsutvikling for undervisningspersonalet**

Partene ber Det tekniske beregnings- og statistikkutvalg for kommunesektoren (TBSK) om å gjennomgå tallmaterialet og gi en analyse av lønnsutviklingen for undervisningspersonalet samlet og for undervisningspersonalets stillingskoder sammenlignet med øvrige ansatte plassert i HTA kap. 3.4, kap. 4, kap. 4 gruppe 1, kap. 4 gruppe 2 og kap. 5.

I tillegg bes TBSK gjennomgå og gi en analyse av utviklingen av minstelønnsatsene.

Analysen av lønnsutviklingen baseres på PAIs tallgrunnlag fra og med 2004-oppgjøret. Tillegg avtalt under mellomoppgjøret i 2019 tas med i analysen. I analysen skal også virkningen av eventuelle strukturelle endringer vurderes.

Dersom det er uenighet i TBSK om tallmaterialet og analysen, forutsette partene at det benyttes uavhengig ekspertise.

Lønnsutvikling for lektorer vil også bli fordelt mellom kommuner og fylkeskommuner i tabellvedlegg.

Utvalget leverer sin rapport innen 1.11.2019.

Rapporten oppdateres med statistikk for 2019 så snart TBSKs 2020-rapport foreligger.

II Rekrutteringsutfordringer

Det er et stort antall personer som underviser i grunnskolen og videregående skole uten å ha godkjent faglig eller pedagogisk utdanning. Dette er en gruppe med ulik grad av formell kompetanse og ulikt grunnlag for å jobbe i skolen. Det er et behov for å innhente kunnskap om denne gruppens omfang, kompetanse og arbeidsforhold. Det er grunn til å tro at det er forskjeller i kvalifikasjonene til personalet i grunnskolen og i videregående skole og at det er geografiske forskjeller og ulike utfordringer i de enkelte kommunene og fylkeskommunene.

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som innhenter kunnskap om og drøfter ulike problemstillinger knyttet til bruk av undervisningspersonale uten godkjent utdanning. Partene skal også vurdere ulike årsaker til bruk av undervisningspersonale uten godkjent utdanning, med det mål å foreslå ulike tariffiltak som kan bidra til å redusere bruken samt for å beholde og rekruttere undervisningspersonale.

Arbeidet ferdigstilles i innen 1. mars 2020.

III Punkt II til meklerens forslag vedr. lokale lønnsforhandlinger i 2020

I henhold til punktet skal virkningstidspunkt og eventuelle føringer avtales under forhandlingene i 2020. Partene i meklingen skal ta stilling til at undervisningspersonalet som et minimum skal sikres en pro rata andel av den lokale avsetningen basert på andelen av den lokale lønnsmassen.

Øvrige krav tas ikke til følge

MELLOMOPPGJØRET

1. MAI 2019

KS

VEDLEGG TIL MEKLERENS FORSLAG

23. mai 2019

MELLOMOPPGJØRET PR. 1.5.2019

I ØKONOMI 2019

A. HTA kapittel 4 – sentrale tillegg pr. 1.5.2019

Til ansatte med stilling i HTA kapittel 4 gis sentrale lønnstillegg pr. 1.5.2019 slik:

Stillingsgrupper		Sentrale lønnstillegg – pr. 1.5.2019						
		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	8 000	8 000	8 000	8 000	8 000	8 000	8 900
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	12 000	12 000	12 000	12 000	12 000	12 000	12 000
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	13 000	13 000	13 000	13 000	13 000	13 000	13 000
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	14 000	14 000	14 000	14 000	14 000	14 000	14 000
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	15 000	15 000	15 000	15 500	15 500	16 500	17 000
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	15 000	15 000	15 000	15 500	15 500	16 500	17 000
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	16 000	16 000	16 000	16 500	16 500	18 000	19 500
	Lektor med tilleggsutdanning	17 000	17 000	17 000	17 500	17 500	19 000	20 000

Det vises til HTA vedlegg 1 for oversikt over stillingskoder og stillingsgrupper.

B. HTA kapittel 4 – særskilte lønnstiltak pr. 1.7.2019

Pr. 1.7.2019 heves garantilønna ut over det sentrale tillegget for arbeidstakere med 3- eller 4-årig universitets- og høyskoleutdanning i hhv. stillingsgruppene «Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning» og «Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning», samt for arbeidstakere med 10 og 16 års ansiennitet i stillingsgruppene «Fagarbeiderstillinger/tilsv. fagarbeiderstillinger» og «Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning».

