

HOVEDTARIFFOPPGJØRET

Pr. 1. mai 2010

KS' tariffområde



AKADEMIKERNE KOMMUNE

KRAV NR. 3

27. april 2010 - kl 10.00

Innledning

Likelønnskommisjonen konkluderte i sin NOU 2008:8 – Kjønn og lønn – at ”*en del av lønnsgapet mellom kvinner og menn kan føres tilbake til at kvinner oftere arbeider i offentlig sektor og får sin lønn regulert i dette forhandlingsområdet*”. I kommuner og fylkeskommuner er det tilnærmet lik lønn innen for de ulike stillingskategoriene. Det er om lag 46 % kvinner med høyere akademisk utdanning som arbeider i offentlig sektor, mens det er 60 % menn med tilsvarende utdanning som jobber i privat sektor.

Bruk av lokale forhandlinger er et viktig virkemiddel for å løse likelønnsutfordringen.

Den største likelønnsutfordringen ligger i det kjønnsdelte arbeidsmarkedet hvor menn søker seg til privat sektor og kvinner til offentlig sektor, og hvor privat sektor har et høyere gjennomsnittlig lønnsnivå. Bildet er ikke entydig. I følge tall fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene tjener grupper med grunnskoleutdanning i kommunal sektor 93,4 % av tilsvarende utdanningsgruppe i industrien. Derifra og opp øker lønnsgapet i takt med utdanningslengde. Akademikere i kommunal sektor kommer dårligst ut med et snitt på om lag 70,3 % av akademikere i industrien. I mange år har lavtlønn vært definert som under 85 % av gjennomsnittslønnen til industriarbeidere. Legger man dette lønnsmålet til grunn for akademikere må gjennomsnittslønnen økes med kr 105 000 i kommunesektoren. For Akademikernes medlemmer i kommunal sektor er lønnsforskjellen mot privat sektor gjennomsnittlig kr 214.000.

Fornyelse av offentlig sektor er en politisk prioritert oppgave. Dette forutsetter en ansvarlig og god arbeidsgiverpolitikk, som involverer medarbeiderne. En viktig forutsetning er derfor å ha et avtaleverk som er fleksibelt, og åpner for lokalt avtalte løsninger. For at kommunesektoren skal kunne løse sine oppgaver, må det være en sammenheng mellom arbeidsoppgaver som skal utføres, og kompetansen til den som skal utføre oppgaven. Tariffavtalene må derfor være et reelt redskap som setter kommunesektoren i stand til å konkurrere om arbeidskraften. Konkurransen om arbeidskraften skjer mellom sektorene om kompetansemessig sammenlignbare grupper og funksjoner, og ikke mellom grupper med ulik bakgrunn.

Akademikerne, i motsetning til de andre forhandlingssammenslutningene, står for en lønnspolitikk hvor lønnstilleggene forhandles kun lokalt innenfor et kollektivt forhandlingssystem. Det er derfor hensiktsmessig å rendyrke forhandlingskapittel 5 i hovedtariffavtalen slik at det kun er Akademikerne som er omfattet av dette forhandlingsregimet.

Økonomi

Lønnsveksten i det kommunale avtaleområdet må bli høyere enn veksten i privat sektor for å medvirke til at det kjønnsbaserte arbeidsmarkedets likelønnsutfordring nøytraliseres over tid.

Lønn

Norsk arbeidsliv er preget av at de konjunkturømfintlige sektorene har hatt en negativ relativ lønnsutvikling sammenlignet med industrien totalt i 2009 Arbeidsmarkedet for akademikerne

er imidlertid fortsatt svært etterspurt, og kommunene og fylkeskommunene er nødt til å konkurrere om denne kompetansen med andre arbeidsgivere. Slik Akademikerne ser det, er det nødvendig for kommunale arbeidsgivere å tilpasse lønningene til resten av arbeidsmarkedet dersom akademikerarbeidskraft skal rekrutteres og beholdes. Kommunene/fylkeskommunene benytter i stor utstrekning den samme kompetansearbeidskraft som private og statlige arbeidsgivere etterspør. Det eksisterende lønnsnivået i kommunen/fylkeskommunen er en faktor som må vurderes mot lønnsnivået i privat og statlig sektor.

