



Unio-kommunes krav IV

Hovedtariffoppgjøret 2012

Krav IV
27. april 2012 kl. 09.30

Unios krav IV erstatter tidligere krav I, II og III.

Hovedtariffoppgjøret 2012

Det vises til Unios inntektspolitiske uttalelse i vedlegg 7, vedtatt i styremøte 13. mars 2012.

Hovedtariffoppgjøret 2012 må fremme likelønn og gi bedre uttelling for kompetanse og kompetanseutvikling på universitets- og høghskolenivå. Unios grupper må sikres lønns- og arbeidsvilkår som anerkjenner og verdsetter deres utdanning, kompetanse og ansvar. Det må tas varige grep i lønnsystemet i KS-området som sikrer at også skoleverket får en lønnsutvikling som er på linje med andre grupper i samfunnet. Retten til hel stilling må sikres og det må gjøres tiltak mot sosial dumping.

Innledning

Offentlig sektor er avgjørende for den samlede verdiskapningen i økonomien og for privat sektors evne til å være konkurransedyktig. En solid, kunnskapsbasert og omstillingsdyktig offentlig sektor som leverer tjenester av god kvalitet er et viktig konkurransefortrinn for norsk næringsliv. Kommunesektoren må ha konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår som gjør det mulig å rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte og motiverte arbeidstakere.

Unio mener at norsk økonomi totalt sett går godt og at det derfor er rom for et balansert og fornuftig oppgjør som gir de kommunalt ansatte en lønnsvekst som minst er på linje med sammenlignbare tariffområder og et lønnsnivå som i større grad gjenspeiler tilsvarende grupper i de øvrige tariffområder. Dette skal sikre våre medlemmer sin rettferdige andel av verdiskapningen og fremme likelønn.

Kompetanse

Flere forskningsrapporter underbygger at ansatte med høy kompetanse gir høyere kvalitet og lavere kostnader for virksomhetene. Eksempelvis viser en rapport fra Asplan Viak AS i samarbeid med Fafo (2010) at riktig og god kompetanse sikrer kommunen kvalitet i tjenestene, effektiv ressursutnyttelse, innovasjon, utvikling og et godt omdømme som attraktiv arbeidsgiver. Derfor er det viktig å få flere ansatte med tilleggsutdanning. Kommunen vil dessuten ha et forsterket behov for arbeidstakere med mastergrad og doktorgrad.

Det er derfor viktig at arbeidstakerne stimuleres til å videreutvikle sin kompetanse. I lønns- og forhandlingsbestemmelsene må det etableres en mer forutsigbar og tydelig sammenheng mellom kompetanse/kompetanseutvikling og lønnsnivå/lønnsutvikling. Dette forsterker behovet for at hovedtariffavtalens bestemmelser gjøres mer forpliktende når det gjelder kompetanseutvikling.

Den økonomiske avkastningen av utdanning er lav for arbeidstakere i Norge sammenliknet med andre land. Flere av Unios yrkesgrupper har lavere livslønn enn arbeidstakere med videregående opplæring som kompetansenivå. Lønnsgapet mellom kvinnedominerte grupper med høyere utdanning i offentlig sektor og tilsvarende grupper med like lang utdanning i privat sektor er nå om lag 130 000 – 230 000 kroner pr år. Disse lønnsforskjellene må reduseres. Derfor må minstelønnsystemet sikre bedre lønnsmessig uttelling for utdanning på universitets- og høgskolenivå.

Barnehagesatsingen har ført til økt behov for førskolelærere. Fersk statistikk viser at det aldri tidligere har vært så mange dispensasjoner fra kravet om førskolelærerutdanning blant pedagogiske ledere i barnehager, noe som svekker det pedagogiske tilbudet til barna. Dispensasjonsadgangen må derfor vurderes på nytt og strammes inn.

For å møte den store mangelen på førskolelærere og styrke kvaliteten i barnehagene, må førskolelærernes lønnsnivå heves.

Den demografiske utviklingen og iverksatte nasjonale reformer som samhandlingsreformen skaper blant annet behov for sykepleiere, fysioterapeuter, ergoterapeuter og andre yrkesgrupper med høy helsefaglig kompetanse. Disse har, og vil få en sentral rolle i samhandlingsreformen. Et høyt kvalitativt nivå på de offentlige helsetjenestene er avgjørende hvis vi skal beholde et godt og bredt velferdstilbud for alle. For å sikre dette må offentlige arbeidsgivere tilby lønns- og arbeidsvilkår som verdsetter kompetanse og kvalitet og som sikrer et tilstrekkelig antall ansatte med kompetanse på universitets- og høgskolenivå.

TBU-statistikken for de siste 5 år viser at skoleverket fortsatt er blant de sektorer som har hatt laveste lønnsutvikling. Lønnsutviklingen de siste 2 år har vært på linje med resten av kommunal sektor på grunn av særskilte tiltak ved hovedtariffoppgjøret i 2010. Det er behov for varige grep for å sikre at skoleverket også fremover får en lønnsutvikling som minst er på nivå med resten av samfunnet. Dette er nødvendig for å sikre at skolen har tilstrekkelig antall kvalifiserte lærere.

Arbeidsmarked

Arbeidstidsordningene i kommunal sektor må ivareta hensynet til helse, velferd, likestilling og faglig forsvarlighet. Sektoren kjennetegnes av utstrakt bruk av deltidstillinger. Dette er særlig fremtredende innenfor helse- og omsorgssektoren. Utstrakt bruk av deltidstillinger har en rekke uheldige konsekvenser både for kvaliteten på tjenestene, virksomhetene, samfunnet og ikke minst for den enkelte arbeidstaker. I mange tilfeller har deltid sammenheng med organisatoriske forhold på arbeidsplassen. Mangelfull bemanning, høyt arbeidspress og turnusarbeid gjør at mange arbeidstakere ikke makter full stilling. Det er derfor viktig å tilrettelegge for gode arbeidstidsordninger, som muliggjør høy arbeidsdeltakelse, heltidsarbeid frem til pensjon og faglig forsvarlige tjenester. Arbeidstakere må sikres rett til hel stilling uten at det fører til økt helgelastning.

Høy andel deltidsansatte og høyt sykefravær bidrar også til utstrakt bruk av innleie fra bemanningsforetak i kommunesektoren og særlig innen helse- og omsorgssektoren.

For å hindre sosial dumping, er det viktig at kommuner/fylkeskommuner/virksomheter er forpliktet til og tar et ansvar for at innleid arbeidskraft får de samme tariffvilkårene som øvrige ansatte i virksomheten. Dette må også omfatte pensjonsrettigheter og sosiale ordninger. I tillegg må innleie begrenses til et minimum i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser. Medbestemmelsen til tillitsvalgte i innleieprosessene må sikres. Totalkostnader for arbeidskraften og måten man bemanner virksomheten (heltid, deltid, vikarer) må ses i en sammenheng.

Lønnssystem

Lønnssystemet i kapittel 4 er et sentralt minstelønnssystem med en vertikal og horisontal struktur. Den vertikale strukturen er basert på den enkelte stillingsgruppens utdanningsnivå mens den horisontale strukturen viser minstelønn etter ansiennitet. Dette systemet er bærebjelken for lønnsdannelsen i kapittel 4. Systemet må gi en bedre lønnsmessig uttelling for kompetanse på universitets- og høgskolenivå.

