

MUNTLLIG INNLEGG TIL RIKSLØNNSNEMNDA FRA KS

2021/7 Unio - KS

Advokat Øyvind Gjelstad

1. INNLEDNING

- Kort om KS
- Rammene for interesselvisten
- Tematisk knytter interesselvisten seg til 4 forhold:
 - Den økonomiske rammen hvor årslønnsveksten i meklerens forslag er beregnet til 2,82 % men hvor Unio krever 3,2%
 - Fordelingen av de sentrale lønnstilleggene i gruppe 2 hvor Unio krever en annen fordeling enn det som følger av meklerens forslag
 - Føringer på fordeling av lokal pott hvor Unio i tillegg til de føringene nedfelt i meklerens forslag krever en prorata-fordelt lokal pott til undervisningspersonale
 - Krav til protokoll om utarbeidelse av tilleggsrapport. Dette er et krav som ikke har vært gjenstand for forhandling/mekling.
- KS posisjon i interesselvisten
- Virkningstidspunkt for lønnstillegg

2. KORT OM FORHANDLINGSSYSTEMET I KS OG FORHANDLINGSFORLØPET I DENNE INTERESSELVISTEN

- Forhandlinger om Hovedtariffavtale (HTA) herunder mellomoppgjør skjer mellom KS og forhandlings sammenslutningene
- Forhandlings sammenslutningen Unio i KS-tariffområde representerer 11 medlemsforbund:

- Utdanningsforbundet
 - Sykepleierforbundet
 - Fysioterapiforbundet
 - Akademikerforbundet
 - Ergoterapeutforbundet
 - Bibliotekarforbundet
 - Forskerforbundet
 - Maskinistforbundet
 - Radiografforbundet
 - Diakonforbundet
 - Presteforeningen
- Det enkelte medlemsforbund - ikke Unio - er part i tariffavtalene som inngås.
 - Hovedavtalen del A § 4-4 jf 1-3 Bilag 4 s. 10
- Forhandlinger og mekling skjer parallelt mellom KS og alle de 4 forhandlingssammenslutningene LO Kommune, Unio, YS Kommune og Akademikerne kommune.
 - Forhandlingssammenslutningene representerer 38 medlemsforbund.
 - I tillegg kommer to frittstående forbund.
 - Formelt inngås 40 Hovedtariffavtaler, men det er en lang og godt forankret tradisjon i KS-tariffområde at disse avtalene er helt identiske.
- Det konkrete forhandlingsforløpet I KS pkt 2.1

3. OM LØNNS OG STILLINGSBESTEMMELSENE I HOVEDTRIFFAVTALEN

- I Hovedtariffavtalen er lønns- og stillingsbestemmelser regulert i tre kapitler.
 - Stillinger omfattet av HTA kapittel 5 får i sin helhet lønn fastsatt lokalt den enkelte kommune eller fylkeskommune.
 - Det samme gjelder lederstillinger omfattet av kapittel 3.4.
 - Stillinger omfattet av kapittel 4 får sin lønn i hovedsak fastsatt sentralt.
 - Kan avsettes midler til lokale forhandlinger

- Omtrent 86 % av årsverkene i KS-området er omfattet av kapittel 4.
- Tabell for garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet
- HTA kapittel 4 er delt inn i ulike stillingsgrupper med tilhørende minimumsavlønningsnivåer.
 - Stillingsgruppene er sortert i
 - Gruppe 1 (stillinger uten krav til utdanning og fagarbeiderstillinger)
 - Gruppe 2 (stillingsgrupper med universitets-/høgskoleutdanning).
 - Stillingsgruppene avspeiler utdanningsnivå.
 - Lik garantilønn for alle stillinger med lik utdanningslengde.
 - Det fastsettes ikke sentral lønnsmessig differensiering innad i stillingsgruppene.
 - Lønnsmessige prioriteringer av enkelte arbeidstakergrupper innenfor en og samme stillingsgruppe, gjøres gjennom lokale lønnsforhandlinger
 - Forhandlingsbestemmelser i kapittel 4 punkt 4.2

KS bilag 3 s. 40

KS bilag 3 s. 41

- Rammene for forhandlingene under mellomoppgjør er regulert i HTA kapittel 6 punkt 6.2:

«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. Lønnsutviklingen i 2020 for arbeidere og funksjonærer i industrien i NHO-området, øvrige offentlige ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn for forhandlingene. En troverdig ramme for lønnsutviklingen i frontfaget i 2021 er også en del av grunnlaget.

