



Unio-kommunes krav I

Mellomoppgjøret 2009

Krav I
15. april 2009 kl. 1200

Tariffoppgjøret 1. mai 2009 – krav

1. Innledning

Mellomoppgjøret 2009 gjennomføres i en tid med stor usikkerhet og lav økonomisk vekst både internasjonalt og i Norge. Dette må ikke påvirke de langsiktige utfordringene som vil prege oppgjøret. Tilpasningen av de offentlige tjenstepensjonsordningene til ny folketrygd må gjøres uten at dette svekker de offentlige tjenstepensjonene. 2009-oppgjøret må ha fokus på likelønn og den negative utviklingen må snus. Videre må kompetanse- og rekrutteringspolitikken i arbeidslivet utnytte det rom som finanskrisa åpner for. Offentlige arbeidsgivere må satse på og verdsette utdanning, kompetanse, kvalitet og ansvar.

Offentlig sektor er avgjørende for den samlede verdiskapingen i økonomien og privat sektors evne til å være konkurransedyktige. En solid kunnskapsbasert og omstillingsdyktig offentlig sektor er et viktig konkurransefortrinn for norsk næringsliv. Det er derfor viktig at offentlig sektor kan tilby konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår og gode tjenstepensjonsordninger. Manglende lønnsmessig uttelling for utdanning, kompetanse, kvalitet og ansvar vil sementere det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Ut i fra den demografiske utviklingen vil behovet for kompetent arbeidskraft i offentlig sektor bare øke i årene framover. For å sikre en tilstrekkelig framtidig rekruttering må de nødvendige tiltak settes inn nå.

KS og Unio er enige om behovet for et godt lønnsnivå og en positiv lønnsutvikling for utdanningsgruppene i kommunesektoren som vil bidra til å rekruttere og beholde kompetente medarbeidere, styrke tjenestenes kvalitet og omdømme og bidra til å nå kommunesektorens viktige velferdsoppdrag. Det er avgjørende at medarbeiderne har den kompetansen som trengs for å nå disse målene og at organisasjonene evner å gjøre bruk av og utvikle medarbeidernes kompetanse på en optimal måte. Likestilling og likelønn er viktig i denne sammenheng.

2. Hjemmelsgrunnlag

Tariffoppgjøret 2009 er et mellomoppgjør for tariffperioden 2008-2010. Forhandlingene skjer med hjemmel i HTA, Kap. 4.A.4 Regulering 2. avtaleår, hvor det står:

"1). Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom KS og forhandlingssammenslutningene om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er videre enige om at dersom en av partene krever det, skal det føres forhandlinger om pensjonsforhold.

2). Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området og andre sammenlignbare tariffområder.

3) Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp hovedtariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet med 14 – fjorten – dagers varsel – med utløp tidligst 1. mai 2009.

4)Partene velger selv hvilken fremgangsmåte som skal benyttes for å godkjenne et forhandlingsresultat eller meklingsforslag."

I forbindelse med avslutningen av fjorårets lønnsoppgjør ble partene enige om å opprette et partssammensatt utvalg som i tariffperioden skal følge lønnsutviklingen for utdanningsgruppene i kommunesektoren, slik at målsettingene om å beholde og rekruttere kompetente medarbeidere kan realiseres. Utvalgets mandat omfatter blant annet:

"Utvalget skal gjennomgå og vurdere statistikk (TBU og TBSK). I vurderingen skal det tas hensyn til eventuelle forskjeller i avgangsmønster og strukturelle endringer. Dersom gjennomgangen i utvalget på denne bakgrunn viser at lønnsveksten for skoleverket (HTA kap 4C) fra 2007 til 2008, er lavere enn lønnsveksten for gjennomsnittet i kommunalsektor, skal dette være en del av grunnlaget for eventuelle lønnsmessige tiltak i 2009 og for hovedtariffoppgjøret i 2010. Tillegg allerede avtalt per 1.5.2009 tas med i denne vurderingen. Utvalget skal også vurdere lønnsveksten for utdanningsgruppene i HTA kapittel 4B fra 2007 til 2008 i forhold til andre grupper i kommunalsektor. Dersom utvalget finner grunnlag i statistikken for lønnsmessige tiltak, skal dette være en del av grunnlaget for eventuelle ytterligere justeringer i 2009 og for hovedtariffoppgjøret i 2010. Tillegg allerede avtalt per 1.5.2009 tas med i denne vurderingen.