Lønn ut over sentral minstelønn fastsettes lokalt ved tilsetting og ved lokale forhandlinger. Lønnssystemet forutsetter at det lokalt utarbeides en lokal lønnspolitikk som gir de ansatte forutsigbarhet med hensyn til hva som legges til grunn for å få høyere lønn. Erfaringer fra siste tariffperiode tilsier behov for ytterligere tydeliggjøring av disse bestemmelsene.

Lønnsrelasjoner som er etablert på grunnlag av lokal lønnspolitikk og lokale forhandlinger skal komme i tillegg til den til enhver tid sentralt fastsatte minstelønn for stillingen («flyte oppå»).

Den lokale lønnspolitikken og retningslinjer for lokale forhandlinger - god forhandlingsskikk - skal bidra til å sikre gode, lokale prosesser slik at partene kan gjennomføre reelle forhandlinger. Erfaringene så langt viser at det er behov for tydeliggjøring av disse retningslinjene. I tillegg bidrar dagens tvisteløsningsordning i for liten grad til å ansvarliggjøre de lokale parter og det mangler reelle sanksjonsmuligheter.

Lønnsutvikling

I mellomoppgjøret 2011 var ett av de sentrale temaene etterslep, jamfør organisasjonenes protokolltilførsel i 2011:

«KS-området har mer enn 400 000 arbeidstakere der nesten 80 prosent er kvinner. Med en gjennomsnittslønn betydelig lavere enn for andre sammenlignbare områder, vil en lavere ramme medføre at kommunene ikke vil være konkurransedyktig om den nødvendige arbeidskraft. (...)

Det er bekymringsfullt at KS-området (til stadighet) ikke klarer å etablere en fordelingsmessig og konkurransekraftig økonomisk ramme. En slik utvikling er ikke holdbar over tid. Det er helt nødvendig at lønnsutviklingen i KS-området kommer i bedre samsvar med lønnsutviklingen i industrien i NHO og staten i kommende oppgjør.»

Tabellene nedenfor viser at etterslepet i tariffperioden har økt for arbeidstakere omfattet av kapittel 4 i Hovedtariffavtalen, i stedet for å minske.

Årslønnsvekst månedsførtjeneste	Industri			Stat	Kommune	Undervisning
	i alt	arbeider	funksjonær			
2009-2010	4,1	3,6	4,3	4,5	3,7	3,6
2010-2011	4 ½	4 1/4	4 1/2	4 1/4	4,3	4,3
akk. vekst 2009-2011	8,8	8,0	9,0	8,9	8,2	8,1

Kilde: TBU, TBSK og egne anslag

Årslønnsvekst månedsførtjeneste	KS alle	Kap 4	Kap 4 B	Kap 4 C	Kap 3.4	Kap 5
	2009-2010	3,7	3,7	3,7	3,7	4,4
2010-2011	4,3	4,2	4,3	4,3	5,2	4,9
akk. vekst 2009-2011	8,2	8,1	8,2	8,2	9,8	9,5
Kilde: TBSK tabell 3.4.1 2011 og 2012						

TBU-tallene fra 2011 viser at den samlede lønnsdannelsen i industrien er langt sterkere enn anslått. Dette gjelder både for arbeidere, funksjonærer og ledere, og viser at bedriftene går bra og har god lønnsevne. Dette må også få konsekvenser for den økonomiske rammen i kommunal sektor.

Økonomiske krav

Lønnsveksten for arbeidere i industrien vil i 2012 komme vesentlig over 4 prosent. I tillegg kan det anslås at funksjonærenes lønnsutvikling vil ligge enda høyere. For ansatte i kommunene med hovedsakelig sentral lønnsdannelse er det i tariffperioden 2010 - 2012 også et etterslep både i forhold til industrien og internt i kommunal sektor. Disse elementene må være med og danne grunnlaget for den økonomiske rammen for lønnsforhandlingene for kapittel 4 i kommunal sektor. Den økonomiske rammen må bidra til likelønn, bedre lønn for kompetanse og sikre at skoleverket får en lønnsutvikling på linje med øvrige grupper i kommunal sektor. Arbeidstakergrupper som har blitt hengende etter lønsmessig må få kompensert etterslepet. Lønnsforskjellen mellom grupper med høyere utdanning i henholdsvis kommunal og privat/statlig sektor må reduseres.

Hovedprioriteringer

1. Generelt tillegg

Et generelt, prosentvis tillegg med tilsvarende minstelønnsjusteringer til alle ansatte i kapittel 4.

2. Minstelønnsjusteringer og garantilønn

Bedre lønnsmessig uttelling for stillinger med krav om utdanning på universitets- og høgskolenivå i kapittel 4B og 4C.

En vesentlig del av den disponible rammen benyttes til minstelønnsjusteringer, særlig rettet mot høgskolegruppene i kapittel 4B og stillingsgruppene med høyest utdanningsnivå i kapittel 4C.

Et garantinivå for lønnsutvikling for alle ansatte i stillinger med krav om minimum 3 år universitets- eller høgskoleutdanning og 20 års lønnsansiennitet på kr. 435.000. Beløpet reguleres med den samme prosent som for eksisterende garantibestemmelse i kapittel 4.

3. «Flyte oppå»

At lønnsrelasjoner som er etablert på grunnlag av lokal lønnspolitikk og lokale forhandlinger kommer i tillegg til den til enhver tid fastsatte minstelønn for stillingen.

4. Lørdags- og søndagstillegg

Heving av satsen for lørdags- og søndagstillegg.

5. Sikringsbestemmelser kapittel 4

Doktorgrad

Ansatte med doktorgrad skal lønnes minimum x kroner over minstelønnsnivået for den stillingen de er ansatt i.

Fysioterapeut i turnusåret

Fysioterapeut i turnusåret avlønnes med minimum 90 prosent av minste begynnerlønn for stillinger med krav om høgskoleutdanning.

Krav til Hovedtariffavtalen

Kapittel 1 Fellesbestemmelser

Det vises til vedlegg 1

Kapittel 2 Pensjonsforhold

Det vises til vedlegg 2

Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

Det vises til vedlegg 3

Kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser

Det vises til vedlegg 4

Kapittel 5 Lokale lønns- og stillingsbestemmelser

Det vises til vedlegg 5

Kapittel 7 Varighet

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til og med 30.04.2014.

Vedlegg 3 Retningslinjer for lokale forhandlinger – god forhandlingskikk

Det vises til vedlegg 6

Vedlegg 6 Undervisningspersonalets lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode

KS' krav II til vedlegg 6 avvises

Andre krav

Videreføring av meklingsmannens møtebok fra hovedtariffoppgjøret i 2010

Regulering av lønnsinnplassering. Jf SFS 2213, Diverse bestemmelser pkt. 2.3

Lønnsikring ved innplassering av rektorer, assisterende rektorer og inspektører gjeldende pr. 30.4.2012 blir justert med de generelle tilleggene gitt ved tariffoppgjørene i 2011 og 2012 med virkning fra 1. 5 2012.

Nedlegging av funksjoner, jf. SFS 2213

Ved eventuell nedleggelse av lokalt opprettede funksjoner som er finansiert av midler fra lokale forhandlinger iht. HTA kap 4.A.1, skal lønnstillegget regnes inn i grunnlønnen til de arbeidstakerne som innehar funksjonen på det tidspunktet den nedlegges.