Et konkurransedyktig lønnsnivå er en variabel størrelse. Tilgangen på ulik kompetanse vil variere geografisk og over tid. For akademisk arbeidskraft vil sentrale angivelser av hva som er konkurransedyktige lønnsnivåer derfor bli svært upresist. Akademikerne kommune vil likevel påpeke at lønnsutviklingen for akademikere generelt i KS' tariffområde over lengre tid har vært betydelig svakere enn i andre deler av arbeidslivet. Dette har blant annet ført til et lønnsnivå for akademikere i kommunesektoren som er markant lavere enn andre sektorer.

Tall fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene viser at selv om lønnsforhandlingsregimet i KS området har endret seg de siste årene for noen grupper med høyere akademisk utdanning, er lønnsgapet opp til privat sektor når det gjelder akademisk arbeidskraft svært stort. Dette er en medvirkende årsak til at kommunesektoren fremstår som lite attraktiv for akademikere. Mange kommunale arbeidsgivere sliter derfor med å rekruttere og beholde medarbeidere med rett kompetanse. Akademikerandelen blant ansatte i kommunal sektor har holdt seg på samme nivå fra 2003 til 2009 på tross av at sektoren har fått ansvar for flere oppgaver og større ansvarsområder som krever slik kompetanse. 5,3 % av alle arbeidstakere i KS området hadde høyere akademisk utdanning i 2009, det samme tallet som i 2003. Dette viser at kommunesektoren sliter med å rekruttere denne kompetansen.

I større grad enn tidligere er viktig saksbehandling i kommuner og fylkeskommuner hemmet av at kompetente medarbeidere velger å slutte for å overta bedre betalte stillinger hos andre arbeidsgivere, det være seg i statlige, eller i private virksomheter.

