



**Unio-kommunes krav I**

**Mellomoppgjøret 2011**

**Krav I**  
**27. april 2010, kl. 12.00**



# Mellomoppgjøret 2011

## Innledning

Det vises til Hovedtariffavtalen kap. 4, punkt 4.A.4 - Regulering av 2. avtaleår  
*Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom KS og forhandlingssammenslutningene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår.*

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

*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 2011.*

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

Unio viser til sin inntektspolitiske uttalelse jf. vedlegg.

## Verdiskaping, likelønn og mindrelønnsutvikling

Kommunal sektor skaper store verdier for samfunnet. Verdiskapingen her er avgjørende for den samlede verdiskapingen i økonomien og privat sektors evne til å være konkurransedyktige. En solid kunnskapsbasert og omstillingsdyktig kommunal sektor er et viktig konkurransefortrinn for norsk næringsliv.

Konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår og gode tjenestepensjonsordninger for universitets- og høyskoleutdannede er helt nødvendig for å rekruttere og beholde kompetente medarbeidere. Kommunal sektor må i langt større grad verdsette utdanning, kompetanse og ansvar. Ikke minst med tanke på at den demografiske utviklingen vil øke behovet for kompetent arbeidskraft i kommunesektoren i årene framover. For å møte dette må de nødvendige tiltak settes inn allerede nå.

KS og Unio ble i 2008 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 virksomhetene evner å gjøre bruk av den på en best mulig måte. Samtidig er det viktig at arbeidstakerne stimuleres til å videreutvikle sin kompetanse. En fersk forskningsrapport fra Telemarksforskning ("Kostnader og kvalitet i pleie og omsorgssektoren") underbygger på nytt at ansatte med høy kompetanse gir høyere kvalitet og lavere kostnader.

Lønnsstrukturen i KS-området er over tid blitt mer og mer sammenpresset. Forskjellen mellom minstelønnsnivåene for de ulike stillingsgruppene er blitt stadig mindre. En slik sammenpressing medfører at det i liten grad blir rom for lønnmessig uttelling for utdanning, kompetanse og ansvar. En så sammenpresset lønnsstruktur er ikke bærekraftig dersom



kommunesektoren skal kunne rekruttere, utvikle og beholde ansatte med høy kompetanse for å sikre kvalitativt gode tjenester.

Til tross for at hovedtariffoppgjøret i fjor ble karakterisert som et likelønnsoppgjør, førte dette oss ikke nærmere likelønn. Ifølge TBU er endringene i lønnsforskjellene mellom kvinner og menn ikke større enn det en vanligvis ser fra det ene året til det andre.

Verdsettsdiskrimineringen av kvinnedominerte grupper med høyere utdanning i kommunesektoren er med andre ord ikke redusert, verken i forhold til tilsvarende mannsdominerte grupper i kommunesektoren, eller tilsvarende grupper i privat sektor.

Konklusjonen fra tilleggsprotokollutvalget, som ble nedsatt etter hovedtariffoppgjøret i 2008, var at skoleverket og høyskolegruppen hadde en lavere lønnsutvikling enn kommunal sektor for øvrig i tariffperioden 2008-2010. Med denne bakgrunn ble det i hovedtariffoppgjøret i 2010 gitt et ekstra generelt tillegg på 1,15% til ansatte i kap. 4C og et ekstra generelt tillegg på 2 000 kroner til høyskolegruppen. Effekten av disse tilleggene ble imidlertid borte allerede i 2010- oppgjøret som følge av de andre tariffelementene.

Den sentrale sikringen av minstelønn for stillingsgrupper i kap. 4B stopper ved 10 års lønnsansiennitet. Tall fra PAI viser at lokale tiltak ikke i tilfredsstillende grad bidrar til å ivareta lønnsutviklingen til arbeidstakere med lang ansiennitet og erfaring. Gjennomsnittlige forskjell i grunnlønn mellom 10 år og 20 års ansiennitet for stillinger med krav om høyskole er om lag kr 5 000. For stillinger med krav om høyskole med ytterligere spesialutdanning er tilsvarende forskjell om lag kr 7 000.

### **Forhandlingsgrunnlag:**

Den økonomiske rammen for mellomoppgjøret i KS-området må baseres på en utvidet frontfagsmodell som også omfatter lønnsutviklingen for funksjonærer i industrien. Fordi denne ikke er kjent før etter at offentlig sektor er ferdigforhandlet, må et eventuelt etterslep fra foregående år inngå i grunnlaget for årets forhandlinger. Uten dette gir ikke "utvidet frontfag" mening.