Undervisning av innsatte i eller utenfor fengslene

Reglene for undervisning av innsatte i eller utenfor fengslene videreføres i tariffperioden 1. mai 2012 til 30. april 2014.

Arbeidstid på reiser for undervisningspersonalet

Det vises til protokoll inngått 1. juli 2005 vedrørende ovennevnte. Partene er enige om at reglene for arbeidstid på reiser gjeldende pr. 30. april 2004 videreføres frem til 30. april 2014.

Musikk- og kulturskoler

Med mindre annet avtales lokalt, gjelder som et utgangspunkt en arbeidsplanfestet tid på 1 300 timer, som for grunnskolens barnetrinn. I denne tiden ligger en årsramme for undervisning på inntil 741 klokketimer.

Partssammensatt arbeidsgruppe

Det nedsettes en partssammensatt arbeidsgruppe som skal gjennomgå stillingsbenevnelser og rapporteringsbenevnelser. Utvalget skal avslutte sitt arbeid i god tid før hovedtariffoppgjøret i 2014.

SGS 1701 Særavtale for konkurranseutsatte bedrifter

For stillinger omfattet av SGS 1701 forutsettes samme økonomiske ramme og innretning/profil – også datomessig – som for kommuneoppgjøret. Alle relevante endringer i Hovedtariffavtalen kreves innarbeidet i særavtalen.

KS' krav til mandat avvises.

Bærum og Lørenskog

Forhandlingsresultatet forutsettes tilpasset Bærum og Lørenskog kommuner.

Unio tar forbehold om nye og/ eller endrede krav.

VEDLEGG 1

Kapittel 1 Fellesbestemmelser

§ 2 Tilsetting

2.3 Deltid/midlertidig tilsatt

2.3.1. Bruk av deltidsstillinger

Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling. Unntak drøftes med de tillitsvalgte med mindre det er åpenbart unødvendig.

Ved ledig stilling skal deltidsstiltsatte ved intern utlysning i kommunen/virksomheten tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen. Deltidsansatte som har hatt merarbeid i mer enn to år skal være sikret utvidelse av sitt arbeidsforhold tilsvarende det antall timer de faktisk har arbeidet de siste 12 månedene.

Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte minst en gang i året. Det skal utarbeides retningslinjer med formål om å øke antall heltidsstillinger. Det vises til vedlegg 2 «Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid».

2.3.2 Midlertidig tilsetting - innleie

Arbeidsgiver skal minst en gang i året informere og drøfte prinsippene for bruk av oppdragstakere, innleid arbeidskraft og midlertidige tilsetninger iht. arbeidsmiljøloven § 14-9. Unntatt herfra er vikariater. Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter regler som gjelder for disse.

Likebehandling av innleid arbeidskraft

Partene er enige om at innleie av arbeidskraft begrenses til et minimum. Så tidlig som mulig, og før virksomheten inngår avtale om å leie inn arbeidstakere, skal omfang og behov avklares med de tillitsvalgte.

1. Kommunen/ fylkeskommunen/ virksomheten skal i avtaler om innleie av arbeidskraft sikre at de innleide, så lenge innleieforholdet varer, minst følger lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i hovedtariffavtalen i KS, herunder tjenstepensjon.

2. Kommunen/ fylkeskommunen/ virksomheten plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysninger for at vilkåret om likebehandling kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret. På anmodning fra tillitsvalgte skal kommunen/ fylkeskommunen/ virksomheten dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innenfor hovedtariffavtalens virkeområde.

3. Tillitsvalgte i kommunale virksomheter har rett til å representere innleid arbeidskraft overfor kommunal innleievirksomhet. Dersom utleiebedriften er bundet av tariffavtale med en av hovedorganisasjonene er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i bemanningsvirksomheten. Tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentant fra innleievirksomheten kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i kommunen/ fylkeskommunen/ virksomheten.

4. Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleievirksomheten. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgtarbeid.

5. Arbeidsgiver skal minst to ganger i året informere og drøfte prinsippene for bruken av innleie i virksomheten med de lokale tillitsvalgte.

§ 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m.

5.2 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl 00.00 lørdag og kl 24.00 søndag betales et tillegg på ~~minst kr. 35,-~~ minst kr x pr. arbeidet time.

§ 7 Ferie

Ny bestemmelse

Arbeidstakere som arbeider turnus skal ha fri søndag før og etter hovedferien uten trekk i lønn.

§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

8.2.3.1 Egenmelding/legeerklæring

Aksepterer KS' krav II til 8.2.3.1

§ 10 Ytelser etter dødsfall/ gruppelivsforsikringer

Unio kommer tilbake til krav på et senere tidspunkt.

§ 11 Erstatning ved yrkesskade/ yrkessykdom

Unio kommer tilbake til krav på et senere tidspunkt.

§ 12 Ansiennitet og andre lønnsbestemmelser

12.1.1 Lønnsansiennitet

Lønnsansienniteten fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:
Omsorgstjeneste godskrives med inntil 3 år- Med omsorgstjeneste menes omsorg for barn eller pleie av eldre eller syke.

Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansienniteten.

Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.

Ved tilsetting i stilling uten særskilt krav om utdanning godskrives all tidligere privat og offentlig tjeneste i lønnsansienniteten. Som privat tjeneste regnes også arbeid i hjemmet med inntil 6 år.

~~Ved tilsetting i annen stilling godskrives offentlig tjeneste fullt ut. I tillegg godskrives lønnsansiennitet for tidligere privat tjeneste som er av betydning for stillingen. Dette punktet gjelder også der det har vært avbrudd i tjenesten.~~

~~For undervisningspersonale godskrives lønnsansiennitet for privat tjeneste etter fullført faglig og pedagogisk utdanning.~~

Ved tilsetting godskrives all tidligere privat og offentlig tjeneste.

§ 14 Permisjon

14.1

Aksepterer KS' krav II til 14.1

Øvrige krav fra KS til kapittel 1 Fellesbestemmelser avvises.

VEDLEGG 2

Kapittel 2 Pensjonsforhold

Nytt punkt 2.5

I de tilfeller kommunen/ fylkeskommunen får lovfestede tjenester utført av private/ideelle virksomheter, skal de ansatte i disse virksomheter ha samme pensjonsrettigheter som om oppgavene ble utført av kommunens/ fylkeskommunens egne ansatte.

Ved konkurs eller opphør av slike virksomheter på annen måte, skal kommunen/ fylkeskommunen påse at pensjonsrettighetene til de ansatte ivaretas.

Unio kommer tilbake til øvrige pensjonskrav samt vedlegg 4 og 5.

Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

3.2 Lokal lønnspolitikk

Hovedtariffavtalens lønnsystemet forutsetter at det utarbeides en lokal lønnspolitikk som gjøres kjent for alle ansatte. Lønnspolitikken skal gjøres kjent for de ansatte og ha et innhold som skaper forutsigbarhet og gir den enkelte ansatte mulighet til å innrette seg i samsvar med lønnspolitikken.

Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av den lokale lønnspolitikken, for å sikre at det er må være en sammenheng mellom kommunens/ fylkeskommunens/ virksomhetens mål og den lokale lønnspolitikken, og at lønnspolitikken er i samsvar med de prinsipper som fremgår av Hovedtariffavtalen. Det forutsettes at lønn benyttes som personalpolitisk virkemiddel.