Dette særskilte lønnstiltaket medfører at arbeidstakere som pr. 30.6.2019 har en grunnlønn som er lavere enn garantilønn pr. 1.7.2019, gis et ytterligere lønnstillegg opp til nivåene i tabellen nedenfor.

Stillingsgrupper	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Fagarbeiderstillinger/tilsv. fagarbeiderstillinger						420 000	430 000
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning						440 000	450 000
Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	410 000	420 000	430 000	440 000	450 000	500 000	505 000
Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	450 000	460 000	470 000	480 000	500 000	520 000	530 000

For uttømmende oversikt over stillingskoder omfattet av dette særskilte lønnstiltaket, se vedlegg 1.

C. HTA kapittel 4 – Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – tabell pr. 1.7.2019

Stillingsgrupper		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – pr. 1.7.2019							
		Garanti-lønn 0 år	Utregnet	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	301 500	Utregnet tillegg for ans.	5 500	2 800	3 000	8 100	46 300	37 900
			Utregnet laveste årslønn	307 000	309 800	312 800	320 900	367 200	405 100
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	350 800	Utregnet tillegg for ans.	6 400	3 500	4 200	11 400	43 700	10 000
			Utregnet laveste årslønn	357 200	360 700	364 900	376 300	420 000	430 000
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	372 800	Utregnet tillegg for ans.	6 400	3 500	4 200	11 400	41 700	10 000
			Utregnet laveste årslønn	379 200	382 700	386 900	398 300	440 000	450 000
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	410 000	Utregnet tillegg for ans.	10 000	10 000	10 000	10 000	50 000	5 000
			Utregnet laveste årslønn	420 000	430 000	440 000	450 000	500 000	505 000
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	450 000	Utregnet tillegg for ans.	10 000	10 000	10 000	20 000	20 000	10 000
			Utregnet laveste årslønn	460 000	470 000	480 000	500 000	520 000	530 000
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	489 700	Utregnet tillegg for ans.	9 700	4 600	4 800	10 300	17 700	40 100
			Utregnet laveste årslønn	499 400	504 000	508 800	519 100	536 800	576 900
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	514 600	Utregnet tillegg for ans.	9 800	5 700	5 500	5 200	28 900	53 600
			Utregnet laveste årslønn	524 400	530 100	535 600	540 800	569 700	623 300
	Lektor med tilleggsutdanning	531 700	Utregnet tillegg for ans.	10 400	5 700	5 500	8 000	26 800	62 900
			Utregnet laveste årslønn	542 100	547 800	553 300	561 300	588 100	651 000

Tabell pr. 1.5.2018 gjøres gjeldende t.o.m. 30.6.2019.

D. HTA kapittel 4 – Generelt tillegg til arbeidsledere, fagledere og ledere pr. 1.5.2019

Ansatte i stillingskodene 7003, 7453, 7451, 7951 og 7954 gis et lønnstillegg på 3,0 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2019. Virkningsdato er 1.5.2019.

E. HTA kapittel 1 pkt. 12.5 – Avlønning av alderspensjonister pr. 1.5.2019

Med virkning fra 1.5.2019 heves timelønnen til kr 207,-

F. HTA kapittel 3 pkt. 3.5 – Avlønning hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt pr. 1.5.2019

Med virkning fra 1.5.2019 heves minimumsavlønning av hovedtillitsvalgte med hel permisjon etter Hovedavtalen del B § 3-3 c) til kr. 443.500,-.

II LOKALE FORHANDLINGER I 2020

Av disponible midler (årslønnsvekstramme fratrukket overheng og forventet glidning) ved hovedtariffoppgjøret i 2020, avsettes om lag ⅓ til lokale forhandlinger etter HTA kapittel 4, pkt. 4.2.1. Virkningstidspunkt og eventuelle føringer avtales under forhandlingene i 2020.

Det vises til det partssammensatte utvalget som i tariffperioden skal gjennomgå HTA vedlegg 1. Det samme utvalget skal også gjennomgå og diskutere praktiseringen av HTA kapittel 3, pkt. 3.2 Lokal lønnspolitikk og pkt. 3.2.1 Lokale drøftinger, med henblikk på å forbedre prosessene knyttet til lokale lønnsforhandlinger og utvikling av lokal lønnspolitikk, og for bedre å ivareta hensikten med bestemmelsene.