Unio og KS er enige om at partenes felles målsettinger følges opp i Hovedtariffoppgjøret per 1.5.2010."

3. Forhandlingsgrunnlag

3.1 Økonomi

3.1.1 Sentralt avtalte tillegg 2009

Ved oppgjøret i 2008 har partene avtalt et generelt tillegg på 3,1 % av den enkeltes grunnlønn, dog min. 9000 kroner fra 1. mai 2009. Minstelønnssatsene justeres mer enn det generelle tillegget. Det lokale lønnstillegget gitt ved de lokale forhandlingene per 1. mai 2008 skal i sin helhet komme i tillegg til de nye minstelønnssatsene per 1. mai 2009.

3.1.2 Tilleggsprotokoll

Med utgangspunkt i tilleggsprotokollen mellom KS og Unio, pkt II og IV krever Unio.

- **Partenes felles forpliktelser følges opp. Vi vil komme tilbake med en nærmere konkretisering av kravet senere i forhandlingene**
- **Bestemmelsen i pkt IV i tilleggsprotokollen må også gjøres gjeldende for arbeidstakere i kap. 4 som får endret sin minstelønn som følge av ansiennitetsopprykk i perioden 01.05.2009 - 30.04.2010.**

3.2 Likelønn

KS og Unio har i brev av 6. oktober 2008 til statsminister Jens Stoltenberg bedt Regjeringen følge opp likelønnskommisjonens forslag om å muliggjøre et lønnsløft for de kvinnedominerte utdanningsgruppene i kommunal sektor.

Partene har også et selvstendig ansvar for at likelønn følges opp i tariffoppgjørene.

KS og Unio er enige om viktigheten av at kommunesektoren leverer gode tjenester innenfor bl.a. de viktige tjenesteområdene barnehage, utdanning, kultur og helse. Det er grundig dokumentert at kommunesektoren står overfor massive rekrutteringsutfordringer i tiden som kommer, ikke minst innenfor helsesektoren. Den demografiske utviklingen med en økende forventet levealder og økende forventninger fra innbyggerne vil øke kravene til kompetanse hos arbeidstakerne. Et godt lønnsnivå og en positiv lønnsutvikling for utdanningsgruppene i kommunesektoren er et nødvendig virkemiddel som vil bidra til å rekruttere og beholde kompetente arbeidstakere og styrke tjenestenes kvalitet. Videre vil en prioritering av de kvinnedominerte utdanningsgruppene lønnsmessig være et viktig bidrag til å styrke kommunesektorens omdømme.

KS og Unio er enige om at lønnsnivå og lønnsutvikling må bygge oppunder Likelønnskommisjonens prinsipper om likelønn, både gjennom sentrale og lokale forhandlinger.

- **Partenes arbeid med å følge opp Likelønnskommisjonens anbefalinger, samt partenes felles målsettinger vedrørende prioritering av kvinnedominerte utdanningsgrupper, må videreføres og forsterkes.**

3.3. Pensjon

Det vises til felles krav fra hovedsammenslutningene i Staten og forhandlingssammenslutningene i kommunesektoren av 15. april 2009.

3.4 Særavtale konkurranseutsatte bedrifter

Under meklingen i 2008 ble det etablert en sentral generell særavtale for konkurranseutsatte virksomheter med medlemskap i KS Bedrift. Forutsetning for opprettelsen av særavtalen fremgår av meklingsmannens skisse vedlegg 5. Videre ble det nedsatt et partssammensatt utvalg for å utarbeide egne lønns- og stillingsbestemmelser for de bedrifter som omfattes av særavtalen.