Lønnspolitikken skal inneholde en generell del for kommunen/ fylkeskommunen/ virksomheten og en nærmere konkretisering av kriterier for lokale lønnstillegg for de ulike typer enheter/ virksomheter/ avdelinger / etater.

Lønnspolitiske retningslinjer. Den generelle lønnspolitikken og konkretisering av kriterier for lokale lønnstillegg utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner. Det skal tilstrebes enighet mellom partene.

Lønnspolitikken skal bl.a. bidra til å:

- Motivere til kompetanseutvikling
- Beholde, utvikle og rekruttere
- Sikre kvalitativt gode tjenester

Lønnspolitikken skal fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene, legge til rette for faglige karriereveier og avansementmuligheter. Lønnspolitikken og skal utformes og virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement.

Lønnspolitikken skal utformes slik at det legges til rette for faglige karriereveier og avansementmuligheter. Det skal fremgå av lønnspolitikken, og også vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling, samt kriterier for innplassering i avansementstillinger fastsettes som en del av den lokale lønnspolitikken. Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsnivå/lønnsutvikling. Det må i den forbindelse også legges til rette for et lønnsnivå og en lønnsutvikling for ansatte med doktorgradskompetanse.

Arbeidstakere i foreldrepermisjon og andre lønnede permisjoner omfattes av lokale forhandlinger.

3.2.1 Lokale drøftinger

De lokale parter avholder, etter initiativ fra arbeidsgiver, et lønnspolitisk drøftingsmøte som omfatter alle lønnskapitlene minst en gang pr år. I tillegg avholdes særskilte

drøftingsmøter for henholdsvis kapittel 4, 3.4 og 5.2. årlig ett eller flere lønnspolitiske drøftingsmøte(r), som samlet omfatter alle lønnskapitlene.

Drøftingene tar utgangspunkt i kommunens/fylkeskommunens/virksomhetens totale situasjon, lokale lønnspolitikk, retningslinjer for lokale lønnsforhandlinger (vedlegg 3 til HTA) og bruk av Hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser. Videre drøfter partene den lokale lønnspolitikken og kriterier for lokale lønnstillegg utarbeidelse av relevante kriterier for lønnsfastsettelse og målsetting for lønnsforhandlingene.

Arbeidsgiver skal hvert år legge frem tallmateriale/statistikk som viser lønnsnivå og lønnsutvikling, bl.a. fordelt på kjønn og stillingskoder, som grunnlag for også å kunne drøfte likelønn. Retningslinjer for hvilket tallmateriale/statistikk som skal fremlegges fremgår av vedlegg 3 til HTA – «Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk».

De sentrale parter forutsetter at lokale forhandlinger gjennomføres på en rasjonell og hensiktsmessig måte. De lokale parter oppfordres til å finne praktiske arbeidsformer ved f.eks. å desentralisere drøftinger og forhandlinger i store arbeidsgiverområder, gjennom bruk av forhandlingssammenslutningsmodellen eller på annen måte samordne forhandlingene.

Det skal føres referat fra drøftingsmøtet hvor det skal fremgå hva det er enighet om og hva en eventuell uenighet består i.

Vedlegg 3 til HTA «Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk» gjelder, med mindre partene lokalt etter drøftinger blir enige om annet.

Nytt punkt 3.2.5.

Prosedyre ved flytting mellom tariffavtalens lønns- og stillingsbestemmelser

Arbeidstakere kan som hovedregel ikke endre innplassering mellom lønnskapittel 3, 4 og 5 i tariffperioden. Endring av kapitteltilhørighet kan likevel skje ved betydelig endret ansvars- og arbeidsområde eller ved tilsetning i ny stilling. Før slik endring skal arbeidsgiver drøfte med den berørte arbeidstakerorganisasjon.

3.3 Kompetanse – læring og utvikling

Kompetanse og kompetanseutvikling har stor betydning for den enkelte ansatte, kommunen/fylkeskommunen og samfunnet. Dette gjelder både videregående opplæring, høgskole- og universitetsutdanning, voksenopplæring, etter- og videreutdanning, kompetansegivende oppgaver og utvikling av realkompetanse.

For å sikre og utvikle virksomhetens generelle og spesielle kompetanse er det viktig å skal kommunen/fylkeskommunen vurdere den enkelte ansattes formal- og realkompetanse og stimulere til kompetansehevende tiltak. Kommunen/fylkeskommunen vil også ha et forsterket behov for arbeidstakere med mastergrad og doktorgrad.

Det er viktig at Arbeidstakerne skal motiveres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse samt at og kommunene/fylkeskommunene skal legger stor vekt på målrettet og planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere gjennom interne og/eller eksterne tilbud. Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge de ansattes kompetanse og analysere kommunens/fylkeskommunens kompetansebehov. På denne bakgrunn og etter drøftinger med de tillitsvalgte, skal det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak. Kompetanseplanen skal blant annet inneholde konkrete tiltak som sikrer den enkelte ansatte en kompetanseutvikling som både ivaretar virksomhetens og arbeidstakerens behov.

Etter at den enkelte arbeidstakerne har gjennomført kompetansehevende tiltak, foretas en konkret gjennomgang og vurdering av vedkommendes stillings arbeids- og ansvarsområde for å sørge for at ny kompetanse tas i bruk.

3.4.0 Innledende merknader og stillingskoder for ledere

Aksepterer KS' krav II til 3.4.0

3.4.1 Lederavlønning - toppledere

Aksepterer KS' krav II til 3.4.1

VEDLEGG 4

Kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbenevnelser

Sentrale minstelønnsseter per 1. mai 2012

Stillingsgruppe	0 år	4 år	8 år	10 år	
Stillinger med krav om høgskoleutdanning					
Stillinger med krav om høgskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning					
Stillinger med krav om mastergrad					
	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
Lærer					
Adjunkt					
Adjunkt (med tilleggsutdanning)					
Lektor					
Lektor (med tilleggsutdanning)					

Ny bestemmelse

Per 1. mai 2012 skal arbeidstaker tilsatt i stilling med krav om minimum 3 års normert utdanning på universitets- eller høgskolenivå ikke ha lavere grunnlønn enn kr 435.000 i 100% stilling ved minimum 20 års lønnsansiennitet. Bestemmelsen gjelder forholdsmessig for deltidsansatte, jmfør HTA kap 1 § 12.2.

Merknad:

Beløpet skal deretter reguleres hvert år per 1. mai med den samme prosentvise endringen som gjelder for tilsvarende garantilønnsbestemmelse.

Ny sikringsbestemmelse

Ansatte med doktorgrad skal lønnes minimum x kroner over minstelønnsnivået for den stillingen de er ansatt i.

Lønn Fysioterapeut i turnusåret per 1. mai 2012

Fysioterapeut i turnusåret avlønnes med minimum kr 289 000,- 90 prosent av minste begynnerlønn for stillinger med krav om høgskoleutdanning.

Kapittel 4 A Forhandlingsbestemmelser

4.A.1 Lokale forhandlinger

Partene sentralt kan avsette en viss andel av den økonomiske rammen til lokale forhandlinger etter denne bestemmelsen.