III PARTSSAMMENSATT UTVALG – HTA KAP. 3, PKT. 3.7

Partene er enige om å utrede hvilke konsekvenser det vil få for utbetaling av tilleggs lønn, dersom punkt 3.7 fjernes eller endres. Utvalget skal særlig vurdere hvilken betydning dette vil kunne få for månedlige utbetalinger av variable tillegg, og vurdere hensiktsmessige måter å betale ut variable tillegg etter HTA kap. 1, pkt. 5.2 og 5.4 på.

Arbeidet slutføres innen 29. februar 2020.

IV OM OPPRETTELSE AV SENTRAL GENERELL SÆRAVTALE OM PENSJONSORDNINGER

Protokoll og vedlegg om opprettelse av sentral generell særavtale om pensjonsordninger ligger vedlagt.

VEDLEGG 1

Det særskilte lønnstiltaket pr. 1.7.2019 gjelder for følgende arbeidstakergrupper:

Arbeidstakere med 3- eller 4-årig universitets- og høyskoleutdanning i hhv. stillingsgruppene «Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning» og «Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdanning» i følgende stillingskoder:

Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning:	Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdanning:
6709 barnehagelærer	7962 adjunkt
6508 barnevernspedagog	7495 distriktsmusiker
7026 bibliotekar	6185 helsesøster
7495 distriktsmusiker	7592 klinisk barnevernspedagog
6517 ergoterapeut	7619 klinisk sosionom
7066 fysioterapeut	7714 klinisk spesialist i sykepleie
6559 konsulent	7713 klinisk vernepleier
7715 kostøkonom	6814 musikk- og kulturskolelærer
7961 lærer	7249 pedagogisk-psykologisk rådgiver
6675 miljøterapeut	7617 spesialfysioterapeut
6684 miljøveileder/-konsulent	7522 spesialpedagog
6814 musikk- og kulturskolelærer	7523 spesialsykepleier
7637 pedagogisk leder	7710 tverrfaglig spesialutdanning med høyskole
7249 pedagogisk-psykologisk rådgiver	
7531 saksbehandler	
7168 sosialkurator	
7534 sosionom	
7174 sykepleier	
7175 tannpleier	
6455 vernepleier	

Arbeidstakere med 10 og 16 års ansiennitet i stillingsgruppene «Fagarbeiderstilling/tilsv. fagarbeiderstilling» og «Stilling med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning» i følgende stillingskoder:

Fagarbeiderstilling/tilsv. fagarb.stilling:	Stilling med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutd.:
7024 barnepleier	7718 fagarbeider med fagskoleutdanning
7237 brannkonstabel	7719 fagarbeider med fagskoleutdanning (med særaldersgrense)
7517 fagarbeider	
6986 fagarbeider (med særaldersgrense)	
7716 fagarbeider med spesialutdanning	
6910 fotterapeut	
7520 førstesekretær	
7199 helsesekretær	
7076 hjelpepleier/helsefagarbeider	
6559 konsulent	
7960 lærer uten godkjent utdanning	
6684 miljøveileder/-konsulent	
6863 sekretær	
7249 pedagogisk-psykologisk rådgiver	
7681 spesialhjelpepleier	
7100 tannhelsesekretær	

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2020-055 mellom

Norsk Sykepleierforbund på den ene side

og

KS på den annen side

vedrørende Hovedtariffoppgjøret 2020.

Til stede fra Norsk Sykepleierforbund:

Silje Naustvik, Lill Sverresdatter Larsen, Kai Øyvind Brenden, Harald Jesnes,
Tore Bollingmo, Kari Tangen, Hedda Kirstine Mellingen, Eirik Rikardsen og Stian Bøe.

Til stede fra KS:

Tor Arne Gangsø, Hege Mygland, Karsten Langfeldt, Kjersti Myklebust og Liv Merete Wiker.

Den 5., 6. og 7. januar 2021 ble det avholdt meklingsmøte i Riksmeklerens lokaler, Grensen 3, og under meklingsmøtet nådde partene - med riksmekler Mats Ruland og medmekler Tine Kari Nordengens mellomkomst - fram til følgende anbefalte løsning:

Hovedtariffoppgjøret 2020

Partene er enige om at protokoll datert 15.9.2020 mellom KS og Unio vedrørende tariffrevisjonen 2020 – Hovedtariffavtalen 1.5.2020-30.4.2022 og lønnsregulering 2020, gjøres gjeldende for Norsk Sykepleierforbund. KS og NSF er videre enige om følgende:

(1)

Over tid har kommunene overtatt en rekke oppgaver fra spesialisthelsetjenesten. De stadig mer komplekse og spesialiserte tjenestene betyr et stort behov for ansatte med høy kompetanse. Den demografiske utviklingen innebærer også en kraftig økning i behovet for ressurser innen helse og omsorg.

