

HOVEDTARIFFOPPGJØRET

2022

Tariffområdet KS

A | akademikerne

KRAV NR. 1

6. april 2022

Kl. 14.00

Innledning

Vi går igjen inn i et tariffoppgjør hvor det er stor usikkerhet knyttet til de økonomiske utsiktene, og vi skal samtidig tilpasse oss normal drift og tjenesteyting som følge av at pandemien sannsynligvis og forhåpentligvis er på hell. Norge står samtidig overfor en historisk tilstrømming av flyktninger som følge av Russlands invasjon i Ukraina, og det er kommunesektorens oppgave å ivareta disse menneskenes behov i et usikkert tidsperspektiv. I tillegg vet vi at offentlig sektor fremdeles står overfor kontinuerlige omstillinger som følge av økt digitalisering, regjeringens tillitsreform, fokus på effektiv og målrettet tjenesteyting og et stadig krav til grønn omstilling og bærekraftig drift.

Hovedtariffavtalen i KS-området legger, sammen med hovedavtalen, rammene for sentrale deler av lønns- og personalpolitikken og gir anvisning på lønns- og arbeidsvilkår for den enkelte arbeidstaker. Det er derfor viktig at avtalen er tilpasset dagens arbeidsliv, at avtalen gir et tilstrekkelig vern for den enkelte arbeidstaker og at avtalen fungerer som et praktisk verktøy for å møte de mulighetene og utfordringene som følger av samfunnsutviklingen.

For å møte fremtidige behov og utfordringer, må offentlig sektor kunne konkurrere om arbeidskraften. Med en utvikling hvor vi ser en økning i sysselsettingen samtidig som en markert nedgang i arbeidsledigheten siste år, er det viktig at også offentlig sektor kan tiltrekke seg arbeidskraft med riktig kompetanse. Lønns- og forhandlingssystemet må kunne bidra til å løse virksomhetenes kompetansebehov. Lønnsforhandlingene er derfor et viktig verktøy for å kunne rekruttere og beholde høy og riktig kompetanse, noe som igjen kan sikre innbyggerne kvalitativt gode tjenestetilbud. Ved å tiltrekke seg ønsket arbeidskraft, kan blant annet bruken av innleid arbeidskraft reduseres. For å kunne tiltrekke seg riktig og kritisk kompetanse, er det viktig at virksomhetene har tilstrekkelig handlingsrom til å ta selvstendige vurderinger.

Hovedtariffavtalen må ta høyde for kommunesektorens behov samt gjenspeile en effektiv og fremtidsrettet forvaltning. Kommunene og fylkeskommunene er ulike både med hensyn til størrelse, geografisk beliggenhet, kompetansebehov og konkurranse mot øvrig arbeidsmarked. Det er viktig å beholde og rekruttere ansatte med riktig kompetanse for å yte gode tjenester og ivareta samfunnsoppdraget. Partene lokalt er de som best kjenner sin egen virkelighet. For å tiltrekke seg og videreutvikle medarbeidere, må hovedtariffavtalen legge til rette for at lønn må kunne benyttes som et aktivt personalpolitisk virkemiddel i kommunen.

Akademikerne mener at strategier for kompetanseutvikling på arbeidsplassen må omfatte alle ansatte, også de med høyere akademisk utdanning. Kompetanseutvikling av medarbeidere må ansees som en investering i virksomhetens egenkapital og virksomhetens omdømme. Akademikernes medlemmer er opptatt av å holde seg faglig oppdatert og av å ha faglig utviklende arbeidsoppgaver. Å tilby et godt fagmiljø på arbeidsplassen er viktig for å rekruttere og beholde akademisk arbeidskraft.

Det er viktigere enn noensinne å legge til rette for en god og systematisk dialog mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver om medarbeideres og virksomhetenes behov og planer for strategisk kompetanseutvikling. Et godt lokalt samarbeid vil ta tak i lokale behov, og planer for etter- og videreutdanning vil ha som mål å ruste de lokale fagområdene i virksomheten for nye og endrede oppgaver og behov.