Partene sentralt fastsetter virkningstidspunkt og tidspunkt for når de lokale forhandlingene må være sluttført.

Partene lokalt fastsetter den totale pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter dette punkt. Kravene fremmes overfor den enkelte arbeidsgiver.

Alle endringer må skje innenfor rammen av Hovedtariffavtalens bestemmelser.

Det skal skje en gjensidig økonomisk kontroll av forhandlingsresultatene.

Anke

Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret, kan hver av partene bringe tvisten inn for bistandsforhandlinger der representanter for de sentrale parter deltar. organisatorisk behandling mellom de sentrale parter. Dersom bistandsforhandlinger ikke fører frem fastsetter de sentrale parter kan anbefale fornyet lokal forhandling eller ubundet definere den endelige løsning på tvisten.

Dersom de sentrale parter ikke blir enige om en løsning på tvisten organisatorisk behandling ikke fører fram, kan det benyttes voldgift. De sentrale parter, KS og den angjeldende forhandlingssammenslutning, avgjør hvilken type voldgift som skal benyttes. Ved uenighet gjelder Hovedavtalen del A § 6-3 med mindre partene blir enige om en annen tvisteløsningsordning.

Ved tvisteløsning i henhold til Hovedavtalen del A § 6-3, skal det sentrale ankeutvalget bl.a. vurdere om den lokale lønnspolitikken er i samsvar med de prinsipper som fremgår av HTA pkt. 3.2. Ankeutvalget skal også vurdere om det er tilfredsstillende sammenheng mellom den lokale lønnspolitikken og arbeidsgivers siste tilbud i de lokale lønnsforhandlingene, og om forhandlingene er gjennomført i henhold til retningslinjene i vedlegg 3 til HTA («Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk»), eller de retningslinjer de lokale parter er enige om. Ankeutvalget skal i tillegg vurdere om eventuelle sentrale føringer for de lokale forhandlingene er ivaretatt på en tilfredsstillende måte. Ankeutvalget fastsetter ubundet resultatet av de lokale forhandlingene med bindende virkning.

4.A.2 Særskilte forhandlinger

Partene lokalt kan uavhengig av det som er nevnt under pkt. 4.A.1 og 4.A.3 ta opp forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønns plasseringer og/eller annen godtgjøring innenfor Hovedtariffavtalens bestemmelser når:

- det er foretatt betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer
- det er skjedd betydelige endringer i en stillings arbeids- og ansvarsområde
- ~~arbeids- og ansvarsområdet er endret som følge av at arbeidstakeren har fullført gjennomført kompetansegivende etter-/videreutdanning.~~ Virkningstidspunkt for eventuelt forhandlingsresultat settes til den dato utdanningen var gjennomført endringen fant sted.

Anke

Oppnås ikke enighet, gjelder Hovedavtalen del A § 6-2.

4.A.4 Regulering 2. avtaleår

Det kan i tariffperioden åpnes nye forhandlinger med streikerett for pensjonsbestemmelsene i kapittel 2, samt vedtekter for AFP og tjenestepensjon. Dette tilknyttet de endringer og tilpasninger som følger av folketrygdens nye uføreregler og samordningsregler.

Unio kommer tilbake til nærmere krav vedrørende 2 års reguleringsbestemmelse.

Krav II fra KS til kapittel 4A Forhandlingsbestemmelser avvises.

Kapittel 4B Gjennomgående stillinger

Innledende merknader

Nytt punkt 6:

6. Fagledere som er tildelt faglederansvar skal avlønnes høyere enn dem de har fagansvar for.

Stillingskoder med hovedbenevnelse

Ny stillingskode

Stillingskode xxxx Fysioterapeutspesialist

* 7637 pedagogisk leder skal lokalt avlønnes høyere enn grunnstillingen for førskolelærer (stillingskode 6709 Førskolelærer) sentrale minstelønn/garantilønn.

Krav II fra KS til kapittel 4B Gjennomgående stillinger avvises.

Kapittel 5 Lokale lønns- og stillingsbestemmelser

5.3 Annen lønnsregulering

Der det foreligger spesielle behov for å beholde og rekruttere arbeidstakere, kan det foretas lønnsregulering ut over hva som følger av punkt 5.2.

Når arbeidstakeren har gjennomført kompetansegivende etter- /videreutdanning, skal det foretas en ny lønnsvurdering.

Ved skifte av stilling eller vesentlig endring av stillingens arbeidsområde skal det foretas en lønnsvurdering for stillingsinnehaver basert på ny eller endret stilling.

Lønnsregulering etter denne bestemmelsen skjer etter drøftinger mellom de berørte parter.

Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

Aksepterer KS' krav II til 5.2

VEDLEGG 6

Vedlegg 3 – Retningslinjer for lokale forhandlinger – god forhandlingsskikk

Med utgangspunkt i dette vedlegget utformer de lokale parter retningslinjer for gjennomføring av lokale forhandlinger. Hensikten er å sikre gode prosesser slik at partene lokalt kan gjennomføre reelle forhandlinger.

De lokale parter skal sammen og hver for seg sørge for jevnlig skoloring av ledere og tillitsvalgte, med sikte på en felles forståelse av Hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser og den lokale lønnspolitikken.

De lokale parter skal gjennomføre årlige evalueringsmøter om de lokale lønnsforhandlingene, hvor den øverste arbeidsgiverrepresentanten også deltar. Det føres referat fra møtene.

Lønnspolitiske drøftinger

Drøftingsmøter etter HTA kap. 3 pkt. 3.2.1 er lønnspolitiske drøftingsmøter, der partene drøfter bruken av alle forhandlingsbestemmelsene. Det anbefales at det også avholdes særskilte drøftingsmøter for de årlige forhandlingene etter pkt. 4.A, 3.4 og 5.2.

Arbeidsgiver har ansvar for gjennomføring av lønnspolitiske drøftinger og forhandlinger. Det er arbeidsgiver som innkaller partene til drøftings- og forhandlingsmøter. Drøftingsmøter legges så tidlig at organisasjonene og arbeidsgiver får tid til å arbeide med konkrete krav og tilbud. Der forhandlingene desentraliseres, bør det i tillegg til et samlet drøftingsmøte også gjennomføres drøftingsmøter på desentralisert nivå.

De parter som lokalt blir enige om det, kan gjennomføre forhandlingene etter forhandlingssammenslutningsmodellen.