Partene er enige om den store utfordringen kommunene står i med tanke på møte innbyggernes behov for helse- og omsorgstjenester av høy kvalitet. Mangel på sykepleierkompetanse i kommunene er et alvorlig hinder for dette. KS' arbeidsgivermonitor viser at sykepleiere er den yrkesgruppen i kommunal sektor som det er mest krevende å rekruttere. Det å ha tilstrekkelig med sykepleiere og spesialsykepleiere i kommunal sektor er grunnleggende for å møte behovet for helse- og omsorgstjenester, og har betydning for pasientsikkerhet, kvalitet og tjenestetilbud.

Partene er enige om at dette legges til grunn for mellomoppgjøret 2021.

(2)

I henhold til HTA kap. 3.2 skal det gjennomføres årlige drøftingsmøter om rekrutteringssituasjonen og om framtidig kompetansebehov/kompetanseutviklingsbehov for ulike stillingsgrupper i kommunen. Kommunen har også i henhold til HTA pkt. 3.3 et ansvar for å kartlegge de ansattes kompetanse og analysere kommunens/fylkeskommunens kompetansebehov. På denne bakgrunn og etter drøftinger med de tillitsvalgte skal det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak.

I den utstrekning det etter kommunens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivå samt styrke kompetanse for å utføre pålagte arbeidsoppgaver/arbeidsfunksjoner, skal det gis permisjon med lønn og dekning av legitimerede utgifter, jf. HTA kap. 1 pkt. 14.2. Med «permisjon med lønn» menes permisjon med full grunnlønn.

(3)

Kommunene er en viktig læringsarena for utdanning av sykepleiere. Praksisperioden utgjør en betydelig del av utdanningsløpet, og praksisplassene må derfor være av best mulig kvalitet. En god praksisplass har betydning for studentenes valg av fremtidig arbeidsgiver og er et viktig rekrutteringstiltak for kommunene.

Lokale parter skal senest innen 1.11.2021 forhandle frem godtgjøring for praksisveiledere med veilederkompetanse.

(4)

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som skal drøfte og beskrive endringer i tariffbestemmelser og tiltak som på kort og lang sikt vil bidra til å beholde, mobilisere og rekruttere sykepleierkompetanse. Det er også nødvendig å innhente kunnskap og erfaringer om andre rekrutteringstiltak, samt tiltak som sikrer bemanningsstabilitet. Rammevilkår for ledere i helse- og omsorgstjenestene inngår også i arbeidet.

Arbeidet starter opp innen 1.3.2021 og frist for arbeidet er 31.1.2022.

Begge partene aksepterte forslaget.

Meklingen ble avsluttet kl. 05.00.


Mats Ruland

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2020-057 mellom

Utdanningsforbundet på den ene side

og

KS på den annen side

vedrørende Hovedtariffoppgjøret 2020.

Til stede fra Utdanningsforbundet:

Steffen Handal, Terje Skyvulstad, Hege Elisabeth Valås, Turid Buan Øfsti, Inger Grødem Haraldsen, Osmund Gard Skjeggestad, Rasmus Tormodsønn Gjestland og Erik Brinck Wessel Løvstad

Til stede fra KS:

Tor Arne Gangsø, Hege Mygland, Kjersti Myklebust og Unn Wahl Karlsen.

Den 10. desember 2020 ble det avholdt meklingsmøte i Riksmeklerens lokaler, Grensen 3, og under mekling nådde partene - med Riksmeklers mellomkomst - fram til følgende anbefalte løsning:

Hovedtariffoppgjøret 2020

Partene er enige om at protokoll datert 15.9.2020 mellom KS og Unio vedrørende tariffrevisjonen 2020 – Hovedtariffavtalen 1.5.2020-30.4.2022 og lønnsregulering 2020, gjøres gjeldende for Utdanningsforbundet.

Partene er dessuten enige om følgende:

1.

Kunnskapsdepartementet har gitt Utdanningsdirektoratet et oppdrag om lærerstatistikk og ulikheter mellom kilder (Udir/GSI, KS/PAI, SSB/Aa-registeret).

Det nedsettes et partssammensatt utvalg etter at Utdanningsdirektoratet har framlagt rapporten.

