

HOVEDTARIFFOPPGJØRET

Pr. 1. mai 2010

KS' tariffområde



AKADEMIKERNE KOMMUNE

KRAV NR. 4

29. april 2010 - kl 14.00

Akademikerlønninger i kommunal sektor

Fornyelse av offentlig sektor er en politisk prioritert oppgave. Mange kommunale arbeidsgivere sliter 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 (5.3 % av de ansatte) på tross av at sektoren har fått ansvar for flere oppgaver og større ansvarsområder som krever slik kompetanse. Dette viser at kommunesektoren sliter med å rekruttere akademikere.

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. Arbeidsmarkedet for akademikerne er godt, og kommuner/fylkeskommuner 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.

Lønnsnivået i kommunen/fylkeskommunen er en svært viktig faktor når det gjelder både rekruttering av akademikerne, og i enda større grad for å beholde dyktige arbeidstakere med akademisk utdanning.

Likelønnskommissjonen 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.

Den største likelønnsutfordringen ligger derfor 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.

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.

- Akademikerne kommune har som målsetting at lønningene for akademikere i KS-området heves til minst 85 % av gjennomsnittslønnen for akademikere i privat sektor

Undervisningspersonalet

Undervisningspersonalet har hatt en lavere gjennomsnittlig lønnsvekst enn alle andre arbeidstakergrupper i kommunal sektor siden forhandlingsansvaret for undervisningspersonalet ble overført til KS-området.

Både nasjonale og internasjonale rapporter og undersøkelser viser helt tydelig at det er en klar sammenheng mellom andelen av lektorer ved en skole og elevenes faglige prestasjoner. På bakgrunn av dette er det spesielt skuffende at lønnsveksten for undervisningspersonale med høyere akademisk utdanning har vært vesentlig lavere enn for nesten all andre ansatte i KS-området. Lektorene har fått et etterslep på 5-7 % i forhold til gjennomsnittet i KS-området i løpet av få år.

- Akademikerne kommune har som målsetting å heve lønnsnivået for undervisningspersonalet med akademisk utdanning til et nivå som gjør det attraktivt å være lærer. Dette vil styrke undervisningen og bidra til bedre læringsresultater i skolen. Etablering av en egen stillingskode for undervisningspersonalet i kapittel 5 vil gjøre det mulig for lokale arbeidsgivere å styrke kompetansen og øke rekrutteringen av lærere.

Økonomi for kapittel 4

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

For å øke kvinners prosentvise andel av menns inntekt er det viktig med målrettede tiltak. Likelønn sikres best gjennom lokale forhandlinger. Partene må derfor i år sikre en stor lokal pott og gi sterke føringer for hvordan de lokale forhandlingene skal gjennomføres for å ta likelønnsutfordringene på alvor.

Krav:

- Akademikerne kommune krever et prosentvist generelt tillegg som sikrer alle ansatte en reallønnsvekst. Minstelønnsatsene for 0 års ansiennitet heves tilsvarende.
- Akademikerne kommune krever en stor avsetning til lokale forhandlinger (4.A.1). Det skal som del av de lokale forhandlingene gjennomføres en særlig kartlegging for å rette opp lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.

Det er en forutsetning at lokale lønnstillegg for all fremtid skal flyte oppå sentrale tillegg og minstelønninger.

Særskilt kartlegging for å rette opp lønnsforskjeller mellom menn og kvinner

I de lokale forhandlingene skal partene:

- Fremskaffe oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn, for å klarlegge om eventuelle forskjeller skyldes kjønn.
- Klarlegge hvem som gis tilbud om formell kompetanse, faglig oppdatering, kompetanseheving og lignende som gir annen lønns plassering og vurdere om tilbudene er tilpasset kvinners yrkesdeltakelse
- Klarlegge hvilke kriterier som benyttes for ansiennitetstillegg, herunder skal partene vurdere om lønns systemet har tatt tilstrekkelig hensyn til at kvinner i sterkere grad enn menn har ulønnet permisjon for å påta seg omsorgsoppgaver
- Kartlegge hvilke kriterier som er benyttet ved inndeling i ulike lønnsgrupper
- Gjennomgå kriteriene for lønnsfastsettelse med sikte på å sørge for at kriteriene er kjønnsnøytrale
- Sjekke at arbeidstakere som har permisjon med rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter Folketrygdloven § 14-4 og § 14-14 er blitt vurdert på samme måte som andre arbeidstakere ved lokale forhandlinger. Dersom dette ikke er gjort, kan likelønns potten brukes i denne sammenheng.