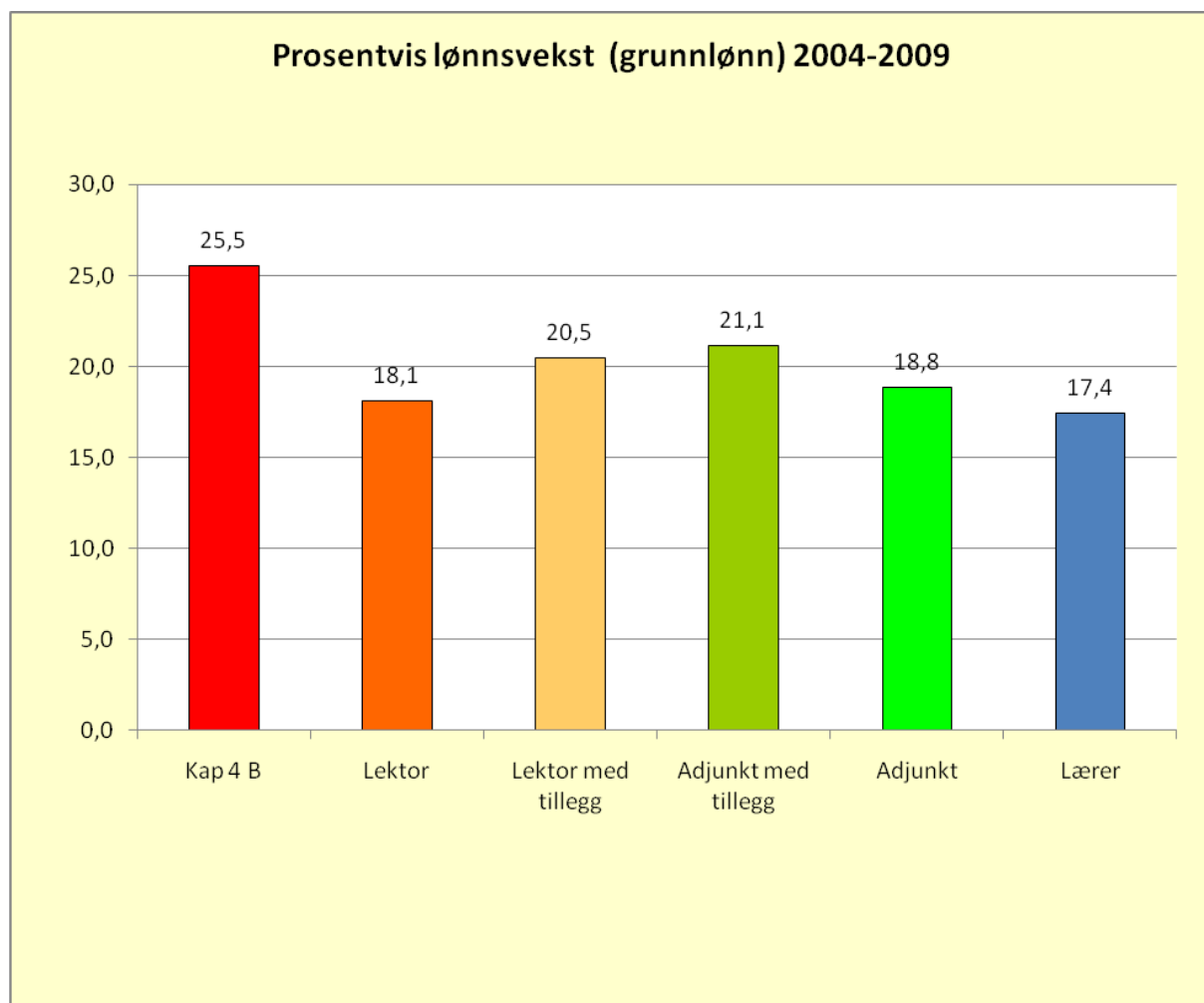
På grunn av at kommunene og fylkeskommunene ikke er attraktive arbeidsgivere for akademisk arbeidskraft, er mange av sektorens lovpålagte oppgaver utfordret. Blant annet viser en undersøkelse fra Norges Juristforbund at manglende juridisk kompetanse i sektoren setter rettsikkerheten for befolkningen i fare blant annet i barnevernet. Tilsvarende er manglende kompetanse innenfor fysisk planlegging, infrastrukturplanlegging og teknisk drift en utfordring for at næringsliv kan etablere seg i distriktene, at kommunale politikere får rett beslutningsgrunnlag og at kommunenes utvikling skjer innenfor gode leve- og miljøstandarder.

For å sette kommunene og fylkeskommunene i stand til å utvikle og forbedre kommunale tjenester og kunne være innovative i denne sammenheng, er det viktig at kommunene og fylkeskommunene kan ansette og beholde akademisk kompetanse som ivaretar dette.

Undervisningspersonalet

Undervisningspersonalet har hatt en lavere gjennomsnittlig lønnsvekst enn alle andre arbeidstakergrupper i sektoren siden undervisningspersonalet ble overført til den kommunale sektoren.

Lønnsveksten for undervisningspersonalet i måleperioden varierer, men samtlige undervisningsstillinger har hatt en lavere lønnsvekst enn ansatte i kapittel 4 B.



Nærmere om Akademikerne kommunes krav

Akademikerne kommune registrerer at HTA kapittel 5 har fått et markert større innslag av andre grupper/stillinger enn det de sentrale parter hadde til hensikt. Det er påkrevd å få ryddet opp i dette i årets hovedtariffoppgjør. Kapittel 5 må forbeholdes Akademikernes medlemmer. Akademikerne kommune krever opprettet undervisningsstilling i kapittel 5, pkt. 5.1. I stillingen kreves at Akademikernes medlemmer skal innplasseres.