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 2021.

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

- Varighet og regulering 2. avtaleår

KS bilag 3 s. 43

4. NÆRMERE OM MEKLINGSRESULTATET I MELLOMOPPGJØRET

- Lønnsveksten i KS-området de siste fem årene (2015-2020) har samlet sett vært noe høyere enn i sammenlignbare tariffområder, og høyere enn den anslåtte rammen fra frontfaget
- Resultatet fra 2020 viste at lønnsveksten i industrien ble høyere enn den anslåtte rammen, mens lønnsveksten i KS-området endte på frontfagsanslaget på 1,7 prosent.
 - Avvik mellom frontfagsanslaget og faktisk lønnsvekst i industrien forekommer ofte, men over tid er det samsvar mellom frontfagsanslaget og faktisk lønnsvekst.
 - Under årets forhandlinger, valgte KS likevel å strekke seg langt for å ta hensyn til at fjorårets lønnsvekst i industrien ble høyere enn rammeanslaget, samt for å imøtekomme krav om sikring av kjøpekraften i 2021.
- Meklingsresultatet i 2021 har en beregnet årslønnsvekstramme på 2,82 prosent og gir ansatte lønnstillegg på mellom 10.000 og 22.000 kroner.
 - I tillegg til sentrale lønnstillegg er det avsatt en pott på 1,0 prosent til lokale lønnsforhandlinger pr. 1.10.2021.
- Avtalen er bindende og iverksatt for alle medlemmer av forbundene knyttet til LO Kommune, YS Kommune og Akademikerne kommune.
 - Dette utgjør omtrent 60 prosent av de organiserte arbeidstakerne i kommunesektoren.
 - Avtalen er også iverksatt for de uorganiserte arbeidstakerne.
- Både hovedtariffoppgjøret i 2020 og mellomoppgjøret i 2021 ble gjennomført under pandemien.

- Vektla hele kommunelaget – alle ansatte uavhengig av yrke eller utdanning som har evnet og klart å håndtere den krevende situasjonen.
- Brede og samlende lønnstillegg. Ingen grupper er lønnsmessig prioritert framfor andre.
- Lønnstilleggene svarer på ett av Unios prioriterte krav, nemlig en prosentprofil.
- Lokale forhandlinger gjenstår.
 - Unios tillitsvalgte er med i forberedelsene sammen med alle de andre.
 - Gjennom lokale lønnsforhandlinger kan lokale rekruttere/beholde-utfordringer ivaretas på en mye mer målrettet og presis måte enn det sentrale parter kan gjennom sentrale tillegg.
 - Tillegg kan gis gruppevis, til alle arbeidstakere innenfor et yrke eller stillingskoder, til undergrupper, eller til enkeltpersoner – basert på den lokale lønnspolitikken.
- KS mener denne samlede løsningen ivaretar hovedlinjer i prioriteringene fra alle forhandlingssammenslutningene inklusive Unio selv om ingen, heller ikke KS, fikk innfridd alle sine krav.

5. ALLE FORUTSETNINGENE FRA MEKINGSLØSNINGENE I 2019 OG 2020 ER FULGT OPP

- Som et argument for å understøtte sitt krav overfor Rikslønnsnemnda hevder Unio at det:

[..forelå enighet med KS om en pro rata-fordeling av lokal pott til undervisningsstillinger i etterfølgende oppgjør (2020-oppgjøret).]

- Ordlyden nedfelt i meklerens møtebok er:

"I henhold til punktet skal virkningstidspunkt og eventuelle føringer avtales under forhandlingene i 2020. Partene i meklingen skal ta stilling til at undervisningspersonalet som et minimum skal sikres en pro rata andel av den lokale avsetningen basert på andelen av den lokale lønsmassen."