Akademikerne er klare på at partssamarbeidet lokalt må ivaretas, og at lønns- og personalpolitikken må utformes og forvaltes i samarbeid mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. Vi ser at de beste løsningene kommer ved et godt sentralt og lokalt samarbeid mellom partene, og vi må sørge for at også dette samarbeidet har gode rammevilkår slik at det kan fungere etter sin hensikt.

Økonomiske rammer for oppgjørene

Pandemien og påfølgende nedstenging av samfunnet medførte store økonomiske konsekvenser og høy usikkerhet knyttet til utviklingen i økonomien. Aktiviteten i norsk økonomi har imidlertid tatt seg opp, Ved inngangen til oppgjøret for 2021 ble det anslått en prisvekst på 2,8 prosent for 2021, mens den faktiske prisveksten ble målt til 3,5 %. En slik økning skyldes i hovedsak økte energipriser, men også at økonomien tok seg raskere opp enn antatt på tross av pandemien.

Ved inngangen av lønnsoppgjørene i 2022 har TBU anslått prisveksten til 3,3 %. Usikkerheten for 2022 er ekstraordinær og spesielt knyttet til krigen i Ukraina, sanksjonene mot Russland og effektene dette har på energipriser, kronekursen og de flaskehalsene i produksjonen av varer og tjenester som nå preger internasjonal økonomi.

Forhandlingene i frontfaget er avsluttet og resultatet anslås til 3,7 %. Som en del av frontfagsmodellen vil resultatet i frontfagsforhandlingene ha en viss innvirkning på etterfølgende tariffoppgjør. Det er imidlertid viktig å presisere at den anslåtte rammen for frontfaget hverken danner tak eller gulv for lønnsveksten i de påfølgende tariffoppgjørene. Frontfaget er en norm over tid, og er ikke en fasit for øvrige tariffoppgjør og sektorer. Modellen er fleksibel slik at det i enkelte år er rom for ulik lønnsvekst i ulike sektorer.

Tallene beregnet av Teknisk beregnings- og statistikkutvalg for kommunesektoren (TBSK) viser et overheng inn i 2022 på 1,6 % for KS-området samlet. Spredningen mellom forhandlingskapitlene er stor. Størst overheng har kapittel 4 gruppe 2 med 2 %. I andre enden av skalaen ligger kapittel 3.4 og 5 med et overheng på 1 %.

Til tross for usikkerheten, ser vi at norsk økonomi går godt. Dette tilsier at det både er rom for og behov for et godt lønnsoppgjør, for å sikre og forbedre konkurransekraften overfor privat sektor. Arbeidsmarkedet er godt for våre medlemmer, og dette må gjenspeiles i lønnsnivået. Etter å ha opplevd reallønnsnedgang og svekket konkurransekraft de siste årene, forventer nå Akademikerne en reallønnsvekst.

Undervisningspersonale

Akademikerne mener gode resultater i skolen er et av de viktigste områdene for å omstille til et bærekraftig samfunn. En grunnleggende forutsetning for å lykkes er et godt utdanningsnivå i befolkningen. Vi vet at høy lektortetthet på en skole spiller en avgjørende rolle for elevenes faglige prestasjoner. Derfor er det helt nødvendig å rekruttere flere med mastergrad til skoleverket, og for at skolen skal være en attraktiv arbeidsplass for disse, blir lønn et viktig virkemiddel. For å møte behovet for å rekruttere og beholde undervisningspersonale med høy

faglig kompetanse må derfor lektorer løftes til et lønnsnivå på linje med andre kommunalt ansatte med høyere akademisk utdanning.

For å sikre dette, krever vi en revidering av hovedtariffavtalen som gir våre medlemmer et system med kollektive lokale lønnsforhandlinger uten sentralt bestemt ramme eller kriterier, tilsvarende kapittel 5 i hovedtariffavtalen. Lokalt handlingsrom, lokal råderett og lønn som personalpolitisk virkemiddel, vil bidra til å minske de geografiske forskjellene i andel lærere med godkjent utdanning.

