



TARIFFOPPGJØRET 2020 – Kommunal sektor

URAVSTEMNING over forhandlingsresultatet

LO Kommune, YS Kommune, Unio Kommune og KS kom 16.09.2020 til enighet i forhandlingene ca. 01.30 på natten. Alle medlemmene til FO i kommunal sektor (tariffområdet KS) skal nå stemme over resultatet.

Det enkelte medlem skal stemme ja, nei eller blankt i uravstemningen.

Uravstemningen i FO gjennomføres kun via **questback**. Man kan bare stemme én gang. Medlemmene får tilsendt lenke til uravstemningen per e-post. Ta kontakt med forbundskontoret hvis du ikke har fått slik e-post.

Fristen for å avlegge stemme er satt til **15. oktober kl.12.00**.

- Arbeidsutvalget i FO anbefaler medlemmene å stemme JA til resultatet.

Det økonomiske utgangspunktet for forhandlingene i kommunal sektor (kommuner og fylkeskommuner)

Det norske systemet for lønnsdannelse bygger på frontfagsmodellen. Modellen innebærer at konkurranseutsatt industri forhandler først, og at resultatet lager en norm som etterfølgende tariffområder følger. Coronasituasjonen har gjort at den økonomiske ramma som frontfaget satte for oppgjøret ble historisk lav for et hovedoppgjør i nyere tid, kun 1,7 prosent.

Alle tariffområder ser hen til denne ramma når de forhandler, men alle må også trekke fra lønnsoverhenget¹ sitt og forventet lønnsglidning² når de skal regne ut hvor store tillegg de kan gi. I kommunal sektor hadde vi med oss et lønnsoverheng på 1,3 prosent til årets oppgjør grunnet lønnstilleggene som ble avtalt i fjor. I tillegg kommer lønnsglidning på 0.3 prosent. Dermed var 1,6 prosent av rammen bundet opp, og det var bare 0.1 prosent igjen av friske midler til fordeling.

Den økonomiske ramma er altså ikke hva den enkelte arbeidstaker får i lønnstillegg fra 1.9.2020. Det er summen av lønnsoverheng til 2020, anslag lønnsglidning i 2020 og tariff tillegg i 2020 som til sammen utgjør den økonomiske ramma på 1,70 prosent.

¹ Lønnsoverhenget er forskjellen mellom lønnen ved inngangen til det nye året og gjennomsnittslønnen året før, dvs. lønnsøkning som man allerede har fått.

² Lønnsglidning er summen av lønnstillegg som foregår i løpet av året uten at det bestemmes i tariffoppgjøret, f.eks. ansiennitetsopprykk, nytilsetting eller lønnsopprykk etter 4.2.2, 4.2.3 og 4.2.4.

Dette betyr at partene aldri «starter på null» når forhandlingene begynner, siden noe alltid vil være brukt gjennom lønnsoverheng og anslått lønnsgradning. Et overheng til 2020 betyr at tariff tillegg og andre lønnsendringer i 2019, slår ut på lønnsveksten i 2020. Dette kan illustreres slik:

- Hvis en arbeidstaker i 2019 fikk et tillegg per 1. mai på 15.000 kroner, vil årslønna til vedkommende ved slutten av året være 5.000 kroner høyere enn gjennomsnittet for alle månedene i 2019. Det er denne differansen som kalles lønnsoverheng, og som dermed virker inn på lønnsveksten i 2020.
- Det betyr at lønnstillegget på 15.000 kroner per 1.5.2019 gir bidrag på 10.000 kroner til lønnsveksten fra 2018 til 2019, og et bidrag på 5.000 kroner til lønnsveksten fra 2019 til 2020, i form av overheng til 2020. Det særskilte lønnstiltaket for arbeidstakere i stillinger med krav om med 3- og 4-årig U/H-utdanning (blant annet sykepleiere, vernepleiere, barnehagelærere og adjunker) samt fagarbeiderstillinger som ble gitt pr. 1. juli i fjor, har også påvirket overhengen til 2020.

I tariffoppgjøret i 2020 er det avtalt at lønnstillegg skal gis med virkning per 1.9.2020. Kronetilleggene som blir gitt per 1.9.2020 utgjør i gjennomsnitt 0,3 prosent av den enkeltes grunnlønn. For noen arbeidstakere noe mer, og for andre noe mindre. For ledere i kapittel 4 blir det gitt et prosenttillegg på 0,3 prosent. Når lønnstillegg gis per 1. september, har det virkning i fire av årets 12 måneder. Derfor gir det et bidrag til årslønnsveksten på $4/12 * 0,3 \% = 0,1$ prosent.

Den beregnede årslønnsvekstrammen for 2019-2020 blir slik:

Kap. 4-stillinger	Kommuner og fylkeskommuner
Lønnsoverheng til 2020	1,3 prosent
Anslag lønnsgradning i 2020	0,3 prosent
Sentrale tillegg per. 1.9.2020	0,1 prosent
Anslag årslønnsvekst 2019 til 2020	1,7 prosent
Anslag lønnsoverheng til 2021	0,3 prosent

De sentrale forhandlingene omfatter kun de stillingene som er i kapittel 4. Dette omfatter imidlertid størstedelen av arbeidstakerne (ca. 85%). De øvrige arbeidstakerne befinner seg i kapittel 3 (lederkapitlet) og kapittel 5 (akademikerkapitlet) og disse får lønna regulert kun i lokale forhandlinger.