Arbeidsgruppen avla sin innstilling 23. mars 2009

Arbeidsgruppens forslag til nytt lønns- og stillingsbestemmelser implementeres.

Unio slutter seg til LO-Kommune sin særmerknad:

" Særavtalen skal gjelde så lenge de sentrale parter er enige om det, hvis ikke opphører særavtalen ved første påfølgende hovedoppgjør og Hovedtariffavtalen(forvaltningsavtalen) blir igjen gjort gjeldende."

4. Lønnspolitiske forutsetninger

Lønnsutviklingen for ledere og spesialister med lokal lønnsdannelse, kap.3,4 og 5, må følge den generelle lønnsutviklingen for øvrige arbeidstakere i kommunen, kap. 4. med sentral lønnsdannelse.

5. Bærum og Lørenskog

Forhandlingsresultatet forutsettes tilpasset Bærum og Lørenskog kommuner.

Det tas forbehold om nye/og eller endra krav under forhandlingene.

Vedlegg: Inntektspolitisk uttalelse 2009

Vedtatt på styremøte i Unio 10. mars 2009



Inntektspolitisk uttalelse 2009

Mellomoppgjøret 2009 gjennomføres i en tid med stor usikkerhet og lav økonomisk vekst både internasjonalt og i Norge. Dette må ikke påvirke de langsiktige utfordringene som vil prege oppgjøret. Tilpasningen av de offentlige tjenstepensjonsordningene til ny folketrygd må gjøres uten at dette svekker de offentlige tjenstepensjonene. 2009 oppgjøret må ha fokus på likelønn og den negative utviklingen må snus. Videre må kompetanse- og rekrutteringspolitikken i arbeidslivet utnytte det rom som finanskrisa åpner for. Offentlige arbeidsgivere må satse på og verdsette kompetanse, kvalitet, ansvar og sikkerhet.

Regjeringen har iverksatt flere tiltak for å møte finanskrisa, både for å stimulere etterspørselen og for å sikre at virksomhetene får tilgang til kreditt. I dagens situasjon er det ekstra viktig at finanspolitikken, pengepolitikken og inntektspolitikken spiller på lag.

Offentlig sektor er avgjørende for den samlede verdiskapingen i økonomien og privat sektors evne til å være konkurransedyktige. En solid kunnskapsbasert og omstillingsdyktig offentlig sektor er et viktig konkurransefortrinn for norsk næringsliv. Det er derfor viktig at offentlig sektor kan tilby konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår og gode tjenstepensjonsordninger. Manglende lønnsmessig uttelling for utdanning, kompetanse og ansvar vil sementere det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Ut i fra den demografiske utviklingen vil behovet for kompetent arbeidskraft i offentlig sektor bare øke i årene framover. For å sikre en tilstrekkelig framtidig rekruttering må de nødvendige tiltak settes inn nå.

Unio vil arbeide for:

- Gode offentlige tjenstepensjonsordninger og AFP .
- En lønnsmessig prioritering av utdanningsgruppene.
- At den samlede lønnsveksten for arbeidere og funksjonærer i konkurranseutsatt industri og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn når det forhandles om økonomisk ramme.
- En opptrappingsplan for likelønn gjennom særskilte lønnstiltak for kvinnedominerte utdanningsgrupper i offentlig sektor.
- At offentlig sektor er attraktiv og konkurransedyktig i kampen om kompetent arbeidskraft.
- At bruken av deltid reduseres, og at retten til heltid styrkes.

Kamp mot krise og økende arbeidsledighet

Finanskrisa har raskt forplantet seg til realøkonomien. Arbeidsledigheten stiger i alle land. Anslagene for den økonomiske veksten i 2009 er for våre handelspartnere på få måneder nedjustert med hele 3 prosentpoeng. I euroområdet ventes verdiskapingen i år å falle med 2 pst og i USA med 1 ½ pst. Arbeidsledigheten i EU og USA kan komme opp i 10 pst. Dette skjer selv om de fleste regjeringer setter inn kraftige pengepolitiske og finanspolitiske tiltak mot krisa. I Norge venter regjeringen nullvekst i år og ledigheten kan passere 100.000 på slutten av året.

