



NORSK SYKEPLEIERFORBUND



Unios forhandlingsledere i KS; Steffen Handal (leder) og Solveig K. Bratseth kom i natt til enighet med KS om et oppgjør for sine medlemmer i kommunesektoren.

Unio kommune: Løsning i kommunesektoren

Av NSF, 01.05.2018

Partene i kommunesektoren kom i kveld fram til en forhandlingsløsning i hovedtariffoppgjøret.

Unio kommune klarte å få en profil som gir bedre uttelling for arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning. Totalrammen for oppgjøret er på 2,8 prosent, mens Unios medlemmer fikk en ramme på 2,95 prosent. Dette gir god reallønnsvekst for våre grupper.

– Vi mener at dette er akseptabelt, selv om vi hadde forventet å se 3-tallet på ramma for våre medlemmer. Det er viktig å prioritere arbeidstakere med høyere utdanning fordi kommunesektoren har store utfordringer med å rekruttere og beholde flere av Unios medlemsgrupper, sier forhandlingsleder Steffen Handal i Unio kommune.

– Arbeidstid har vært et vanskelig tema også i disse forhandlingene. Vi har kommet fram til kompromisser som våre grupper kan leve med, sier Handal.

Viderefører profilen

I 2016 ble det laget en ny hovedinndeling av lønnstabellen i kapittel 4. Ufaglærte og fagarbeidere lønnes i gruppe 1 og stillinger med krav om universitets- og høyskoleutdanning lønnes i gruppe 2.

Med en ramme på 2,95 prosent har Unio fått en større del av den økonomiske rammen og videreført profilen fra 2016 med mer til universitets- og høyskolegruppene.

Resultatet innebærer blant annet:

- generelle tillegg til ansatte med høyere utdanning (kapittel 4, gruppe 2). Dette gir lønnstillegg fra 8500 til 12 300 kroner (Se vedlagte protokoll for sentrale tillegg og ny garantilønnstabell)
- garantilønn og utregnet laveste årslønn heves med de samme tilleggene
- alle ledere som hovedsakelig får sin lønn i sentrale forhandlinger (kapittel 4) får et tillegg på 1,5 prosent av sin grunnlønn
- alle tilleggene gis med virkning fra 1. mai

Det er ikke avsatt penger til lokale pottforhandlinger i 2018.

Ulempetillegg

Partene har avtalt økning av ulempetilleggene med virkning fra 1. januar 2019 (godtgjøring for særskilt arbeidstid, nærmere bestemt lørdags- og søndagstillegg, og kvelds- og nattillegg). Dette vil være en del av lønnstilleggene for mellomoppgjøret 2019. Disse tilleggene treffer i mye større grad arbeidstakere i gruppe 1 enn gruppe 2.

– Dette betyr at en del av rammen for mellomoppgjøret i 2019 allerede er avtalt. Vi forventer at KS fortsatt ønsker å bevare profilen i lønnsoppgjørene for å rekruttere og beholde ansatte med høyere utdanning. For at denne profilen skal videreføres må tariff tilleggene som enda ikke er avtalt for 2019 være vesentlig høyere for gruppe 2 enn gruppe 1.

Arbeidstid barnehage

Utdanningsforbundet avviste nemndas forslag til løsning i behandlingen av arbeidstidsavtalen for barnehage (SFS 2201). Dermed ble avtalen tatt inn i hovedtariffoppgjøret.

Etter krevende forhandlinger har partene blitt enige om en ny arbeidstidsavtale.

– Selv om vi har endt opp med samme avtaletekst som nemda nylig landet på, har vi nå forhandlet oss fram til et tillegg til avtalen, en såkalt protokoll. Her utdyper partene en felles forståelse av avtaleteksten, og her har vi oppnådd flere forbedringer. Vi mener at forhandlingsresultatet bedre sikrer at barnehagelærere og pedagogiske ledere faktisk vil få de minst fire timene de har krav på til planlegging i uken, sier forhandlingslederen.

Arbeidsrelaterte temaer

Det skal nedsettes et utvalg for arbeidsrelaterte temaer i tariffperioden 2018-2020. Utvalget skal drøfte, utforske og vurdere ulike arbeidsrelaterte temaer, for å foreslå mulige tiltak. Temaene som skal gjennomgås er bemanning og organisering, arbeidstidsordninger, tjenestereiser og arbeidstid i kommunalt barnevern.

Pensjon

Forutsatt at forslaget til avtale om ny tjenestepensjon for offentlig ansatte blir akseptert av hovedsammenslutningene, åpnes det i hovedtariffavtalen i KS for at krav knyttet til avtalen kan fremmes i mellomoppgjøret 2019 dersom en av partene krever det.

En partssammensatt gruppe skal i tariffperioden drøfte og vurdere hvordan helsefremmende og forebyggende arbeidsmiljøarbeid kan bidra til en reell mulighet for et lengre yrkesliv, og vurdere tiltak knyttet til dette.

– Vi har dermed fått gjennomslag for at partene må ta et felles ansvar og legge til rette for at det faktisk skal bli mulig å stå lenger i jobb, sier Steffen Handal.

Protokoll fra forhandlingene (/Content/3899791/seefile)