- Punktet fastslår at eventuelle føringer for lokale forhandlinger skulle avtales i 2020 og at KS og Unio («partene i meklingen») da skulle ta stilling til sikringen av en pro rata-fordeling av den lokale potten.
 - Da alle økonomiske forutsetninger ble endret som følge av pandemien, hvor lønnsvekstanslagene ble halvert til 1,7 prosent
 - I 2020 ble det ikke rom for avsetning til lokale forhandlinger og spørsmålet om å avtale en pro rata andel til undervisningspersonalet ble da heller ikke en aktuell problemstilling.
 - KS er ikke enig i at meklingsløsningen i 2019 fortsatt er en forpliktelse, eller at den er ikke er fulgt opp.
- Protokollen fra forhandlingene i 2020 og møtebok fra mekling mellom KS og Utdanningsforbundet (sak 2020-057) viser at det ikke foreligger enighet mellom partene om utsettelse til 2021 – verken avsetningen av midler til lokale forhandlinger eller om det skulle fastsettes en prorata fordeling av en eventuell pott til lokale forhandlinger i 2021.
- Under årets oppgjør var kravene / sonderingene om føringer svært sprikende.
 - Løsningen som øvrige forhandlings-sammenslutningene kunne akseptere, ble å ikke innta noen materielle sentrale føringer for de lokale forhandlingene utover å vise til tariffbestemmelser i HTA om lokal lønnspolitikk.
- Punkt (1) i Riksmeklers møtebok fra meklingen mellom KS og NSF i 2020
 - KS anfører at avsetningen til lokal pott i meklings-løsningen for kommuneoppjøret i 2021 er en konkret oppfølging av pkt. (1) i møteboka.
 - Det vises videre til at partene har startet utvalgsarbeidet slik møteboka pkt. (4) angir og fulgt opp punkt 3 om praksisveileder.

6. LØNNSUTVIKLINGEN FOR UNIOS MEDLEMMER

- Unios medlemmer har vært prioritert gjennom de sentrale lønnsoppgjørene de siste årene.
 - Punkt 3.4.1, 3.4.2 i det skriftlige innlegget fra KS
 - For omtrent samtlige av Unios medlemmer (gruppe 2) er sentrale lønnstillegg lagt høyere enn frontfagsanslaget i fem av de siste seks årene.
 - For 4 av de siste 6 årene er sentrale lønnstillegg lagt høyere for gruppe 2 enn for gruppe 1.
 - Som følge av høyere lønnsnivå i gruppe 2 gir anslått årslønnsvekst målt i prosent også høyere kronetillegg.
- Gjenspeiles i resultatet
 - Lønnsveksten i gruppe 2 er høyere enn frontfagsanslaget i alle årene, bortsett fra i 2017 da den var lik.
 - Samlet lønnsvekst for den siste femårsperioden er, med unntak av Spekter helse, høyere i gruppe 2 enn for de andre tariffområdene.
 - I 2020 ble lønnsveksten i industrien 0,5 prosentpoeng høyere enn frontfagsanslaget. I 2021 kom det krav fra Unio om at dette «etterslepet» måtte «tas igjen» i 2021. I 2016 var situasjonen motsatt. Da ble lønnsveksten i industrien 0,5 prosentpoeng lavere enn frontfagsanslaget uten at det ble forhandlingstema i 2017.
 - I 2019 ble lønnsveksten i gruppe 2 0,5 prosentpoeng høyere enn frontfagsrammen, og 0,6 prosentpoeng høyere enn lønnsveksten i industrien.

7. REKRUTTERE OG BEHOLDE KVALIFISERTE ARBEIDSTAKERE

- KS og Unio er enige om at rekruttere og beholde er sentrale hensyn som må ivaretas under forhandlingene.
- Når Rikslønnsnemnda sammenligner lønnskravene i Unios påstand med meklingsresultatet (punkt 3.4.3) fremkommer det at meklingsløsningen legger relativt mer på de lavere ansiennitetstrinnene enn det som følger av Unios påstand.
 - KS har i større grad enn Unio vektlagt rekruttering av yngre medarbeidere.