I drøftingsmøte tar partene blant annet opp:

- Erfaringer fra tidligere forhandlinger
- Forhandlingsforløp
- Gjensidig informasjon om forhandlingsutvalgenes sammensetning
- Hvem som omfattes av forhandlingene, herunder forholdet til de uorganiserte
- Lokal lønnspolitikk og, herunder kriterier for lokale lønnstillegg (jamfør punkt 3.2). Det skal tilstrebes enighet om kriteriene
- Eventuelle sentrale føringer
- Tydelighet i prioriteringer og begrunnelser
- Hvilken statistikk og hvilke lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge frem i forbindelse med forhandlingene
- Rutiner for informasjon av forhandlingsresultater

Tillitsvalgtes rett til å få faktiske opplysninger om lønnsvilkår ved lokale forhandlinger
I forbindelse med lokale lønnsforhandlinger etter HTA kap. 3, 4 og 5 har tillitsvalgte rett til ~~innsyn i~~ elektronisk lønnsstatistikk/lønnsopplysninger som er relevant for forhandlingene. Dette omfatter bl.a. opplysninger om:

- Navn
- Ansatt nr.
- Kjønn
- Fødselsdato
- Arbeidsplass/kode
- Stillingsprosent
- Tilsettingsforhold (fast/midlertidig)
- Tilsettingsdato
- Stillingskode/-betegnelse
- Lønnsansiennitetsdato
- Minstelønnsgruppe
- Grunnlønn i 100 % stilling
- Funksjonstillegg
- Lønnstillegg som følge av sikringsbestemmelser
- Ulempetillegg
- Andre faste og variable lønnstillegg

For selvstendige rettssubjekter som er organisert etter særlov (f.eks. lov om interkommunale selskaper og aksjeloven) gjelder den samme rettigheten, dog slik at tillitsvalgte før utlevering av opplysninger plikter å undertegne en taushetserklæring. Eventuelt Oversendelse av opplysningene elektronisk må skje innenfor rammen av personopplysningsloven.

Gjennomføring av forhandlinger etter kap. 4 pkt. 4.A.1

Følgende legges til grunn ved gjennomføring av lokale forhandlinger etter pkt. 4.A.1 dersom partene lokalt ikke blir enige om annet:

- Partene lokalt nedsetter et beregningsutvalg som fastsetter pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter pkt. 4.A.1.
- Partene lokalt berammer tidspunkt for oversendelse av krav fra arbeidstakerorganisasjonene til arbeidsgiver.
- Organisasjonene gis anledning til å begrunne sine krav før arbeidsgiver i felles møte legger fram første tilbud.
- Første tilbud bør gjenspeile krav både fra organisasjonene og arbeidsgiver og ikke omfatte for stor del av den samlede pott.
- Tilbudet skal omfatte eventuelle tilbud til uorganiserte, angitt på stillingskategori.

- Organisasjonene argumenterer for sine gjenstående krav før det gis ytterligere tilbud.
- Organisasjonene gis mulighet til å være oppdatert om tilbud som gis underveis, ved at også påfølgende tilbud presenteres i fellesmøter.
- Underskriving av protokoller utstår til hele potten er fordelt og organisasjonene har fått oversikt over samlet bruk av potten.

Gjennomføring av forhandlinger etter kap. 3.4 og 5.2

Følgende legges til grunn ved gjennomføring av lokale forhandlinger dersom partene lokalt ikke blir enige om annet:

- Partene lokalt berammer tidspunkt for oversendelse av krav fra arbeidstaker-organisasjonene til arbeidsgiver.
- Organisasjonene gis anledning til å begrunne sine krav før arbeidsgiver legger fram første tilbud.
- Organisasjonene argumenterer for sine gjenstående krav før det gis ytterligere tilbud.
- Organisasjonene gis mulighet til å være oppdatert om tilbud som gis underveis, også ved at det gis innsyn i tilbud til øvrige organisasjoner.
- Underskriving av protokoller utstår til forhandlingene med alle organisasjonene er gjennomført.



Vedtatt på styremøte i Unio 13. mars 2012

Inntektspolitisk uttalelse 2012

Den sterke sosiale og økonomiske uroen i Europa har mobilisert fagbevegelsen. Rettigheter i arbeidslivet angripes og budsjett kuttes. Her til lands ser vi også angrep på ansattes lønns- og arbeidsvilkår. Unio vil motsette seg at krisa i Europa blir brukt som brekkstang for å svekke arbeidstakerrettighetene, øke bruken av innleie eller legge velferden ut på anbud.

Politiske prioriteringer

I Unios politiske prioriteringer for 2012-14, vedtatt av representantskapet i desember 2011, slås det blant annet fast:

Unio vil særlig arbeide for:

- *økt verdiskaping i samfunnet, hvor offentlig sektors bidrag synliggjøres og verdsettes*
- *en rettferdig andel av verdiskapingen tilfaller utdanningsgruppene, basert på utdanning, kompetanse, ansvar, risiko og hvor alle nivå i lønnskjeden tas i bruk*
- *et inntektspolitisk samarbeid mellom troverdige og likeverdige parter som sikrer en økonomisk ramme der både arbeider- og funksjonærlønn inngår*
- *et likestilt arbeidsliv som fremmer likelønn - på kort og lang sikt*
- *å fjerne den lønsmessige verdsettsdiskrimineringen i arbeidslivet, som i særlig grad rammer kvinnedominerte utdanningsgrupper i offentlig sektor, samt følge opp regjeringens likelønnsmelding*
- *at kollektive og sentrale løsninger er bærebjelken i lønnsarbeidet og som setter nødvendige rammer for lokale tilpasninger samt sikrer reelle, lokale forhandlinger mellom likeverdige parter, basert på omforente og etterprøvbare kriterier for lønnsfastsettelse*
- *å utvikle lønnsstatistikker sentralt og lokalt*
- *å innføre bestemmelser i hovedtariffavtalen som hindrer sosial dumping*

Offentlig sektor avgjørende for omstilling, vekst og velferd

I krisetider er det særlig viktig å se framover. Et solid kunnskapsbasert og omstillingsdyktig arbeidsliv med en sterk offentlig sektor er et viktig konkurransefortrinn for norsk næringsliv. Det er derfor viktig at offentlig sektor kan tilby konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår og gode tjenestepensjonsordninger. Stat, kommune og helseforetak må i større

grad verdsette utdanning, kompetanse og ansvar og kompensere ulempe, belastning og risiko. Offentlig sektor er avgjørende for den samlede verdiskapingen i økonomien og privat sektors evne til å omstille seg og være konkurransedyktig.

Et utdanningssystem som gir god opplæring for alle er en bærebjelke i velferdsstaten og et avgjørende grunnlag for landets verdiskaping.

Unio mener forholdene må legges bedre til rette for samarbeid mellom arbeidsliv og utdanning på alle nivåer. Det må satses på kunnskap og forskning for å stimulere framtidig verdiskaping og velferd, og sikre gode tjenestetilbud med høy kvalitet.

Offentlig sektor har store utfordringer med å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft for å møte framtidige oppgaver. Unio krever at arbeidsgiverne fører en mer offensiv personalpolitikk slik at kvalitet, kompetanse og likelønn sikres.

Sysselsettingspolitikken må styrkes

Unio mener den økonomiske politikken må brukes aktivt for å sikre full sysselsetting, lav ledighet og god kvalitet i de offentlige velferdstjenestene. Den høye langtidsledigheten må bekjempes. Arbeidsmarkedstiltakene må styrkes. Det er viktig å satse på utdanning og forskning som et langsiktig virkemiddel for vekst, nyskaping og utvikling.

Finanspolitiske tiltak må ikke ensidig rettes mot næringer i krise. Særlig er det viktig at kommuneøkonomien gir rom for å satse ut over den demografiske utgiftsveksten. Et godt tjenestetilbud innen helse, omsorg og utdanning krever satsing på kompetanse og kvalitet. Videre er det viktig at regjeringen har høy beredskap for å kunne sette inn kraftige tiltak om situasjonen i europeisk økonomi skulle forverre seg.