Dersom partene etter gjennomgangen iht. ovenstående konstaterer at det foreligger forskjellsbehandling på grunn av kjønn, skal forskjellsbehandlingen rettes opp i de lokale forhandlingene.

- I kommunal sektor vil en vesentlig heving av lørdags- og søndagstillegget bidra til å heve kvinners lønn, og det kan også ha en positiv effekt på bruken av deltid i kommunal sektor. Akademikerne kommune krever at lørdag-/søndagstillegget heves fra 35 kroner til 50 % av timelønnen.

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 kapitelet kreves at Akademikernes medlemmer skal innplasseres.

Til Protokollen

I forbindelse med gjennomføring av de lokale forhandlingene i kapittel 3 og 5 (3.4.2 og 5.2) i 2010 skal de lokale partene i 2010 gjennomføre følgende:

”Særskilt kartlegging for å rette opp lønnsforskjeller mellom menn og kvinner

I de lokale forhandlingene skal partene:

- Fremskaffe oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn, for å klarlegge om eventuelle forskjeller skyldes kjønn*
- Klarlegge hvem som gis tilbud om formell kompetanse, faglig oppdatering, kompetanseheving og lignende som gir annen lønns plassering og vurdere om tilbudene er tilpasset kvinners yrkesdeltakelse*
- Klarlegge hvilke kriterier som benyttes for ansiennitetstillegg, herunder skal partene vurdere om lønns systemet har tatt tilstrekkelig hensyn til at kvinner i sterkere grad enn menn har ulønnet permisjon for å påta seg omsorgsoppgaver*
- Kartlegge hvilke kriterier som er benyttet ved inndeling i ulike lønnsgrupper*
- Gjennomgå kriteriene for lønnsfastsettelse med sikte på å sørge for at kriteriene er kjønnsnøytrale*
- Sjekke at arbeidstakere som har permisjon med rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter Folketrygdloven § 14-4 og § 14-14 er blitt vurdert på samme måte som andre arbeidstakere ved lokale forhandlinger*

Dersom partene etter gjennomgangen iht. ovenstående konstaterer at det foreligger forskjellsbehandling på grunn av kjønn, skal forskjellsbehandlingen rettes opp i de lokale forhandlingene.

Kostnader knyttet til å rette opp de eventuelle skjevhetene som er basert på forskjellsbehandling på bakgrunn av kjønn skal ikke belaste det normale lønnsoppgjøret i kapittel 3 og 5.”

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

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

Kap. 0 Hovedavtalen

Akademikerne kommune har følgende krav til hovedavtalens del A:

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.

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.

Kap. 7 Varighet

Akademikerne kommune **aksepterer** KS sitt tilbud

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.

Vedlegg 1.

Krav om endringer i kapittel 1 Fellesbestemmelsene.

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

§ 4 Arbeidstid

Skift og turnus

Arbeidsmiljølovens bestemmelser om skift og turnus gjeldende fra 1. januar 2010 må implementeres i Hovedtariffavtalens bestemmelser om 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~~ *ulempetillegg* 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 vaktdøgn.

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.

§ 7 FERIE

7.4.1 KS sitt tilbud aksepteres (Forslag fra partsammensatt arbeidsgruppe)

§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

8.1 KS sitt tilbud aksepteres (Forslag fra partsammensatt arbeidsgruppe)

8.1.1 KS sitt tilbud aksepteres (Forslag fra partsammensatt arbeidsgruppe)

8.2.1 KS sitt tilbud aksepteres (Forslag fra partsammensatt arbeidsgruppe)

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

1. avsnitt:

– 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.*

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

Akademikerne aksepterer KS tilbud

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 Lønnsamtale

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

KS sitt tilbud AKSEPTERES

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 tjenstepensjonsordningen.~~

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

3.7 Tilleggs lønn (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 tilleggs lønn 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 tilleggs lønn.

Deltidsansatte, vikarer og ansatte med tidsbegrenset tilsetning 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 kap. 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 arbeidstakerens *kompetanse*, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

Vedlegg 3 til Hovedtariffavtalen

Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk

KS sitt krav avvises

Vedlegg 6 til Hovedtariffavtalen

Undervisningspersonalets lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode

KS sitt krav avvises