Unio er så langt i hovedsak fornøyd med de pengepolitiske og finanspolitiske tiltak regjeringen har satt inn. Norge er ikke blant de land som rammes hardest av finanskrisa, like fullt er de tiltak regjeringen har satt inn kraftigere enn i de fleste andre land. Dette viser vilje til å bekjempe økende ledighet. Finansielt har den norske stat bedre mulighet enn de fleste andre stater til å la handling følge ord for å holde hjulene i gang og satse nytt.

Unio mener at offentlig sektor må brukes mer aktivt i krisehåndteringen. Høykonjunkturen og den kraftige veksten i privat sektor de siste årene har gjort det nødvendig å holde igjen på veksten i offentlig sektor. Nå kan viktige tiltak innen helse og omsorg, utdanning og forskning prioriteres. En slik ekstrasatsing vil først og fremst være en forsering av en vekst som uansett ville komme senere i følge regjeringens egne planer. Krisa må også snus til noe positivt slik at ungdom og arbeidsledige tilbys utdanning og kompetanseheving som lettere dekker de store behov arbeidslivet vil ha i årene som kommer.

Unio mener regjeringen må holde høy beredskap for ytterligere stimulerings tiltak i og utover 2009. Ledigheten må ikke få feste seg på et høyt nivå, da vil den bli vanskeligere å bekjempe. I en situasjon med langt større usikkerhet om utviklingen ute og hjemme er det derfor viktig å ha planer klare for økt bruk av offentlig sektor, økt etterspørselsstimulans, nye tiltak for forskning, miljø og omstilling i tillegg til tiltak for å sikre virksomhetene kreditt.

Unio er også fornøyd med den vekt regjeringen har lagt på budsjetttiltak på miljø- og klimaområdet. I vår tid må økt innsats for en bærekraftig utvikling og mot global oppvarming gå hånd i hånd med kampen mot økt arbeidsledighet.

Offentlig tjenestepensjon og AFP

Offentlig tjenestepensjon er en viktig del av våre medlemmers lønns- og arbeidsvilkår, og et sentralt virkemiddel for å rekruttere arbeidskraft til offentlig sektor. Verdien av de offentlige tjenestepensjonene må opprettholdes når de skal tilpasses ny folketrygd. Videre må viktige egenskaper ved dagens ordninger videreføres for bl.a. å ta hensyn til at utdanningsgrupper har kortere pensjonsopptjening og at yrkesmønstrene i offentlig sektor er kjennetegnet av en overvekt av kvinner, ansatte med høyskole- og universitetsutdanning og stor grad av deltid. Likestilling må stå sentralt når offentlig tjenestepensjon skal tilpasses ny folketrygd.

Unio vil arbeide for:

- Å sikre tjenstepensjonsordninger for offentlig ansatte etter bruttoprinsippet både for alders- og uførepensjon, og som gir minst to tredel av sluttlønn etter 30 års opptjening.
- Å sikre en tidligpensjonsordning for offentlig ansatte som er like god som dagens AFP, det må tas hensyn til bredden i yrkesmønstrene i offentlig sektor
- Å sikre særaldergrensene.
- At verdien av samordningsfordelene videreføres.
- At grunnlovsvernet ikke krenkes.

Endringene i folketrygden gir fleksibel pensjonsalder, men reduserte ytelser ved tidlig avgang fra arbeidslivet. Mange seniorer risikerer utstøting fra et arbeidsliv som ikke er tilstrekkelig tilrettelagt. En forutsetning for pensjonsreformens legitimitet er en aktiv seniorpolitikk og omfattende tiltak for å hindre utstøting.

Lønns- og prisvekst

Mellomoppgjøret i 2009 gjennomføres i en tid med krise og stor usikkerhet i verdensøkonomien og norsk økonomi. De fleste land opplever økonomisk nedgang og sterkt økende arbeidsledighet.

Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene viser i sin februar rapport at gjennomsnittlig lønnsvekst i NHO-bedrifter i industrien var 4,7 pst siste fem år og 6 ¼ i 2008. For funksjonærer i industrien var lønnsveksten 4,9 pst siste fem år og 6 ¼ i 2008.

Konsumprisindeksen steg med 3,8 prosent fra 2007 til 2008. Teknisk beregningsutvalg har anslått prisstigningen fra 2008 til 2009 til om lag 2 pst på årsbasis. Dette gir rom for reallønnsvekst også i 2009.

Ulik lønnsvekst i offentlig og privat sektor har særlig ført til større lønnsforskjeller mellom utdanningsgrupper i privat og offentlig sektor. Den økonomiske avkastningen av utdanning er lav for arbeidstakere i Norge sammenliknet med andre land. Unio krever at utdanning, kompetanse, ansvar og risiko må verdsettes høyere.

Etter- og videreutdanning og forskning

Unio mener det er nødvendig med økt satsing på etter- og videreutdanning i arbeidslivet. Dette er viktig for å styrke kompetansen til de ansatte og bedre kvaliteten på den offentlige tjensteproduksjonen. Offentlige arbeidsgivere må ta et spesielt ansvar.

Utdanningsinstitusjonene må ha ressurser som dekker behovet for en økt satsing på etter- og videreutdanning.

I lys av dagens krisesituasjon må det gis rom for arbeidsledige å bygge ny kompetanse gjennom utdanningssystemet uten tap av dagpenger eller andre rettigheter som arbeidsledige.

Forskningsinnsatsen må også styrkes. Forskning og utvikling er sentrale elementer i arbeidet både med å komme ut av den realøkonomiske krisen og for å bygge opp Norge som et kunnskapsbasert samfunn.

Likelønnsgapet må tettes

Unio har gitt sin støtte til Likelønnskommisjonens forslag om en likelønnsrett for kvinnedominerte utdanningsgrupper i offentlig sektor. I tillegg har Unio spilt inn et forslag om en lønnsløftplan.

Ulike yrkesgrupper med like lang utdanning verdsettes ulikt i samfunnet. Denne verdsettelsesdiskrimineringen representerer det største likelønnsproblemet i Norge, og denne diskrimineringen er særlig utbredt for yrker som har høyere utdanning.

Etter avslutningen av konfliktene mellom Unio og KS og Unio og Oslo kommune i forbindelse med oppgjøret i 2008 ble det i disse tariffområdene sendt felles henvendelser til regjeringen vedrørende Likelønnskommisjonens forslag om lønnsløft i offentlig sektor. Her pekte Unio og de kommunale arbeidsgiverorganisasjonene på at det er grundig dokumentert at kommunesektoren står overfor massive rekrutteringsutfordringer i tiden som kommer, ikke minst innenfor Unios grupper.

Partene pekte på at de på kort sikt ikke ville være i stand til å løse likelønnsutfordringene gjennom lønnsoppgjørene. Et lønnsløft i kommunal sektor vil ikke kunne gjennomføres med mindre kommunesektoren kompenseres fullt ut for sine økte utgifter knyttet til lønnsløftet.

På denne bakgrunn ba Unio og KS og Unio og Oslo kommune regjeringen følge opp Likelønnskommisjonens forslag om å muliggjøre et lønnsløft for de kvinnedominerte utdanningsgruppene i kommunal sektor.

Unio krever at regjeringen og Stortinget følger opp Likelønnskommisjonens forslag.

Bruk av deltid må reduseres

Andelen som jobber deltid er stabil og utgjør om lag ¼ av de sysselsatte. For kvinner er deltidsarbeid klart vanligere enn for menn. Fire av ti sysselsatte kvinner arbeider deltid, mens bare en av ti sysselsatte menn gjør det. Kommunesektoren er den sektoren hvor bruk av deltid er mest utbredt. Her er over 50 prosent av arbeidstakerne deltidsansatt.

Unio krever at offentlige arbeidsgivere sikrer retten til hel stilling. Bestemmelsene om fortrinnsrett for deltidsansatte må styrkes. Målet må være rett til hel stilling for alle som ønsker det.