Krisa i eurolandene

Det er viktig at de kriserammede eurolandene ikke strammer til for mye slik at veksten i økonomien kveles. Vekst kreves for å komme ut av krise. Det er derfor viktig at pengepolitikken er ekspansiv med lave renter og god likviditet i banksektoren så husholdninger og bedrifter får tilgang til kreditt. De penge- og likviditetspolitiske tiltakene må være så kraftige at tilliten til euroen gjenreises og at markedene tror kriselandene vil klare sine (restrukturerte) forpliktelser. Dette vil også være det beste grunnlaget for å sikre at de finanspolitiske tiltakene i enkeltlandene gir minst mulig sosiale kostnader i form av massearbeidsløshet, sosial misnøye og fattigdom.

Eierne i finansnæringen må ta sin del av kostnadene ved krise. Ensidige kutt og innstramninger som rammer offentlig ansatte og offentlig tjenesteproduksjon er kortsiktig politikk som vil gjøre vondt verre.

Tiltak mot spekulasjonsøkonomien

Grådighet fra finanseliten og finansnæringen har i mange land bidratt til krise. Unio krever sterkere styring av finanssektoren. Nye eksempler på offensiv markedsføring av strukturerte spareprodukter som skjuler risiko viser at næringen må følges tettere.

Unio krever at Finanstilsynet forhåndsgodkjenner nye finansprodukter og at tilsynet med næringen skjerpes. Unio krever også at regjeringen følger opp Finanskriseutvalgets forslag rettet mot næringen og at Norge internasjonalt jobber aktivt for å innføre en avgift på finanstransaksjoner slik flere EU-land nå går inn for.

De økonomiske utsiktene

Eurolandene kan vente svak nedgang i produksjonen i 2012 og bare svak vekst de to neste årene. Vekstprognosene for eurolandene og USA er nedjustert i forhold til anslagene for bare få måneder siden. De svake utsiktene i et forgjeldet EU og USA viser hvor viktig det er at overskuddslandene i verden, inklusive Norge, må bidra til å holde etterspørselen oppe. Veien ut av gjeldskrisa er avhengig av drahjelp fra alle overskuddsland og særlig de store framvoksende økonomiene med solide handelsoverskudd som Kina, Brasil og India. Gjeldskrisa krever økt internasjonal koordinering av den økonomiske politikken.

Prognosene for norsk økonomi er relativt gode. SSB anslår veksten i fastlandsøkonomien til 2 ¾ prosent i år og neste år. Flere meldinger de siste ukene viser økt optimisme. Likevel ventes opp mot 100.000 personer å være helt arbeidsledige i år og neste år. Det utgjør 3 1/2 prosent av arbeidsstyrken. Vi går inn i en periode med en klar todeling av både økonomien og industrien. Industrien som helhet venter produksjonsnedgang i år og nullvekst i 2013, mens privat konsum vil vokse grunnet god inntektsvekst og høy stønadsvækst. Innen industrien får vi derimot også en todeling mellom den oljerelaterte industrien som fortsatt går godt og den tradisjonelle industrien og annen råvarebasert industri som merkes av nedgangstidene ute. Offentlig konsum ventes å vokse mer moderat og kommer opp på linje med veksten i Fastlands-BNP i 2013.

Krav til den økonomiske politikken

Todelingen av norsk økonomi vil øke den politiske oppmerksomheten rundt konkurranseutsatt industri både hva gjelder lønnsveksten og myndighetenes mulighet til å støtte enkeltvirksomheter og bedre rammevilkårene for industrien generelt. Dette bør derimot ikke gå ut over muligheten til å bruke offentlig sektor mer offensivt i kampen for å holde ledigheten på et lavt nivå. Lav vekst tilsier en mer ekspansiv økonomisk politikk. Det er ingen fare for tiltakende inflasjon.

Budsjettrevisjonen for 2012 må legges opp med en større vekst i offentlig tjenesteyting enn det regjeringen la opp til i høst. Forebyggende tiltak i helsesektoren og kvalitetsfremmende tiltak i hele utdanningskjeden vil være gode investeringer i framtidig verdiskaping og styrket konkurransevne. Vi krever en mer offensiv satsing på forskning og utvikling, her ligger vi langt bak våre nordiske naboer. Det samme gjelder vår politi- og justissektor.

Lønns- og prisveksten - tariffpolitiske utfordringer

Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene (TBU) anslår i sin februarrapport (se sammendrag i vedlegg 1) den gjennomsnittlige lønnsvekst for arbeidere og funksjonærer i NHO-bedrifter i industrien til 4,8 prosent de siste fem år og 4 ½ prosent i 2011. For funksjonærer i industrien var lønnsveksten de siste 5 år i gjennomsnitt 0,5 prosentpoeng høyere enn for arbeiderne. I 2011 var forskjellen vel ¼ prosentpoeng.

TBU-rapporten viser at lønnsveksten for industriarbeidere innen NHO- området ble vesentlig større enn anslått av partene ved oppgjøret i fjor. I tillegg kommer den høyere lønnsveksten for industrifunksjonærene og ledere. Det kan nok en gang konstateres at de lokale tilleggene som gis i den enkelte bedrift er blitt langt høyere enn det som ble anslått etter forhandlingene.

Konsumprisindeksen steg med 1,2 prosent fra 2010 til 2011. TBU anslår konsumprisveksten fra 2011 til 2012 til om lag 1 ¼ prosent.

Frontfaget

Et minstekrav til et troverdig frontfag er at det er den samlede lønnsveksten sentralt og lokalt for de sektorene som utsettes for konkurranse fra utlandet som er normgivende når det forhandles om rammer i de øvrige oppgjørene. Både i tariffoppgjøret i 2010 og 2011 fikk industriarbeidere 0,6 -0,8 prosentpoeng mer enn det som var anslått.

Tallene fra TBUs februar-rapport viser at lønnsveksten i konkurranseutsatt industri ble betydelig høyere enn anslaget i 2011-oppgjøret. "Normen" som vi ble møtt med bl.a. i de offentlige tariffoppgjørene var en lønnsvekst for frontfaget på 3,65 prosent.

I ettertid viser det seg at industrien samla (det utvidete frontfaget) har en lønnsvekst på 4 ½ prosent. Industrifunksjonærene i NHO-området har hatt en lønnsvekst på vel 4 ½ prosent og en gjennomsnittlig årslønn for denne gruppa var i 2011 606 000 kroner. I offentlig sektor er lønnsveksten i snitt noe over 4 ¼ prosent, og gjennomsnittslønna f.eks. i staten er 468 000 kroner.

Lønnsgapet

Den økonomiske avkastningen av utdanning er lav for arbeidstakere i Norge sammenliknet med andre land. Flere av Unios yrkesgrupper har lavere livslønn enn arbeidstakere med videregående opplæring som kompetansenivå. Lønnsgapet mellom utdanningsgruppene i offentlig sektor og tilsvarende grupper med like lang utdanning i privat sektor er nå om lag 130 000 – 230 000 kroner pr år. Dette lønnsgapet må reduseres. Dette vil også være avgjørende for å minske lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Unio krever at utdanning, kompetanse, ansvar og risiko må verdsettes høyere. Det er helt nødvendig også for å nå målet om likelønn. Uten økt verdsetting vil mindrelønnsutviklingen fortsette. Det må være rom for endringer i de relative lønnsnivåene for grupper som systematisk over tid har blitt hengende etter lønnsmessig, herunder skoleverket.

