

PROSESSKRIV LØNNSNEMD 2004

Om YYY IKS

YYY er et interkommunalt selskap som eies av kommunene,,, og

YYY produserer drikkevann og rensr avløpsvann, og har ansvaret for innsamling og behandling av avfall for regionen. YYY har også det operative ansvaret forregionens interkommunale brann- og feiervesen (...). Totalt hadde YYY en omsetning på 121,7 millioner i 2003. kommune er den største eieren av YYY med hele 53% eierandel.

Årets lønnsforhandling

Fakta om NITO- og Tekna-medlemmene som omfattes av årets lønnsforhandling finnes i vedlegg 1.

NITO/Tekna ba allerede i mars 2004 om at lønnsforhandlinger kunne starte, men arbeidsgiver ønsket å vente.

Drøftingsmøte:	16.09.04	
Innsendelse av krav:	21.09.04	(Vedlegg 2)
Mottatt tilbud:	24.09.04	(Vedlegg 3)
Første forhandlingsmøte:	28.09.04, NITO/Teknas krav 2.	(Vedlegg 4)
Andre forhandlingsmøte:	04.10.04, Arbeidsgivers siste tilbud.	(Vedlegg 5)
Tredje forhandlingsmøte:	11.10.04 Bruddprotokoll.	(Vedlegg 6)

Bakgrunn for NITO/Teknas krav

NITO og Tekna har i årets lønnsforhandlinger delt kravet i en generell og en individuell del. Siste krav er som følger:

Krav 2	abcd	efgh	ijklm	nop	qrstuv
Generelt krav i %	3,5%	3,5%	3,5%	3,5%	3,5%
Generelt krav i kroner	kr 13 388	kr 12 443	kr 13 038	kr 11 183	kr 10 675
Individuelle tillegg	kr 4 000	kr 20 000		kr 20 000	kr 5 000
Totalt krav i kroner	kr 17 388	kr 32 443	kr 13 038	kr 31 183	kr 15 675
Totalt krav i prosent	4,55%	9,13%	3,50%	9,76%	5,14%

Generelle betraktninger/krav

I YYY er det ingen stor organisasjon med formalkompetanse å spille på. Stillingene som NITO/Tekna-medlemmene har, omfatter ofte flere fagområder, og det stilles derfor store krav til evnen til fleksibilitet, problemløsning og selvstendighet. Personene som i dag innehar stillingene takler disse forholdene meget bra, noe som YYY nyter godt av.

I YYYs strategiske plan er det beskrevet i punkt B.1.4 at YYY skal utvikles til å bli et lokalt kompetansesenter innenfor kjernevirksomhetene vann, avløp, renovasjon og brann- og feiervesen. For at dette skal være mulig er det viktig å tiltrekke seg attraktiv og kompetent arbeidskraft. Ofte finnes denne kompetansen innenfor kommunalteknisk virksomhet, men også innenfor privat virksomhet. Det er derfor både riktig og nødvendig å minst kunne sammenligne seg med ansatte innenfor kommunalteknisk virksomhet i regionen.

Lønn skal gi trygghet, kompensere for ansvar, uttrykke anerkjennelse for arbeidet, bidra til motivasjon blant de ansatte og gi belønning for resultater. Hva skal til for å finne en riktig lønnsfastsettelse? Arbeidsgiver har tidligere bedt oss om å sammenligne vårt lønnsnivå med eierkommunenes. Vi anser at ett av flere viktige momenter i prosessen med å finne en riktig lønnsfastsettelse, er det å se på sammenlignbare stillinger, både innenfor tariffområdet og region. NITO/Tekna har gjort nettopp dette, og sammenliknet tekniske VA stillinger opp mot vår største eier, kommune, og funnet store lønnsforskjeller på enkelte stillingskategorier. Teknisk personell i kommune ligger i snitt 3,9% høyere lønsplassert på ingeniørstillinger enn YYY ansatte ingeniører. Se tabell 1.

Tabell 1 Sammenligning av lønnsnivå for ulike stillinger i YYY og Kommune.