Innholdet i forhandlingsresultatet – vedlegg til protokoll av 16. september 2020

FO understreker at dette uravstemningsdokumentet ikke gir uttømmende informasjon om detaljene i forhandlingsresultatet. Dokumentet må sees i sammenheng med protokollen og vedlegget til protokollen av 16. september 2020.

De viktigste resultatene:

- Sentrale tillegg for 2020 med virkning fra 1.9.2020 for alle omfattet av garantilønnstabellen i kapittel 4. Tilleggene legges i sin helhet til den enkeltes årslønn.

Per 1. september 2020 får ansatte med stilling i HTA kapittel 4 sentrale lønnstillegg slik det fremgår av tabellen under (FOs største grupper uthevet).

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	1400	1400	1400	1400	1400	1400	1400
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	1400	1400	1400	1400	1400	1400	1400
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	1400	1400	1400	1400	1400	1400	1400
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	1400	1400	1400	1400	1400	1400	1400
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	1600	1600	1600	1600	1600	1600	1600
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	1700	1700	1700	1700	1700	1700	1700
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800
	Lektor med tilleggsutdanning	1900	1900	1900	1900	1900	1900	1900

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

- Ledere i kapittel 4 gis et lønnstillegg på **0,3 prosent** av den enkeltes grunnlønn pr. 31.08.2020, virkningsdato 1.9.2020 (kode 7451, 7453, 7003, 7951 og 7954)
- Lørdags- og søndagstillegget i pkt. 5.2.1 (dvs. arbeidstakere som har arbeidstid regulert i sentral særavtale, f.eks. brann) blir justert opp til 53 kroner pr. 1.10.2020 slik at det er likt med lørdags- og søndagstillegget for øvrige

Utdrag fra ny garantilønnstabell (kun stillingsgrupper med minst 3-årig U/H-utdanning tatt med):

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 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

- Minimumsavlønningen til tillitsvalgte med hel permisjon heves til kr. 445 500,- og begrepet hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt erstattes med **frikjøpt tillitsvalgt** i HTA kapt. 3 pkt. 3.5.
- Det er ikke avsatt pott til lokale forhandlinger i kapittel 4.
- Lokale forhandlinger for kapittel 3 (lederkapitlet) og kapittel 5 (akademikerkapitlet) må gjennomføres innen 15. oktober og de sentrale partene forutsetter at man i disse forhandlingene forholder seg til samme økonomiske ramme som i det sentrale oppgjøret.

- Hvis lønnsutviklingen i frontfaget blir høyere enn det vi har lagt til grunn i oppgjøret (1,7 prosent) er partene enige om at dette tas med i forhandlingene som skal gjennomføres i 2021.
- En forsterket aktivitets- og redegjørelsesplikt trådte i kraft i likestillings- og diskrimineringsloven (§ 26) fra 1. januar 2020, og FO har brakt dette inn som tema i alle tariffoppgjør vi er en del av. I KS har vi kommet til enighet om at partene skal drøfte oppfølgingen i kommunal sektor av sentral veileder som er under utarbeidelse om disse forpliktelsene.

Partssammensatt arbeid i perioden

Det er enighet om å gjennomføre viktig partssammensatt arbeid på sentralt nivå i perioden om blant annet arbeidstid/heltid og kompetanse. Dette innebærer at det blir nedsatt såkalte partssammensatte utvalg bestående av representanter fra KS og alle hovedsammenslutningene. LO Kommune får to representanter inn i slike utvalg, og FO pleier ofte å få en av disse plassene. Da har vi mulighet til å innhente innspill fra våre tillitsvalgte om temaene som skal drøftes.

Partssammensatt utvalg arbeidstid/heltid

De sentrale partene skal arbeide med ulike arbeidstidsrelaterte temaer og initiere lokale forsøk. Modellen for lørdags- og søndagstillegg som ble innført i 2018 skal vurderes. Partene skal også samarbeide om et prosjekt som skal se nærmere på hva som hemmer og fremmer utlysning av heltidsstillinger.

Lokale parter pålegges å drøfte kommunens utlysningspraksis innen 1. juni 2021.

Kompetanse

Alle hovedsammenslutningene hadde krav om kompetanse i dette hovedtariffoppgjøret, men det var ikke mulig å bli enig om endringer i tariffavtalen. I stedet har de sentrale partene blitt enig om å lage en protolltilførsel som oppsummerer hva man er omforent om.

I tillegg skal vi ha et partssammensatt utvalg som skal ta for seg ulike temaer knyttet til kompetanse, herunder uttelling for kompetanse og bruk av stillingskoder. Utvalget skal utarbeide en veileder som lokale parter kan benytte i kompetanseutviklingsarbeidet. Her skal partenes roller og ansvar synliggjøres samt handlingsrommet i tariffavtalen. FO vil jobbe for at våre medlemmer og tillitsvalgtes perspektiver blir ivaretatt i arbeidet med denne veilederen.

Avslutningsvis

Dette tariffoppgjøret var ekstraordinært krevende grunnet den spesielle situasjonen vi er i samt svært stramme økonomiske rammer. FOs medlemmer i KS området gjør en formidabel innsats for at viktige samfunnsfunksjoner opprettholdes i disse vanskelige tider, og FO vil fortsette å arbeide for at denne jobben skal verdsettes.

Vennlig hilsen

Mimmi Kvisvik
forbundsleder