Likelønn

Arbeidet for likelønn og bedre verdsetting av kvinnedominerte grupper i arbeidslivet må videreføres også i tariffoppgjøret i 2012. Likelønn er en samfunnsutfordring. Det handler om lik verdsetting av kvinner og menns arbeid uavhengig av sektor og område. Regjeringens ansvar er større og mer forpliktende enn bare å sende utfordringen over til partene i arbeidslivet. Regjeringen er gjennom internasjonale konvensjoner og EØS-avtalen forpliktet til å jobbe for lik lønn for arbeid av lik verdi. Regjeringen har et selvstendig ansvar for å

medvirke til utjevning av lønnsforskjellene mellom offentlig og privat sektor for arbeid av lik verdi.

Myndighetene må også sikre at arbeidsgivere i arbeidslivet er i stand til å rekruttere og beholde den arbeidskraften som er nødvendig for å utføre kvalitativt gode velferdstjenester. I denne sammenheng må kvinnedominerte grupper med høyere utdanning og kompetanse vektlegges, særlig i de kvinnedominerte tariffområdene.

Pensjon

Tilpasning av uføretrygden i de offentlige tjenstepensjonsordningene til ny uførestønad i folketrygden må fullt ut kompensere for omleggingen fra pensjonistskatt til lønnstakerskatt, videre må verdien av samordningsfordelene videreføres. Unio legger til grunn at uførepensjonen i de offentlige tjenstepensjonsordningene videreføres som bruttoordninger i tråd med avtalen fra 2009.

Unio står ved resultatet av pensjonsoppgjøret i 2009 som ga en videreføring av bruttoordningene og AFP for ansatte i offentlig sektor. Den typiske ansatte i offentlig sektor har høyere utdanning og dermed kortere yrkesløp. Den videreførte bruttoordningen og videreføringen av den tradisjonelle AFP-ordningen for offentlig ansatte gir en trygg og solidarisk pensjon, som for det store flertall gir en bedre pensjon enn det regjeringens alternativ i 2009 ville gitt.

Heltid

Deltid har en rekke uheldige konsekvenser både for den enkelte og for samfunnet som sådan. Unio ser behov for en bred diskusjon om hvilke virkemidler og tiltak som må settes inn for at normalordningen er faste hele stillinger innenfor helseforetakene og i kommunesektoren.

Unio vil peke på at deltid i mange tilfeller har sammenheng med organisatoriske forhold på arbeidsplassen; mangelfull bemanning, høyt arbeidspress og turnusarbeid gjør at mange arbeidstakere ikke makter å arbeide full stilling.

Også med tanke på rekruttering til yrker som det fremover vil være stort behov for, er det viktig å tilrettelegge for gode arbeidstidsordninger, som muliggjør høy arbeidsdeltakelse, heltidsarbeid fram til pensjon og faglig forsvarlige tjenester.

Arbeidsgivere må sikre rett til hel stilling. Bestemmelsene om fortrinnsrett for deltidsansatte må styrkes. Målet må være rett til hel stilling.

Faste stillinger

Ifølge Soria Moria 2-erklæringen vil regjeringen arbeide videre for å sikre at fast ansettelse er hovedregelen og begrense midlertidige ansettelses og lage en plan for å redusere antall midlertidige tilsetninger i akademia.

Unio krever et klart initiativ fra myndighetene for å redusere bruken av midlertidige stillinger. Hovedregelen skal være fast stilling. Staten har et særlig ansvar for at det i mye større grad brukes faste stillinger i universitets- og høgskolesektoren.

Arbeidstid

Gjeldende regler for arbeidstidsregulering, med robuste verneregler i loven, supplert med rett til medbestemmelse og forhandlingsadgang gir både vern og rom for fleksibilitet. Forhandlingene må være frie slik at organisasjonene har reell mulighet til å ivareta sine medlemmers interesser.

Ved utforming av de konkrete arbeidstidsordningene må det tas hensyn til helse, miljø og sikkerhet samtidig som man sikrer et godt tjenestetilbud. Belastende arbeidstidsordninger må kompenseres. De ansattes faglige autonomi må bevares og utvikles.

Ved universitets- og høgskolesektoren er det nylig dokumentert stort arbeidsvolum utover normalarbeidstiden. Det er uakseptabelt at arbeidsgivere budsjetterer med arbeidstakernes fritid.

Sosial dumping - mottiltak

Sosial dumping rammer de ansatte og skaper ulike konkurranseforhold mellom virksomhetene.

Offentlig virksomheter og myndigheter må ta et større ansvar for å følge opp vikarbyråene som leier ut arbeidskraft eller utfører oppdrag etter anbudskonkurranser. Unio krever at de som utfører oppdrag innenfor sentrale offentlige velferdstjenester for en offentlig virksomhet ved anbud eller utleie skal forpliktes på de materielle vilkår i hovedtariffavtalen som gjelder for virksomhetens egne ansatte, herunder pensjonsordningen. På denne måten sikres det bl.a. at anbudskonkurranser foregår på andre betingelser enn reduserte lønns- og arbeidsvilkår.

Unio går mot implementering av vikarbyrådirektivet i norsk rett. Implementering kan tvinge fram lovendringer i Norge som strider mot hovedregelen om at arbeidstaker skal være fast ansatt.

Unio støtter regjeringens forslag om solidaransvar, opplysningsplikt samt arbeidstidsansvar og drøftingsplikt for innleier. På den annen side vil utelatelse av pensjon og sosiale bestemmelser som f.eks. sykkelønn i lønnsbegrepet fortsatt hindre likebehandling mellom vikarbyråansatte og ansatte i innleiebedriften.

Føringer:

- Unio vil motsette seg forsøk på å bruke den økonomiske situasjonen i Europa som brekkstang for dårligere lønns- og arbeidsvilkår i Norge.
- Unio vil arbeide for en kunnskapsbasert og omstillingsdyktig offentlig sektor som i samspill med privat sektor styrker norsk konkurranseevne.
- Unio vil styrke velferd og verdiskaping gjennom et godt partsforhold og et lønnsnivå som underbygger kompetanse og kvalitet.
- Unio vil arbeide for at arbeidsmiljø og arbeidstidsordninger ivaretar arbeidstakernes helse og velferd.
- Unio vil arbeide for at arbeidslivet skal organiseres med rett til hele og faste stillinger.
- Unio krever høyere lønsmessig verdsetting av utdanning, kunnskap og ansvar. Det må kompenseres for ulempe, belastning og risiko.
- Unio legger til grunn en utvidet frontfagsmodell basert på lønnsutviklingen for industriarbeidere og funksjonærer.
- Unio vil kreve at lønnsgapet mellom utdanningsgruppene i offentlig sektor og tilsvarende grupper i privat sektor reduseres.
- Unio krever at når det forhandles om rammer og fordeling tas det også hensyn til sektorens kompetanse, profil, likestilling og tidligere etterslep/ lønnsnivå.
- Unio vil videreføre arbeidet for å oppnå likelønn og fjerne verdsettingsdiskrimineringen av kvinnedominerte utdanningsgrupper. Virkemidlene må tilpasses de ulike sektorene/ tariffområdene.
- Unio vil forsterke arbeidet mot sosial dumping.
- Unio krever at det generelle tillegget innen de respektive tariffområder sikrer at alle medlemmer minst opprettholder reallønna.