- Turnoveren blant undervisningspersonell er generelt lav -betydelig lavere enn blant andre yrkesgrupper i kommunal sektor, men den er høyere blant unge lærere enn blant eldre lærere.
- Etter at det ble masterkrav på lærerstudiet, vil nyutdannede lærere bli plassert i stillingsgruppen «lektor og master».
 - For å gjøre det attraktivt å søke seg til lærerstudiet og for at nyutdannede lærere skal forbli i jobben, er derfor denne stillingsgruppen “lektor” på de laveste ansiennitetstrinnene prioritert særskilt.
- Gjennom denne profilen og avsetning til lokal pott, mener KS at meklingsløsningen på en god måte ivaretar rekruttere- og beholdeperspektivet.

8. UNDERVISNINGSPERSONALETS LØNNSVEKST

- Som en begrunnelse for sitt krav knyttet til undervisningspersonell hevder Unio at denne gruppen har hatt en mindrelønnsutvikling helt tilbake til 2004. I denne sammenheng viser Unio til en tabell fra tilleggsrapporten fra 2021.
- KS er av den oppfatning at Rikslønnsnemnda ikke kan legge vekt på denne anførselen. Dette ut fra følgende forhold:
 - Målt i prosent er det riktig at lønnsveksten for undervisningspersonell er lavere enn for gruppen av såkalte «øvrige ansatte». Målt i kroner derimot, er lønnsveksten for undervisningspersonell høyere enn for øvrige ansatte.
 - KS og Unio har i alle oppgjørene siden 2004 kommet til enighet. Enten gjennom forhandlinger, eller i mekling eller etter streik.
 - Halvparten av oppgjørene siden 2004 har vært hovedoppgjør. Da er det andre elementer enn kun lønn det forhandles om.

- Unio har også vist til TBU-rapportens tabell 1.1 hvor det er satt opp tall for årslønnsvekst for ulike tariffområder.
 - Denne tabellen er av lite interesse for denne interessetvisten
 - Det partssammensatte tekniske beregnings- og statestikkutvalget for kommunesektoren (TBSK) utarbeider egne tall for kun KS-området.
 - Må under forhandlingene forholde oss til tall som er relevante for vårt tariffområde.
 - Det vises her for øvrig til KS innlegg punkt 3.4.4.

9. FRONTFAGANSLAGET 2021

- Unio hevder at frontfagsestimatet på 2,7 % er for lavt.
- KS legger til grunn at anslaget fra NHO i forståelse med LO er et troverdig anslag.
 - Fra 2014 har frontfagsanslaget vist seg troverdig.
 - Det vises her til gjennomgangen i avsluttende innlegg fra KS punkt 4.

10. KRAV OM FØRINGER TIL LOKAL POTT

- Unio har for Rikslønnsnemnda fremmet følgende krav til føringer til lokal pott:

«Undervisningsstillingene i den enkelte kommune/fylkeskommune skal sikres minst en pro rata fordeling av lønnsmassen. Med undervisningsstillingene menes stillingskodene 7961 lærer, 7962 adjunkt, 7963 adjunkt med tilleggsutdanning, 7965 lektor og 7966 lektor med tilleggsutdanning (i det videre kalt U5). Partene er enige om at KS beregner og sender ut størrelse på pott og lønnsmasse for U5, på samme måte som for kap 4.2.1 for øvrig. Ved uenighet om fordelingen av pro rata-potten til U5, skal alle midlene fordeles til ansatte i disse stillingene med 1% av den enkeltes lønn pr 30.4.2021 med virkning fra 1.10.2021. Med lønn menes grunnlønn og eventuelle funksjonstillegg.»

- KS ber om at Rikslønnsnemnda ikke tar kravet til følge.
 - KS viser til at den lokale potten beregnes med bakgrunn i en samlet lønnsmasse for hver kommune og fylkeskommune og at avtalen inngått med øvrige parter i HTA legger til grunn at de lokale

Lønnsforhandlingene skal baseres på lokal lønnspolitikk, jf. HTA kap. 3.2.

