

Dok. 1
27.4.23
Kl. 12.00

Mellomoppgjøret Hovedtariffavtalen KS

1. mai 2023

Innledning

LO Kommune viser til HTA kapittel 6 Varighet og reguleringsbestemmelsen for 2. avtaleår, og fremmer sine krav til mellomoppgjøret pr 1. mai 2023. Kravene er i tråd med tariffpolitisk uttalelse for mellomoppgjøret 2023 vedtatt i LOs representantskap 21. februar 2023. Uttalelsen følger som vedlegg.

LO Kommune vil likevel trekke frem noen elementer fra den tariffpolitiske uttalelsen som er spesielt relevant for kommunesektoren. I den tariffpolitiske uttalelsen står følgende:

«Offentlig sektor forvalter fellesskapsløsningene i den norske modellen, som er viktige fra et fordelingsperspektiv. Når andre forhandlingsområder forholder seg til frontfagsrammen over tid, får de også del i frontfagets produktivets- og lønnsvekst. I et historisk perspektiv har offentlig sektor tatt del av produktivetsveksten i industrien. Uten frontfagsmodellen er det ikke gitt at lønnsutviklingen i andre områder hadde vært like god.

Likevel har kommunal sektor blitt hengende etter i lønnsutviklingen i tre år på rad. Til tross for at det har vært tre spesielle år, er det en utvikling som ikke kan fortsette. I år må de ansatte i kommunene sikres bedre. Det kan ikke være sånn at grupper av ansatte i privat sektor drar ifra år etter år. Det øker ulikheten i samfunnet, får konsekvenser for lønnsforskjellen mellom kvinner og menn og undergraver frontfagsmodellen.»

LO Kommune har lagt dette til grunn for sin utforming av krav.

Forhandlingsgrunnlag

Det vises til hovedtariffavtalens kapittel 6 – Varighet.

6.2 «Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom KS og forhandlings sammenslutningene 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 i 2022 for arbeidere og funksjonærer i industrien i NHO-området, øvrige offentlige ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn for forhandlingene. En troverdig ramme for lønnsutviklingen i frontfaget i 2023 er også en del av grunnlaget.

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 2023. Partenes valgte organer (representantskap, landsstyre, hovedstyre) skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller et meklingsresultat.»

Innledende betraktninger

LO Kommune viser til 6.2, hvor det blant annet er enighet om at lønnsutviklingen for NHO-området skal legges til grunn for forhandlingene for 2. avtaleår.

Den norske modellen innebærer at resultatet i frontfaget skal være førende for de økonomiske rammene i andre tariffområder. LO Kommunes økonomiske krav er i tråd med frontfagets prinsipper, som ikke hindrer at mindrelønnsutviklingen kompenseres.

LO Kommune konstaterer at kommunal sektor har hatt en mindrelønnsutvikling sammenlignet med lønnsveksten for arbeider og funksjonærer i industrien i NHO-området. Det samme er tilfellet når en sammenligner med øvrige offentlig ansatte og sammenlignbare tariffområder.

År	Tall fra TBU			Tall fra TBSK		
	Frontfagsramme	NHO Industri i alt	Kommune-ansatte i alt	HTA Kapittel 4	Kap 5	Kap 3.4
2020	1,7	2,2	1,7	1,7	2,2	1,9
2021	2,7	3,1	2,6	2,5	3,2	3,0
2022	3,7	4,0	3,7	3,7	4,3	4,0
2020-2022	8,3	9,6	8,2	8,1	10,0	9,2

Videre ser LO Kommune med bekymring på at de lavest lønnte i kommunesektoren har en relativt svakere lønnsutvikling enn de øvrige. Dette bidrar til økte forskjeller generelt og i kommunesektoren spesielt.

LO Kommune mener videre at kollektive forhandlinger på sentralt nivå med sentrale tillegg er et av de viktigste virkemidlene mot økende lønnsforskjeller mellom grupper og mellom kvinner og menn.

Kompetanse

Kommunesektoren står overfor store utfordringer og endringer når det gjelder rekruttering, omstilling og utvikling. Dette stiller store krav til arbeidstakernes formelle og uformelle 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 og realkompetanse. Det er avgjørende for kommunene at vi klarer å legge til rette for å beholde arbeidstakere.

Tariffpolitiske forutsetninger

LO Kommune krever at lokale forhandlinger for kapittel 3 og 5 føres innenfor samme økonomiske ramme som i sektoren ellers.

Det må være en balanse i lønnsveksten mellom de ulike lønnskapitlene i HTA over tid.

Økonomiske krav

LO kommune krever med dette at mindrelønnsutvikling kompenseres og at kjøpekraften til alle arbeidstakere i HTA kapittel 4 økes. Kravet vil fremme likelønn, motvirke lavlønn og økende ulikhet.

Det tas forbehold om nye/endrede krav under forhandlingene.