Det partssammensatte utvalget skal i fellesskap gå gjennom og vurdere funnene i rapporten. Utvalget skal drøfte og beskrive endringer i tariffbestemmelser som kan øke andelen undervisningspersonale med godkjent utdanning. Det skal utarbeides en rapport fra utvalgsarbeidet innen 15.12.2021.

2.

Partene viser til rapport fra partssammensatt utvalg om lønnsutvikling for undervisningspersonalet datert 18. juni 2020.

Partene vil be TBSK utarbeide en tilleggsrapport der et utvalg av tabellene fra rapporten blir oppdatert med tall for 2020. Følgende tabeller fra rapporten skal inngå i tilleggsrapporten: 3.1, 3.3, 3.4, 3.6, 4.1, 4.4, 4.8, 4.9, 5.3, 5.10. Andre tabeller kan vurderes.

Rapportene skal – sammen med TBSKs ordinære rapport før oppgjøret 2021 - legges til grunn for tariffoppgjøret 2021. Videre oppfølging avklares i dette oppgjøret.

Svarfrist ble satt til mandag 14. desember kl. 15.00.

Meklingen ble avsluttet kl. 12.00.



Mats Ruland

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2021-014 mellom

UNIO
på den ene side

og

KS på den annen side

vedrørende mellomoppgjøret 2021 - Kommuneoppgjøret

Den 5., 25., 26. og 27. mai 2021 ble det avholdt på Thon Hotel Opera, Oslo, under ledelse av mekler Torkjel Nesheim og medmekler Tine Kari Nordengen.

Til stede for partene:

Unio:

Steffen Handal, Silje Naustvik, Rasmus T. Gjestland, Hedda Kirstine Mellingen, Osmund Gard Skjeggestad, Klemet Rønning-Aaby, Ina Smith-Meyer, Terje Skyvulstad, Hege Valås, Turid Buan Øfsti, Inger Grødem Haraldsen, Erik Løvstad, Kari Tangen, Stian Bøe, Kristin Moen Tollefsen, Lene Ståhl, Tove Holst Skyer, Alfred Sørbø, Glenn Bjerkenes og Rune Johnsrud.

KS:

Tor Arne Gangsø, Hege Mygland, Kjersti Myklebust, Alexander Henriksen, Gunnar Nygaard Owren, Karsten Kragh Langfeldt, Sissel Haugen Daldosso, Lasse Hansen, Anne Jensen, Anne Tøndevold, Cornelia Nordgaard, Hege Torvbråten, Hege Øhrn, Marianne Christine Sand, Nikolai Bratz Queseth, Silje Tangen, Torfinn Thomassen, Unn Wahl Karlsen, Jorunn Leegaard, Rune Soleng, Liv Merete Wiker, Anne Hjort, Bjørn Fauchald, Tom Fossmark og Trude Johnsen.

Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppsigelse fra Unio, mottatt 30. april 2021.
2. Riksmeklerens forbud mot arbeidsstans, datert 3. mai 2021.
3. Unios begjæring om at meklingen avsluttes, datert 21. mai 2021.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Under meklingen nådde øvrige parter i kommuneoppgjøret – med meklernes mellomkomst – fram til en løsning i samsvar med meklernes forslag. Unio avslo forslaget. KS anbefalte forslaget.

Meklingen ble avsluttet 27. mai 2021 kl. 05.00.


Torkjel Nesheim


Tine Kari Nordengen

MEKLERENS FORSLAG

I sakene 2021-012, 2021-014, 2021-013 og 2021-015 mellom

LO KOMMUNE (Sak 2021-012)

UNIO (Sak 2021-014)

YS-KOMMUNE (Sak 2021-013)

AKADEMIKERNE-KOMMUNE (Sak 2021-015)

på den ene side

og

KOMMUNESEKTORENS ORGANISASJON – KS

på den annen side

vedrørende tariffrevisjonen 2021 – Mellomoppgjøret

I ØKONOMI 2021

A. HTA kapittel 4 – Sentrale tillegg pr. 1.5.2021

Stillingsgrupper		Sentrale lønnstillegg - pr. 1.5.2021						
		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	10 000	11 000	11 000	11 000	11 000	11 000	12 900
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	11 500	12 600	12 600	12 600	12 600	12 700	14 600
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	11 800	12 600	12 600	12 600	12 600	12 700	15 700
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	12 100	12 800	13 000	13 200	13 400	13 800	16 700
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	12 500	13 300	13 700	14 000	14 200	15 500	17 500
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	13 300	13 600	14 000	14 300	16 400	18 400	18 800
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	16 400	16 400	16 400	16 400	16 400	18 700	21 000
	Lektor med tilleggsutdanning	16 500	16 500	16 500	16 500	16 500	18 900	22 000

B. HTA kapittel 4 – Generelt tillegg til arbeidsledere, fagledere og ledere pr. 1.5.2021

Ansatte i stillingskodene 7003, 7004, 7451, 7453, 7458, 7459, 7951 og 7954 gis et lønnstillegg på 2,9 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2021. Virkningsdato er 1.5.2021.