- Lønnspolitikken skal bidra til å beholde, utvikle og rekruttere, motivere til kompetanseutvikling og mer heltid, samt sikre likelønn.

11. KRAV TIL PROTOKOLL

- Unio har fremsatt følgende krav til protokoll:

«TBSK skal utarbeide en tilleggsrapport tilsvarende som i 2020 i tilknytning til TBSKs ordinære rapport foran hvert oppgjør, jfr Riksmeklerens møtebok i sak 2020-057, pkt. 2.»

- KS ber om at Rikslønnsnemnda heller ikke tar dette kravet til følge.
 - Rapporten, som viser lønnsutvikling for undervisningsstillinger versus «øvrige» fra 2004-2020, gir et lite relevant sammensligningsbilde.
 - Beregningsutvalget TBSK er partssammensatt med representanter fra alle sammenslutningene.
 - Kravet fra Unio ble ikke framsatt under oppgjøret og øvrige parter i KS-området har ikke kunnet ta stilling til det.

12. VIRKNINGSTIDSPUNKT FOR LØNNSTILLEGG

- Streiken ble avsluttet 4.6.2021.
 - Virkningstidspunkt for alle lønnsreguleringer som følger av Meklerens forslag i sak 2021-014.
 - Langvarig praksis i Rikslønnsnemnda.
- Virkningstidspunkt for lokale forhandlinger etter HTA kapittel 3.4 og kapittel 5 som etter HTA skulle være 1. mai.
 - Arbeidskampen også må ha konsekvens for virkningstidspunktet for de lokale forhandlingene etter HTA kap. 3 og 5.
 - Unio sa opp HTA for alle Unio-forbundenes medlemmer – ikke bare de som var omfattet av HTA kap. 4.

- Medlemmer lønnet etter kap. 3 og 5 var omfattet av plassoppsigelsen og de senere plassfratredelsene.
- Medlemmer omfattet av kap. 3 og 5 var i streik.
- For de tilfeller hvor virkningstidspunktet er avtalt lokalt, bør dette av Rikslønnsnemnda forskyves tilsvarende perioden 1. mai til 4. juni.
 - Dette som en konsekvens av streiken og for å ivareta lik behandling av arbeidstakere omfattet av plassoppsigelse.
- Etter KS' oppfatning har Rikslønnsnemnda kompetanse til å fastsette et slikt virkningstidspunkt også for lønnsendringer etter kapittel 3 og kapittel 5.
 - Rikslønnsnemndas kompetanse til å fastsette innholdet i tariffavtalen er etter loven om lønnsnemndbehandling den samme som partenes kompetanse.
 - Dette er et mellomoppgjør hvor partenes kompetanse er begrenset til å forhandle om eventuelle lønnsendringer 2. avtaleår.
 - For alle praktiske formål forhandles det sentralt om eventuelle lønnsendringer etter kapittel 4, men tariffavtalen er ikke begrenset til lønnsendringer etter kapittel 4.
 - Tariffpartene vil kunne inngå avtale om forhold som har betydning også for lønnsendringer 2. avtaleår i kapittel 3 og 5 herunder om virkningstidspunkt.
- Rikslønnsnemnda i sak 01/2020 mellom KS og Den norske legeforening tok stilling til virkningstidspunkt for lokale tillegg etter HTA kap. 3.4 og 5.

13. PÅSTAND

1. Meklerens forslag i sak 2021-014 gjøres gjeldende.
2. Avtalte tillegg gis ikke til arbeidstakere som er fratrudd i tiden før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger, med mindre fratredelsen skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført i tiden før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger.
3. Virkningstidspunktet settes til 4.6.2021. Dette gjelder alle lønnsendringer i meklerens forslag (sak 2021-014) og for lokale lønnsforhandlinger mellom kommunene og arbeidstakerorganisasjonene i Unio etter HTA kapittel 3.4 og 5. For lokale forhandlinger etter HTA kapittel 3.4 og 5 med andre fastsatte virkningstidspunkt enn 1.5. 2021, forskyves disse med 1 måned og 4 dager.
4. Øvrige krav fra Unio tas ikke til følge.