Alle de lokalt fremforhandlede lønnstilleggene skal komme i tillegg til ("flyte oppå") de til enhver tid fastsatte minstelønningene for ansatte som får sin lønn fastsatt i HTA, kapittel 4.

Skift og turnus

Arbeidsmiljølovens bestemmelser om skift og turnus gjeldende fra 1. januar 2010 må implementeres i Hovedtariffavtalens bestemmelser om arbeidstid.

AFP og tjenstepensjon

- AFP og tjenstepensjon videreføres i samsvar med enighet i mellomoppgjøret 2009.
- Som følge av usikkerhet om framtidige pensjonsytelser inkludert beregningsmåte krever Akademikerne kommune at leverandørforholdene fryses i tariffperioden.
- Forslag til endringer i pensjonsbestemmelsene fra pensjonskontoret vurderes under forhandlingene.

Sentral generell særavtale SGS 1701

Akademikerne kommune krever at gjeldende avtaletekst prolongeres.

Krav til endring i ordlyd i hovedavtalen og hovedtariffavtalen fremgår av vedlegg til kravet.

Kap 0 Hovedavtalen

Akademikerne kommune har krav til hovedavtalens del A.
Kravene fremgår av vedlegg 0.

Kap. 1 Fellesbestemmelser

Akademikerne kommune har krav til endringer av fellesbestemmelser. Kravene fremgår av vedlegg 1.

Kap. 2 Pensjonsforhold

Akademikerne kommune har krav til endringer i bestemmelser gitt i kapittel 2 Pensjonsforhold. Kravene fremgår av vedlegg 2.

Kap. 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

Akademikerne kommune har krav til endringer i bestemmelser gitt i kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser. Kravene fremgår av vedlegg 3.

Kap. 5 Lokale lønns- og stillingsbestemmelser

Akademikerne kommune har krav til endringer gitt i kapittel 5 Lokalt lønns- og stillingsregulativ. Kravene fremgår av vedlegg 4.

Akademikerne kommune tar et generelt forbehold om å komme tilbake med nye/endrede krav.

Vedlegg 0.

Merknad til § 1-1

For å bli part i Hovedavtalen, sentral og lokal særavtale må arbeidstakerorganisasjonen være part i hovedtariffavtalen. Krav om slikt partsforhold må fremsettes gjennom en forhandlingssammenslutning eller overordnet tariffpart.

§4-4 Plikter og fullmakter ved interessetvist:

Annet avsnitt, annen setning, utgår.

Nest siste avsnitt utgår.

Vedlegg 1.

Krav om endringer i kapittel 1 Fellesbestemmelsene.

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

§ 4 Arbeidstid

4.3 Vaktordninger

Behovet for og omfanget av vaktordninger skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte før vaktordningen iverksettes, jf arbeidsmiljøloven § 10-3.

Vaktplan

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

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

4.3.2 ~~Hjemnevakt~~ Beredskapsvakt

Med ~~hjemnevakt~~ beredskapsvakt forstås en vaktordning som består i at vakthavende holder seg ~~hjemme utenfor arbeidsstedet slik at vedkommende~~ og kan varsles på den måten som kommunen finner formålstjenlig. For hjemnevakt gjelder arbeidsmiljølovens bestemmelser. For øvrig vises til B-rundskriv nr. 59/92.

Vaktplan/vikar

Vikar som går inn i oppsatt arbeidsplan, gis ~~ubekvems~~ tillegg og fritid etter samme regler som den arbeidstaker ~~han~~ vedkommende erstatter.

Arbeidstaker som blir pålagt å vikariere i oppsatt arbeidsplan, skal varsles med minimum X dager. Ved kortere varsel gis et tillegg på kroner xx pr vakt døgn.