Akademikerne kommune krever

Lønns- og forhandlingssystemet

- Et lønssystem med kollektive lokale forhandlinger uten sentrale føringer for alle Akademikernes medlemmer, også i undervisningssektoren
- Akademikerne krever en solid reallønnsvekst etter å ha opplevd reallønnsnedgang og svekket konkurransekraft for offentlig sektor de siste årene
- Økonomisk oppgjør som bidrar til å rekruttere og beholde kompetanse i kommunene
- Øvrige krav framgår av vedlegg

Akademikerne -K tar forbehold om nye og eller endrede krav.

Vedlegg

(Sletting av tekst merkes med **gjennomstrekning**. Ny tekst merkes med *kursiv*)

Kapittel 1 Fellesbestemmelsene

§2 Tilsetning

2.3 Heltid/ deltid/ midlertidig tilsatt

2.3.1 Heltids-/deltidsstillinger

Det skal som hovedregel tilsettes i heltidsstilling. Unntak drøftes med de tillitsvalgte. ~~med mindre det er åpenbart unødvendig.~~

2.4 Åremålsstillinger

Retrettstilling

Ved tilsetning i åremålsstilling ~~bør~~ *skal* det inngås avtale om retrettstilling ved åremålets utløp. ~~Det skal framgå av arbeidsavtalen hvorvidt arbeidstakeren har krav på retrettstilling.~~

2.7 Prøvetid

Det gjennomføres etter endt prøvetid drøfting om arbeidet og lønnplasseringen.

§3 Oppsigelse, omplassering

3.4.1 Omplassering

Ved omplassering/overgang til lavere lønnet stilling i samme kommune/virksomhet* pga. omorganisering, sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren beholde sin nåværende lønnplassering som en personlig ordning *og følge de årlige lønnsreguleringene etter bestemmelsene i HTA kap. 3, 4 eller 5.*

§4 Arbeidstid

4.3 ~~Vaktordninger~~ *avtaler*

Behovet for og omfanget av ~~vaktordninger~~ *avtaler* skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte før ~~vaktordningen~~ *avtale inngås iverksettes*, jf. arbeidsmiljøloven § 10-3. *Vaktavtaler fremforhandles etter hovedavtalen Del A § 4-5.*

Vaktplan

~~Vaktordningen~~ *avtalen* skal innarbeides i en plan, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3, 10-4 og 10-5.

Arbeidstakerne plikter å delta i den ~~vaktordning~~ *avtale* som blir ~~etablert~~ *inngått*.

4.3.2 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet (hjemmevakt)

Med beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet forstås en vaktordning der arbeidstakeren er tilgjengelig og kan varsles på den måten som arbeidsgiver finner formålstjenlig. For beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet gjelder arbeidsmiljøloven § 10-4 (3). *Beredskapsvakt skal som hovedregel regnes med i den alminnelige arbeidstid i forholdet 1/5. Ved beredskapsvakt som innebærer større eller mindre belastning enn 1/5, kan det lokalt avtales fravik fra hovedregelen.* For øvrig vises til B-rundskriv nr. 59/92.

4.3.2.2 Overordnet vakt

~~Deltakere i overordnet vakt utbetales ikke kvelds- og nattillegg, for øvrig som for underordnet vakt.~~

Tillegg for kvelds- og nattjeneste, jf. punkt 5.4, samt lørdags-, søndags og helgedagsgodtgjøring, jf. punkt 5.2 og 5.3, betales for det beregnede antall timer og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid.

4.7 Tjenestereiser

Alle tjenestereiser utenom ordinær arbeidstid, er arbeidstid. Lokale parter skal inngå avtale om hvordan denne arbeidstiden skal kompenseres med godtgjøring/avspasering.

§ 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m.

5.4 Kvelds- og nattillegg

5.4.2 Arbeidstakere som ikke kommer inn under punkt 5.4.1, tilstås minst kr 28,- pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

Pedagogisk personale tilstås minst 30 % av timelønn per påbegynt arbeidet time for pålagt undervisning mellom kl. 17.00-06.00.

Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger.

Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele kommunen/virksomheten. *

§6 Overtid – forskjøvet arbeidstid

6.3 Arbeidstakere som er unntatt fra overtidsbestemmelsene

Paragraf 6 gjelder ikke for arbeidstakere som er omfattet av:

- Arbeidsmiljølovens § 10-12 og/eller
- HTA kap. 3 punkt 3.4.1

~~Kommunen/virksomheten skal foreta en konkret vurdering av hvilke ledere i 3.4.2 og 3.4.3 som ikke omfattes av overtidsbestemmelsene. kan inngå individuell avtale med ledere i HTAs § 3.4.2 om unntak fra overtidsbestemmelsene.~~

Arbeidstakere som er omfattet av arbeidsmiljøloven § 10-12 (2) kan tilstås en fast godtgjøring for arbeid ut over ordinær arbeidstid.

§7 Ferie

7.4 Avtalefestet ferie

7.4.2 Feriepenger beregnes i samsvar med ferieloven § 10 og utgjør 12,0 % (14,3 % for arbeidstakere over 60 år).

Feriepenger for arbeidstakere over 60 år ytes imidlertid fullt ut og avgrenses ikke for den delen av feriepengegrunnlaget som overstiger 6 ganger grunnbeløpet etter ferieloven § 10 nr 3, andre ledd.

§8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

8.3.5 Omsorgspermisjon for foreldre/partnere

Nytt kulepunkt:

Fosterforeldre har rett til omsorgspermisjon med full lønn. Arbeidsgiver skal dekke opp mellomlegget mellom det NAV utbetaler og den faktiske lønn arbeidstaker har. Vedkommende må ha samme opptjeningstid som de med rett til fødselspermisjon.

§9 Lønn under avtjening av verneplikt

9.1 Førstegangstjeneste/~~repetisjonsøvelser~~-militær tjenesteplikt

Arbeidstakere har rett til slik lønn som nevnt i pkt. 9.2 ved ~~tvungen~~ pliktig militærtjeneste, sivil tjenesteplikt, plikttjeneste i sivilforsvaret, i politireserven og i heimevernet. Ved ~~tvungne~~ pliktige repetisjonsøvelser/~~militær trening~~ gis tilsvarende lønn som nevnt i pkt 9.2.1. ~~for inntil 1 måned i kalenderåret.~~

9.2 Lønnens størrelse

9.2.1 ~~Forsørger-Lønn~~

Arbeidstakere ~~med forsørgeransvar~~ utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. ~~Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 18 år. Det samme gjelder dersom ektefelle/samboer har lavere inntekt enn 3G. For definisjon av samboer, se punkt 10.3 B.~~ Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig.

9.2.2 ~~Arbeidstaker uten forsørgeransvar~~

Arbeidstaker uten forsørgeransvar utbetales 1/3 av full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig.

Kapittel 2 Pensjonsforhold

Ny tjenstepensjon blir tilbakeført til Hovedtariffavtalens kapittel 2.

Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

3.2.2 Lønnsutviklingssamtale

Arbeidsgiver skal gjennomføre en årlig lønnsutviklingssamtale med den enkelte arbeidstaker. Tilsvarende samtale skal gjennomføres ved gjeninntreden etter foreldrepermisjon. Dersom en arbeidstaker ber om lønnsutviklingssamtale utover den årlige lønnsutviklingssamtalen, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren. Møtetidspunkt for samtalen avtales innen 14 dager. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstaker ber om det.

3.2.3 Seniorpolitiske tiltak

Kommunen/fylkeskommunen/virksomheten skal *drøfte* og utvikle *seniorpolitiske* virkemidler med de tillitsvalgte for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid.

Kompetanseutvikling er sentralt i disse drøftingene.

~~Sl~~ *like Andre* virkemidler kan være tilpasset arbeidstid, redusert omfang av nattarbeid, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, tjenestefri med lønn, kronetillegg, kontantutbetaling e.l.

Arbeidsgiver kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstaker.

~~Arbeidsgiver drøfter med de tillitsvalgte alternative virkemidler og orienterer om inngåtte avtaler.~~

3.3 Kompetanse – læring og utvikling

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.