Det må også tas hensyn til at lønnsstatistikken fra TBSK viste at årslønnsveksten i HTA, kap. 3.4 og kap. 5 ble vesentlig høyere enn for ansatte i kap. 4. Det samme var tilfelle i 2009 og dette må få konsekvenser for rammene i kap. 4.

Tall fra TBU viser at den samlede lønnsveksten for arbeidere og funksjonærer i industrien (det utvidede frontfaget) ble 4,1 prosent på årsbasis, med henholdsvis 3,6 prosent for industriarbeideren og 4,3 prosent for funksjonærene. Lønnsveksten ble derfor betydelig høyere enn det som ble antydnet av partene i 2010, og hadde avgjørende betydning for rammene for oppgjørene i offentlig sektor. I tariffområdet KS er som kjent lønnsveksten på 3,7 prosent. Dette legitimerer krav om kompensasjon for etterslepet og dermed høyere ramme, jf reguleringsbestemmelsen for 2. avtaleår.

Etter Unios mening er det ikke noe i utsiktene for annet avtaleår som tilsier at lønnsveksten i industrien blir lavere enn i 2010.



# Krav

## Økonomi

- Den økonomiske rammen for oppgjøret må ta opp i seg den forventede lønnsutviklingen for industriarbeidere/industrifunksjonærer i NHO-området samt kompensere for etterslep.
- Det kreves et generelt tillegg på 2,3 prosent per 1. mai 2011 til alle, samt tilsvarende minstelønnshevinger.
- Sentrale tiltak som sikrer ytterligere lønnsutvikling for stillinger med krav om universitets-/høgskoleutdanning i kap. 4.

## Partsammensatte utvalg

- **Kompetanse**  
Ved tariffoppgjørene i 2008 og 2010 var lønnsmessig uttelling for kompetanse et sentralt tema. Det er behov for å vurdere hvordan hovedtariffavtalens bestemmelser bedre kan sikre sammenhengen mellom arbeidstakernes kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.
- **"Flyte oppå"**  
Det vises til meklingsmannens forslag vedrørende tariffrevisjonen 2010, pkt IV, litra c. Det er behov for å vurdere hvordan lønnsystemet bedre kan ivareta lokale lønntillegg/lønnsrelasjoner ved ny/endret minstelønn i HTA kap. 4.
- **Ankebehandling – lokale forhandlinger etter HTA kap. 4, pkt. 4.A.1**  
Det er behov for å vurdere erfaringene med ankebehandling i forbindelse med lokale forhandlinger etter HTA kap. 4.A.1 for bedre å ivareta likeverdigheten mellom partene.
- **Innleie av arbeidskraft**  
Det er behov for å vurdere bruken av innleid arbeidskraft, tillitsvalgtes rolle og funksjon samt virkemidler som hindrer sosial dumping.

## SGS 1701

- Unio forutsetter at forhandlingene om ny SGS 1701 gis samme resultat og innretning som i hovedforhandlingene.

## Bærum og Lørenskog

- Forhandlingsresultatet forutsettes tilpasset Bærum og Lørenskog kommuner.

*Det tas forbehold om nye og endrede krav.*

## Vedlegg:

- Unios inntektspolitiske uttalelse 2011





## Inntektspolitisk uttalelse 2011

**Offentlig sektor skaper store verdier. Verdiskapingen her er avgjørende for den samlede verdiskapingen i økonomien og privat sektors evne til å være konkurransedyktig. 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. Offentlige arbeidsgivere må i større grad verdsette utdanning, kompetanse, ansvar og risiko.**

Mellomoppgjøret 2011 gjennomføres i en tid med økende arbeidsledighet i Europa og USA og stor usikkerhet i internasjonal økonomi.

Situasjonen i Europa er særlig alvorlig i kjølvannet av finanskrisa. Stimuleringstiltak blir avløst av en kuttstrategi som særlig rammer offentlig sektor. Mange opplever lønnskutt, pensjonskutt og forverring av arbeidsvilkår. Arbeidsløsheten har steget kraftig i mange land, og ungdom rammes ekstra hardt.

Midt i dette ser vi at den internasjonale finanseliten er på vei tilbake til "business as usual", med spekulasjoner og bonusordninger i fri flyt. Også i Norge ser vi at lederlønninger i enkelte bransjer øker raskt, samtidig med at det forventes moderasjon fra lønnstakere flest.