4.7 Tjenestereiser

Forslag til ny tekst

Alle tjenestereiser er en del av arbeidstiden og skal fullt ut beregnes som arbeidstid..

§ 6 Overtid – forskjøvet arbeidstid

6.3 Arbeidstakere som er unntatt fra overtidsbestemmelsene:

Paragraf 6 gjelder ikke for arbeidstakere som er omfattet av: *arbeidsmiljøloven § 10-12(1) og (2).*

Kommunen/virksomheten skal foreta en konkret vurdering av hvilke ~~ledere i HTA 3.4.2~~ arbeidstakere som ikke omfattes av overtidsbestemmelsene.

Etter anmodning fra tillitsvalgte skal vurderingen gjøres skriftlig og utleveres til de tillitsvalgte

Arbeidstakere som er ~~omfattet av arbeidsmiljøloven § 10-12 (2)~~ unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene kan tilstås en fast godtgjøring for arbeid utover ordinær arbeidstid.

§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

8.2.2 Omfang/lønnens størrelse

Arbeidstaker har rett til full lønn under sykdom, *herunder full opptjening av feriepenger*, under sykdom i 50 uker, i tillegg kommer eventuelle arbeidsgiverperioder. Når arbeidstaker har mottatt lønn under sykdom i til sammen 50 uker i de siste 3 år, opphører retten til lønn under sykdom. En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 26 uker etter at vedkommende sist fikk lønn under sykdom, får ny rett til lønn under sykdom.

8.3.5 Omsorgspermisjon for foreldre/partnere ved fødsel

- I forbindelse med fødsel har faren rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn for å bistå moren. *Hvis foreldrene ikke bor sammen, kan retten til omsorgspermisjon med full lønn utøves av en annen som bistår moren.*
- Adoptivforeldre har rett til 2 ukers permisjon med full lønn i forbindelse med omsorgsovertakelse. Dette gjelder ikke ved stebarnsadopsjon eller hvis barnet er over 15 år.

Vedlegg 2

Kap 2 Pensjonsforhold

Kap 2.1.1

Pensjonsordningen skal omfatte alle tilsatte med 20% stilling eller mer.

2.3.2 Lønnsforhøyelse kort tid før pensjonsalder

Lønnsforhøyelse som skyldes lønnsregulering ved lokale forhandlinger etter hovedtariffavtalens kapittel 3.4.1, 3.4.2 og 5.2 skal i sin helhet inngå i pensjonsberegningen.

Økning i pensjonsgrunnlaget som følge av lønnsforhøyelse etter andre forhandlingsbestemmelser i hovedtariffavtalen de siste 2 år før fratreden med alderspensjon, ses bort fra ved pensjonsberegningen med mindre lønnsforhøyelsen skyldes automatisk virkende lønnsregulering ved sentrale og lokale forhandlinger.

I tillegg medregnes inntil 60 % av folketrygdens grunnbeløp gitt som individuelle lønnstillegg ved lokale lønnsforhandlinger. Med dette menes 60 % av grunnbeløpet på fratredelsestidspunktet ved lønn for hel stilling. Dersom lokalt fastsatt lønnsforhøyelse de siste 2 år, ut over unntakene nevnt i foregående ledd, likevel skal inngå i pensjonsberegningen, skal merpensjonen som følge av dette dekkes av arbeidsgiver i sin helhet.

Når lønnen forhøyes med en virkningsdato senere enn siste regulering av folketrygdens grunnbeløp, medregnes lønnsøkningen som om den var skjedd fra samme dato som grunnbeløpsendringen.

Lønnsforhøyelse som skyldes lønnsregulering ved lokale forhandlinger etter hovedtariffavtalens kapittel 3.4.1, 3.4.2 og 5.2 skal i sin helhet inngå i pensjonsberegningen.

Lønnsforhøyelse som skyldes automatisk virkende lønnsregulering ved sentrale og lokale forhandlinger skal i sin helhet inngå i pensjonsberegningen.

