



**Kommune**

Forhandlingssammenslutningen

Dok 1  
11.04.19  
Kl 1000

# **Mellomoppgjøret**

**1.mai 2019**

## **Innledning**

LO Kommune viser til HTA kapittel 7 Varighet og reguleringsbestemmelsen for 2.avtaleår, og fremmer sine krav til mellomoppgjøret pr 1.mai 2019. Kravene er i samsvar med tariffpolitisk uttalelse for mellomoppgjøret 2019 vedtatt i LOs representantskap 19.februar 2019. Uttalelsen følger som vedlegg.

## **Forhandlingsgrunnlag**

Kapittel 7 Varighet

*Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til og med 30.4.2020.*

*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 for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området, øvrig offentlig ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn for forhandlingene. En troverdig ramme for lønnsutviklingen i frontfaget i 2019 er også en del av grunnlaget.*

*Det føres forhandlinger om ny offentlig tjenestepensjon, basert på Pensjonsavtalen av 3.mars 2018, dersom en av partene krever det.*

*Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp Hovedtariffavtalen innen 14 - fjorten - dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14-fjorten-dagers varsel – med utløp tidligst 1.mai 2019.*

## **Økonomiske krav**

LOs utgangspunkt for årets forhandlinger er å sikre sysselsetting og økonomisk bærekraft i industrien. Etter noen tariffoppgjør med ansvarlighet og moderat lønnsutvikling, er det i 2019 større rom for lønnstillegg. For LO er det en forutsetning at arbeidstakerne sikres en del av verdiskapingen, og at lønn og annen inntekt fordeles på en rettferdig måte. Den norske modellen innebærer at resultatet i frontfaget skal være førende for de økonomiske rammene i andre tariffområder, og er et viktig fordelingspolitisk virkemiddel. Dette må likevel ikke være til hinder for at det kan gis kompensasjon til grupper som over tid er blitt hengende etter i lønnsutviklingen.

LO Kommunes krav bygger på de samme forutsetningene. Det kreves økt kjøpekraft til alle arbeidstakere i KS-området. Kravene skal fremme likelønn, sikre verdsetting av kompetanse og utjevne forskjeller. LO Kommune mener kollektive forhandlinger på sentralt nivå med sentrale tillegg er et av de viktigste virkemidlene mot økende lønnsforskjeller mellom grupper og mellom kvinner og menn. LO Kommunes krav i årets oppgjør er spesielt målrettet mot likelønnsutfordringene i kommunesektoren og

grupper og ansiennitetstrinn hvor kvinneandelen er størst. Det legges til grunn at det gis sentrale tillegg og heving av satser for garantilønn og ansiennitet i kapittel 4.

## 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, realkompetanse og lederkompetanse.

## Tariffpolitiske forutsetninger

LO Kommune forventer at lokale forhandlinger for kapittel 3 og 5 føres innenfor samme økonomiske ramme som i sektoren for øvrig, samt andre sammenlignbare tariffområder. I tillegg må LO Kommunes krav til likelønnsføringer for forhandlingene for kapittel 4 følges opp i kapittel 3 og 5. Det må være en balanse i lønnsveksten mellom de ulike lønnskapitlene i HTA over tid.

LO kommune har stor bredde blant medlemsmassen og representerer et helhetlig perspektiv innfor kommunesektoren generelt og for kapittel 4 spesielt.

I TBSK-rapporten fra 12. februar framkommer det at mindrelønnsveksten for arbeidstakere i kapittel 4 sammenlignet med arbeidstakere i kapitlene 3 og 5 har fortsatt i 2018.

Samlet over flere år ser forholdet mellom kapitlene slik ut:

	Kapittel 3.4	Kapittel 4	Kapittel 5
<b>Samlet lønnsvekst for tiårsperioden 2009-2018</b>	48,7 %	40,1 %	50,0 %
<b>Gjennomsnitt pr år for tiårsperioden</b>	4,0 %	3,4 %	4,1 %
<b>Samlet lønnsvekst for femårsperioden 2014-2018</b>	18,4 %	14,9 %	18,0 %
<b>Samlet lønnsvekst for femårsperioden 2009-2013</b>	25,6 %	21,9 %	27,1 %

I kroner gir dette betydelige forskjeller som forsterkes over tid. Bare for den seneste femårsperioden ser gjennomsnittlig kronevekst slik ut:

Kapittel 3	116 500
Kapittel 4	64 100
Kapittel 5	97 800

Dette er særlig problematisk i en periode der det er lav lønnsvekst sammenlignet med prisveksten, noe som i første rekke gir utfordringer for arbeidstakere i de lavest lønte stillingsgruppene.

Frontfagets ramme er å betrakte som en norm. Arbeidstakergrupper det er knapphet på, eller arbeidsoppgaver der arbeidsgiver ser behov for å stimulere til økt innsats,

forventes å kunne gi kostnader som først kan inkluderes som glidning for kommende perioder.

## **Endret offentlig tjenstepensjon**

Det vises til protokoll fra hovedoppgjøret 2018, herunder nedsettelse av partssammensatt utvalg som utarbeider forslag til hvordan den endrede offentlige tjenstepensjonen (OfTP) kan implementeres i hovedtariffavtalen.

LO Kommune krever opptatt forhandlinger om endret offentlig tjenstepensjon i mellomoppgjøret 2019.

LO Kommune har lagt til grunn at regjeringens lovforslag blir vedtatt som den er foreslått for Stortinget. Stortingsvedtaket vil skje etter 1. mai 2019. Det må derfor tas høyde for at det kan bli endringer frem til endelig vedtak i Stortinget, samt at partene kan være uenige om forhold som er særskilt knyttet til den tariffregulerte tjenstepensjonsordningen i hovedtariffavtalen.

Dersom det skulle bli tilfellet, krever LO Kommune at det opptas forhandlinger – med adgang til å bruke kampmidler – når den endrede offentlige tjenstepensjonen skal avtales.

LO Kommune krever med bakgrunn i dette at:

«Partene er enige om å gjennomføre særskilte forhandlinger om implementering av ny tjenstepensjon. Forhandlingene skal legges til grunn Stortingets vedtak, jf. ...., og hovedtariffavtalens kap. 2 samt øvrige pensjonsbestemmelser i HTA jf. rapport fra PSU. Partene avtaler nærmere oppstart av forhandlingene, og disse skal være sluttført innen xx.xx 2019

Dersom partene ikke blir enige i forhandlinger om implementering av ny tjenstepensjon, kan partene si opp hovedtariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 dagers varsel – med utløp tidligst xx.xx 2019.»

Hvordan – og i hvilken form – den endrede offentlige tjenstepensjonen skal reguleres, vil LO Kommune konkretisere i løpet av forhandlingene.

Det tas forbehold om nye/ endrete krav under forhandlingene.