Prognosene for norsk økonomi er gode. Likevel er det en fare for at opp mot 100 000 personer fortsatt vil være helt arbeidsledige. Unio mener finanspolitikken må brukes aktivt for å sikre sysselsettingen, redusere arbeidsledigheten og sikre god kvalitet i de offentlige velferdstjenestene. Det må være rom for ytterligere satsinger. Kommuneøkonomien er meget stram med nullvekst i frie inntekter etter at det er korrigert for den demografiske utgiftsveksten. Kommunenes nettogjeld er den høyeste på 20 år. En normalisering av renta vil øke gjeldsbetjeningen i kommunesektoren radikalt og slå direkte ut i svekket velferdstilbud om inntektene ikke økes.

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.

I Unios politiske plattform, vedtatt av Representantskapet i desember 2010, slås det blant annet fast:

Unio vil at:

- utdanning, kompetanse, ansvar og risiko skal styrkes som grunnlag for lønnsdannelsen
- den frie forhandlings- og streikeretten sikres
- alle tariffpolitiske virkemidler tas i bruk i arbeidet for å nå lønnspolitiske målsettinger
- lønnsnivået for universitets- og høyskoleutdannede må gjøres konkurransedyktig og virke rekrutterende. Lønnsnivået i offentlig sektor må derfor i større grad samsvare med nivået for tilsvarende grupper i privat sektor
- kjønnsbaserte lønnsforskjeller fjernes slik at det etableres likelønn i arbeidslivet

- privatansatte medlemmer sikres tariffavtale og tjenstepensjon
- selvstendige næringsdrivendes rammevilkår, samt inntekts- og arbeidsvilkår sikres

### **Økende gjeld kan true oppgangen**

Mellomoppgjøret i 2011 gjennomføres i en økonomisk vanskelig tid internasjonalt. Flere land sliter med store underskudd både i utenriksøkonomien og i de offentlige budsjetter. Mange av våre handelspartnere har etter finanskrisa fått kraftig økt bruttogjeld. Betjeningen av gjelda vil gjøre det vanskeligere å bekjempe den høye arbeidsledigheten. I tillegg gir høye råvarepriser og stigende matvarepriser økende konsumpriser i en rekke land.

Todelingen i verdensøkonomien med høy vekst i de framvoksende økonomiene og lav vekst i industrilandene ventes å fortsette. Arbeidsledigheten i industrilandene ligger nær 10 prosent og ventes bare å gå svakt ned i år og neste år.

Prognosene for internasjonal økonomi viser at verdenshandelen i 2010 vil være tilbake på samme nivå som før finanskrisen, men produksjonsnivået har ennå ikke nådd nivået for 2008 før finanskrisen. De samme prognosene viser derimot at de planlagte innstramningene etter krisetiltakene i 2009 og 2010 bidrar til lavere vekstanslag i år. Særlig ventes BNP-veksten i Euroområdet å bli svak i 2011, 1,5 prosent.

Norsk økonomi er i en langt gunstigere situasjon enn de fleste andre OECD-land som opplever at den økte internasjonale handelen konkurrerer ut egen industri. For de dominerende energi- og råvarebaserte næringene i Norge, er veksten i Kina og andre framvoksende økonomier spesielt gunstig. Norge produserer i større grad innsatsfaktorer til handelsvarene, noe som har gitt og fortatt gir høy avkastning.

Sysselsettingen i offentlig sektor kan ikke kjøres opp og ned. Finanspolitikken må brukes aktivt for å sikre sysselsettingen, redusere arbeidsledigheten og sikre god kvalitet i de offentlige velferdstjenestene. Unio vil særlig trekke fram behovet for økte overføringer til kommunesektoren og høyere læresteder samt styrket politi- og justissektor. Økt lærertetthet, flere stillinger med høyere utdanning i helse- og omsorgstjenester, økte basisbevilgninger til universiteter og høgskoler og tid og midler til etter- og videreutdanning er investeringer i flere og mer kompetente arbeidstakere og et bidrag til å styrke vår konkurranseevne.

### **Lønns- og prisveksten - tariffpolitiske utfordringer**

Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene (TBU) anslår i sin februarrapport (se sammendrag i vedlegg 1) den gjennomsnittlig lønnsvekst for arbeidere og funksjonærer i NHO-bedrifter i industrien til 4,8 prosent de siste fem år og 4 prosent i 2010. For funksjonærer i industrien var lønnsveksten de siste 5 år i gjennomsnitt 0,7 prosentpoeng høyere enn for arbeiderne.

TBU-rapporten viser at lønnsveksten for industriarbeidere i frontfaget ble vesentlig større enn anslått av partene ved oppgjøret i fjor. I tillegg kommer den høyere lønnsveksten for industrifunksjonærene.