Partene erkjenner at kompetanseutvikling av kommunenes medarbeidere er avgjørende viktig for omstillingsevnen og produktiviteten til den enkelte og til virksomheten. Partene understreker derfor at å arbeide systematisk og fremtidsrettet med kompetanseutvikling i virksomhetene må ansees som en investering. Arbeidet må muliggjøres i avsatt tid og budsjettmidler.

~~For å sikre og utvikle virksomhetens tilgang på riktig og nødvendig generelle og spesielle kompetanse frem i tid, skal arbeidsgiver er det viktig å vurdere diskutere kompetanseutvikling med den enkelte ansattes formal- og realkompetanse i medarbeidersamtalen og avtale etter- og videreutdanningstiltak basert på kartlegging av den ansattes og virksomhetens kompetansebehov fremover. Det er viktig å stimulere til faglig refleksjon og tilrettelegge for kompetansedeling og andre kompetansehevede tiltak. Det er viktig at Arbeidstakerne må motiveres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse. samt at k Kommunene og fylkeskommunene må ha strategier og planer for legger stor vekt på målrettet og planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere gjennom interne og/eller eksterne tilbud. Det må legges til rette for arbeidsplassbasert opplæring.~~

Kompetanseutvikling må inngå i virksomhetenes måldokumenter og budsjetter. Arbeidsgiver skal minst en gang i året drøfte virksomhetens arbeid med kompetanseutvikling og plan og strategiske prioriteringer for kompetansehevede tiltak med de tillitsvalgte. Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Arbeidsgiver skal dekke utgifter til nødvendig og relevant etterutdanning.

~~Arbeidsgiver har 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 kompetansehevede tiltak.~~

3.7 Tilleggs lønn

Et nytt fjerde kulepunkt i 2. ledd:

- *Tillegg for beredskapsvakt/hjemmevakt*

Kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser

4.2 Forhandlingsbestemmelser

4.2.1 Lokale forhandlinger

Partene sentralt ~~kan~~ skal årlig avsette en viss andel av den økonomiske rammen til lokale forhandlinger etter denne bestemmelsen.

I forhandlingene skal det legges vekt på stillingens kompleksitet, den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppnåelse og behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere.

4.2.2 Særskilte forhandlinger

I de tilfeller det er spesielle problemer med å beholde eller rekruttere kvalifiserte arbeidstakere, skal ~~vi~~ partene etter forhandlinger ~~kunne~~ inngå avtale om endret lønnplassering for den enkelte arbeidstaker. ~~Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.~~

Anke

Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret, kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling ved lokal nemnd, etter Hovedavtalen del A § 6-2. Lønnstvister bør være avgjort innen 2 måneder etter gjennomførte forhandlinger.

4.2.4 Kompetanse

Partene lokalt ~~kan~~ skal uavhengig av øvrige forhandlingsbestemmelser forhandle om endret lønn når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videreutdanning.

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

Anke

Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret, kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling ved lokal nemnd, etter Hovedavtalen del A § 6-2. Lønnstvister bør være avgjort innen 2 måneder etter gjennomførte forhandlinger.

Nytt punkt til HTA

Det skal legges til rette for at ansatte som ønsker det kan benytte hjemmekontor/fjernkontor. Ansatte skal være dekket av forsikring ved fjernarbeid/hjemmekontor på lik linje som ved arbeid på virksomhetens kontorsted.

Til protokollen

Partene er enige om at dersom Norge skal nå FNs bærekraftsmål, bør KS-området gå foran, og at alle kommuner og fylkeskommuner må bidra.

De lokale partene må finne løsninger for å redusere miljøavtrykket. Det er viktig at det legges til rette for omstilling som sikrer innovasjon, klimavennlige løsninger og ivaretagelse av natur. I tariffperioden skal partene kartlegge lokal kompetanse, samt legge til rette for kompetanseheving rundt bærekraft, klima og miljøspørsmål.

SFS 2305

Ved siste reforhandling ble det ikke oppnådd enighet mellom Legeforeningen og KS. Tvisten bringes inn i hovedoppgjøret.