C. HTA kapittel 4, pkt. 4.2.1 – Lokale forhandlinger

Det avsettes midler til lokale forhandlinger på 1,0 prosent pr. 1.10.2021.

De lokale lønnsforhandlingene skal baseres på lokal lønnspolitikk, jf. HTA kap. 3.2. Lønnspolitikken skal bidra til å beholde, utvikle og rekruttere, motivere til kompetanseutvikling og mer heltid, samt sikre likelønn.

De lokale parter oppfordres til tidligst mulig å gjennomføre lønnspolitiske drøftingsmøter, jf. HTA kap. 3.2.1, samt drøftinger etter pkt. 3.2, 3. ledd. En gjennomgang og vurdering av utilsiktede lønnskjevheter inngår i disse drøftingene. Det vises også til HTA vedlegg 3.

Forhandlingene gjennomføres innen 15.10.2021. Frist for å melde inn uenighet til sentral organisatorisk behandling er 1.11.2021.

D. HTA kapittel 3, pkt. 3.5 Avlønning frikjøpt tillitsvalgt

Frikjøpt tillitsvalgt avlønnes med minimum kr. 460 000.

E. HTA kapittel 4 – Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – tabell pr. 1.5.2021

Stillingsgrupper		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - pr. 1.5.2021							
		0 år Garanti- lønn	Utregnet	2 år Ans.tillegg	4 år Ans.tillegg	6 år Ans.tillegg	8 år Ans.tillegg	10 år Ans.tillegg	16 år Ans.tillegg
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	312 900	Utregnet tillegg for ans.	6 500	2 800	3 000	8 100	46 300	39 800
			Utregnet laveste årslønn	319 400	322 200	325 200	333 300	379 600	419 400
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	363 700	Utregnet tillegg for ans.	7 500	3 500	4 200	11 400	43 800	11 900
			Utregnet laveste årslønn	371 200	374 700	378 900	390 300	434 100	446 000
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	386 000	Utregnet tillegg for ans.	7 200	3 500	4 200	11 400	41 800	13 000
			Utregnet laveste årslønn	393 200	396 700	400 900	412 300	454 100	467 100
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	423 500	Utregnet tillegg for ans.	10 700	10 200	10 200	10 200	50 400	7 900
			Utregnet laveste årslønn	434 200	444 400	454 600	464 800	515 200	523 100
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	464 100	Utregnet tillegg for ans.	10 800	10 400	10 300	20 200	21 300	12 000
			Utregnet laveste årslønn	474 900	485 300	495 600	515 800	537 100	549 100
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	504 700	Utregnet tillegg for ans.	10 000	5 000	5 100	12 400	19 700	40 500
			Utregnet laveste årslønn	514 700	519 700	524 800	537 200	556 900	597 400
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	532 800	Utregnet tillegg for ans.	9 800	5 700	5 500	5 200	31 200	55 900
			Utregnet laveste årslønn	542 600	548 300	553 800	559 000	590 200	646 100
	Lektor med tilleggsutdanning	550 100	Utregnet tillegg for ans.	10 400	5 700	5 500	8 000	29 200	66 000
			Utregnet laveste årslønn	560 500	566 200	571 700	579 700	608 900	674 900

II TIL PROTOKOLL

A. FoU lokale lønnsforhandlinger

Partene er enige om å gjennomføre et FoU-prosjekt om lokale lønnsforhandlinger. Prosjektet skal blant annet kartlegge og evaluere hvordan lokale forhandlinger organiseres og gjennomføres i tariffområdet.

B. Reforhandlingsklausul

Dersom andre organisasjoner i forhandlinger, mekling eller nemndsbehandling oppnår bedre resultat enn det som følger av denne protokoll, forbeholdes retten til å kreve opptatt nye forhandlinger.

III FRIST

Partenes valgte organer (representantskap, landsstyre, hovedstyre) har frist til 4.6.2021 kl. 12.00 for godkjenning av anbefalt meklingsresultat.

IV PARTENES ØVRIGE KRAV

Partenes øvrige krav tas ikke til følge.