Konsumprisindeksen steg med 2,5 prosent fra 2009 til 2010. TBU anslår konsumprisveksten fra 2010 til 2011 til omlag 2 prosent.

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. 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 relative lønninger for grupper som systematisk over tid har blitt hengende etter lønnsutviklingen, herunder skoleverket.

### **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.

Tallene fra TBUs februarrapport viser at lønnsveksten i konkurranseutsatt industri ble betydelig høyere enn anslaget. "Normen" som vi ble møtt med bl.a. i de offentlige tariffoppgjørene var en lønnsvekst for frontfaget på om lag 3 prosent. I ettertid viser det seg altså at industrien samla har en lønnsvekst på 4 pst. Industrifunksjonærene i NHO-området har hatt en lønnsvekst på 4 1/4 prosent og en gjennomsnittlig årslønn for denne gruppa var i 2009 560 000 kroner. I offentlig sektor er lønnsveksten i snitt noe over 3 1/2 prosent, korrigert for "politipakken" og tekniske omlegginger i statlig tariffområde. Lønnsveksten i skoleverket er 3 1/2 prosent.

Fjorårets oppgjør førte til at lønnsgapet mellom utdanningsgrupper i offentlig sektor og tilsvarende grupper i privat sektor økte ytterligere. Denne utviklingen må snus.

Erfaringene fra 2010-oppgjøret vil på nytt svekke tilliten til frontfaget og tradisjonen for lønnsdannelse. Praktiseringen av frontfaget må gjenspeile offentlig sektors verdiskaping.

### **Likelønn**

Resultatet fra tariffoppgjøret i 2010 innfridde verken de mål, krav eller forventinger Unio hadde til likelønn og verdsetting av kvinnedominerte grupper med høyere utdanning i offentlig sektor. For å nå internasjonale forpliktelser må myndighetene ta et større ansvar for likelønn og legge press på arbeidsgiverne i stat, sykehus og kommuner.

Myndighetene må også sikre at arbeidsgivere i offentlig sektor 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.

### **Pensjon**

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.

Unio avviser kutt i alderspensjonen til uføre. Uføre kan ikke kompensere for levealderjusteringen ved å jobbe lenger slik de arbeidsføre kan. Det er derfor uakseptabelt å påføre uføre en ekstra økonomisk straff fordi de ikke kan kompensere for levealderjusteringen. Tilpasning av uføretrygden i de offentlige tjenstepensjonsordningene til ny uførestønad i folketrygden må fullt ut kompensere for omleggingen fra pensjonistskatt til lønnstakerskatt.

### **Bruk av deltid og midlertidige stillinger**

Unio er positiv til regjeringens klare melding til helseforetakene om å redusere bruken av deltid. Dette viser at offentlige arbeidsgivere kan ta et overordnet ansvar for å redusere den utbredte deltidsbruken i offentlig sektor som særlig rammer kvinner.

Unio krever at kommunale arbeidsgiver og KS må ta et tilsvarende initiativ for å redusere deltidsbruken i kommunesektoren. Her er over 50 prosent av arbeidstakerne deltidsansatt.

Offentlige arbeidsgivere må sikre retten til hel stilling. Bestemmelsene om fortrinnsrett for deltidsansatte må styrkes. Målet må være rett til hel stilling for alle som ønsker det.

Unio krever også 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 forskningssektoren.

### **Vikarbyråer, anbud og innleie**

Offentlig virksomheters bruk av anbud og vikarbyråer gir sosial dumping også i offentlig sektor. Dette har vi sett flere grove eksempler på de siste ukene, der lover og tariffavtaler er satt til side. 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. Gjentatte ganger har vi sett at lønns- og arbeidstidsbestemmelser har blitt satt til side for å vinne anbud og profitere på de ansattes bekostning.

Unio krever at de som utfører oppdrag innenfor sentrale 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.

---

### Oppsummering/konklusjon

- Mellomoppgjøret tar utgangspunkt i resultat og erfaringer fra hovedoppgjøret i 2010, og reguleringsbestemmelsene i de respektive tariffområdene.
- Prognosene for norsk økonomi er gode.
- Det er rom for ytterligere reallønnsvekst.
- Utdanning, kompetanse, ansvar og risiko må verdsettes høyere.
- Arbeidet med å fjerne verdsettingsdiskrimineringen av kvinnedominerte utdanningsgrupper må fortsette, jf. Likelønnskomisjonens rapport

For øvrig vises til Unios prioriteringer for 2011 "Medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår", vedtatt av Representantskapet i desember 2010.

Vedtatt i styremøte 15.mars 2011.

---