Økning i pensjonsgrunnlaget som skyldes lønnsregulering etter andre forhandlingsbestemmelser i hovedtariffavtalen i løpet av de siste 2 år før fratreden med alderspensjon, medregnes med inntil 60 % av folketrygdens grunnbeløp. Med dette menes 60 % av grunnbeløpet på fratredelsestidspunktet ved lønn for hel stilling. Dersom lokalt fastsatt lønnsforhøyelse de siste 2 år, ut over unntakene nevnt i foregående ledd, likevel skal inngå i pensjonsberegningen, skal merpensjonen som følge av dette dekkes av arbeidsgiver i sin helhet.

Når lønnen forhøyes med en virkningsdato senere enn siste regulering av folketrygdens grunnbeløp, medregnes lønnsøkningen som om den var skjedd fra samme dato som grunnbeløpsendringen.

Vedlegg 3

Krav om endringer i kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

3.2 Lokal lønnspolitikk

3.2.1 Lokale drøftinger

De lokale parter skal avholde, etter initiativ fra arbeidsgiver, årlig ett eller flere lønnspolitiske drøftingsmøte(r), *se vedlegg 3*, som samlet omfatter alle lønnskapitlene.

(Resten av bestemmelsen består uendret)

3.2.2 Lønnssamtale

Dersom en arbeidstaker ber om lønnsamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og den ansatte. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og den ansatte i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at den ansatte skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstaker ber om det.

Dersom en arbeidstaker ber om lønnsamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren i løpet av 3 uker.

3.2.3 Seniorpolitiske tiltak

3.2.3.1 Tjenestefri med lønn (ny tekst)

For å motivere eldre arbeidstakere til å stå lenger i arbeid, gis tjenestefri med lønn tilsvarende:

Fra 60 år:

a) åtte dager pr. år fra det kalenderåret man fyller 60 år

b) de lokale partene kan i tillegg avtale inntil seks dager pr. år.

Kommer de lokale partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde.

Deltidstilsatte arbeidstakere får rett til fridager forholdsmessig.

Uttak av tjenestefri med lønn foretas enten som hele dager eller som redusert arbeidstid etter avtale med arbeidsgiver. Alternativt kan det avtales at dagene godtgjøres med lønn.

Uttaket etter denne bestemmelsen kan ikke overføres.

3.4.1 Lederavlønning – toppledere

Nytt siste avsnitt:

Ved behov kan partene oppta forhandlinger i tillegg til de årlige lønnsforhandlingene. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

3.6 Bonus (produktivitets-/effektivitetstiltak)

Kommunen, fylkeskommunen eller virksomheten kan innføre godtgjøring i form av bonus for ansatte eller grupper av ansatte, basert på tiltak som gir økt produktivitet/effektivitet eller økt brukerorientering. Det må til enhver tid fremgå hvilke ansatte som omfattes av bonusordningen.

Mål og resultatindikatorer som legges til grunn for denne godtgjøringsformen skal på forhånd være drøftet med de berørte ansattes organisasjoner.

~~Slik bonus er ikke pensjonsgivende i tjenestepensjonsordningen.~~

Bruk av lokale særavtaler kan være et tjenelig virkemiddel for å avtalefeste godtgjøring i form av bonus.

3.7 Tilleggslønn (ny 3.6)

Faste og variable tillegg knyttet til arbeidsytelse, er pensjonsgivende når de godtgjøres som årsbeløp og utbetales på samme måte som ordinær lønn ~~Dette gjelder følgende ytelser:~~

~~— Kap. 1, § 5, pkt. 5.2 Lørdags- og søndagstillegg~~

~~— Kap. 1, § 5, pkt. 5.4 Kvelds- og nattillegg~~

~~— Ytelser som etter sentrale særavtaler er pensjonsgivende~~

Med grunnlag i gjeldende arbeidsplan beregnes tilleggene for den enkelte arbeidstaker på årsbasis og omregnes til månedlige beløp. Ved beregning av tilleggslønn legges det til grunn et årstimetall på ~~1900~~ 1850 timer.

Tilleggene faller bort når grunnlaget for dem ikke lenger er til stede. Midlertidige avvik fra gjeldende arbeidsplan for kortere tidsrom enn 6 uker skal ikke medføre endring i utbetaling av faste tillegg til månedslønn. Ved faktiske merbelastninger i form av flere kvelds- og nattevakter og lørdags- og søndagsvakter i avviksperioden, utbetales differansen i forhold til det beregnede faste tillegget.

Ved endring av arbeidsplanene og avvik som varer mer enn 6 uker, skal det foretas ny beregning av fast tilleggslønn.

Deltidsansatte, vikarer og ansatte med tidsbegrenset tilsetting som får månedslønn, får tillegget beregnet på samme måte som for faste heltidstilsatte.

Ekstrahjelper får tilleggsytelsene godtgjort i henhold til faktisk utført arbeid som gir rett til tillegg.

Vedlegg 4

Krav om endringer i kapittel 5 Lokalt lønns- og stillingsregulativ

5.1 Stillinger

Følgende stillingskoder tilhørende Akademikerne forhandles etter kapittel 5:

Stillingskoder med hovedbenevnelse	
8001	Advokat
8535	Arkitekt
8112	Spesialbibliotekar
8084	Ingeniør
8209	Jordmor
8103	Konservator
8527	Lege
Ny	<i>Undervisningsstilling</i>
8392	Prest
8470	Psykolog
8530	Rådgiver
8301	Tannlege
Ny	<i>Spesialrådgiver</i>
Ny	<i>Seniorrådgiver</i>
8533	Veterinær

Leder	
8451	Leder

Merknad:

Plassering i stillingskode 8451 Leder eller 8530 Rådgiver/*spesialrådgiver/Seniorrådgiver* etter 1.5.2008 forutsetter som hovedregel at arbeidstaker har høyere akademisk utdanning eller utdanning tilsvarende plassering i en av de øvrige stillingskodene i kap. 5.

5.2 Årlig lønnsforhandling

De lokale partene gjennomfører forhandlinger etter denne bestemmelsen innen 1. oktober hvert år.

Ved lønnsregulering for disse stillingene tas det hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet, kommunen/fylkeskommunen/bedriftens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet.

Relevant etter-/videreutdanning skal vektlegges ved lønnsvurderingen.

Organisasjonene som forhandler skal få seg forelagt en oversikt over lønnstillegg som arbeidsgiver har tilbudt til uorganiserte arbeidstakere. Denne skal foreligge før endelig protokoll undertegnes.

Ved forhandlinger kan det ~~gis~~-avtales både generelle og individuelle tillegg samt avtales at hele eller deler av lønnsreguleringen fordeles av arbeidsgiver.

Virkningsdato for lønnsendringer er 1. mai med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dat for iverksetting.

Lønnsregulering etter 5.3 utelukker ikke forhandlinger etter 5.2.

Anke

Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret, kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling ved lokal nemnd eller pendelvoldgift. Det vises til Hovedavtalen del A § 6-2.

Ved pendelvoldgift består nemnda av oppmannen. Partene lokalt prosederer og det er partenes siste krav/tilbud som er gjenstand for nemndas avgjørelse.

Denne bestemmelsen om anke gjelder ikke avgjørelser når lønnsreguleringen etter avtale fordeles av arbeidsgiver, jf. pkt. 5.2, annet ledd.

5.4 Prinsipper for individuell lønnsfastsettelse

Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppnåelse og behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere. *Lønnsfastsettelsen skal sikre en årlig reell lønnsutvikling.*

Det kan avtales lokalt at ulempe tilleggene inkluderes i stillingens lønn.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakernes *kompetanse*, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

7 Varighet

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til og med 30.04.2012.

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