Stilling	Lønn YYY	Lønn Kommune	% forskjell
Fagarbeider	274.500,-	275.000,-	0,2%
Ingeniør	340.625,-	353.817,-	3,9%
Sektorsjef/Områdesjef	418.000,-	452.000,-	8,1%

Tabellen viser at fagarbeidere er nogen lunde likt plassert lønsmessig i YYY og Kommune, mens de to andre stillingskategoriene avviker. Ingeniør-/sektorsjef-stillingene utgjør en liten andel (ca 8%) av den totale lønsmassen i YYY. Vi kan ikke se at det skal være noen grunn til at YYY-ansatte skal tjene mindre enn de som sitter i sammenlignbare stillinger i den største eierkommunen vår, på lik linje med fagarbeiderne våre. Det er ikke mange år siden YYY var lønnsledende i regionen.

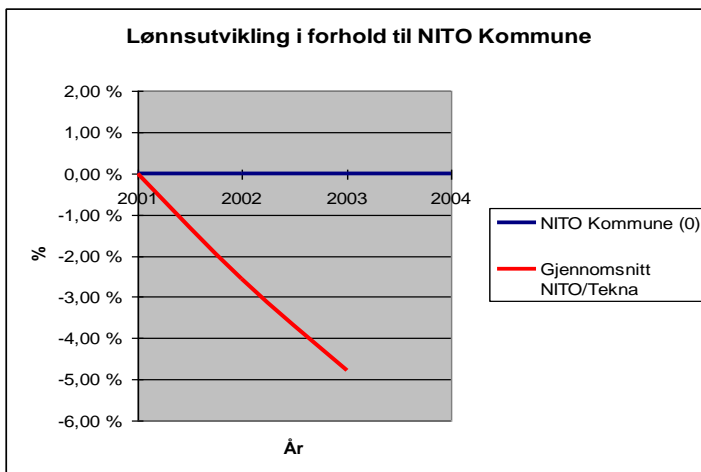
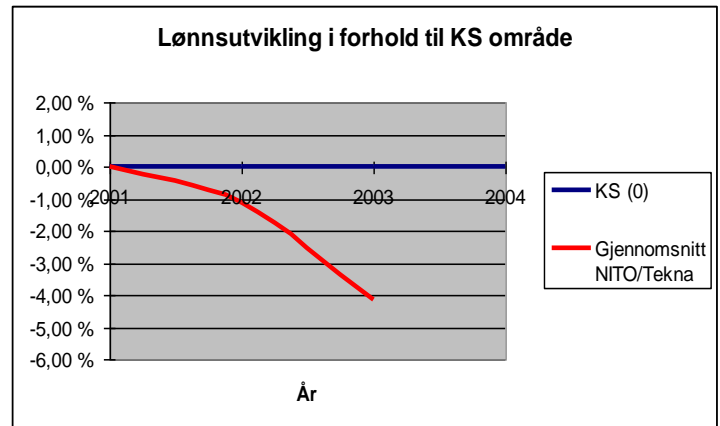
Når det gjelder lønnsutvikling bør denne over tid ligge i nærheten av sammenlignbare grupper, med mindre man i utgangspunktet var feil lønsplassert. YYY som arbeidsgiver har bekreftet at YYYs NITO/Tekna-medlemmer sin lønsplassering i mai 2002 var på riktig nivå.

I 2004 er det gitt signaler bl.a fra regjeringen om behov for moderasjon i lønnsveksten med bakgrunn i konkurranseforhold overfor utlandet. NITO/Tekna-medlemmene i YYY sier seg enige i at moderasjon er viktig. Bakgrunnen for årets lønnskrav er derimot at vi de siste to årene har hatt en mindrelønnsutvikling i forhold til sammenlignbare grupper. Desto flere år med negativ lønnsutvikling i forhold til resten av samfunnet, desto vanskeligere blir det å ta igjen gapet som oppstår, og arbeidstager kan lett bli oppfattet som altfor kravstor når man ønsker å ta igjen etterslep i lønnsutvikling.

Lønnsutvikling for YYYs NITO/Tekna-medlemmer sammenlignet med tariffområdet (KS) og NITO kommune vises i figurene nedenfor.

Utviklingen viser en helt klar negativ trend for NITO/Tekna-gruppen i YYY i forhold til de andre gruppene. Dersom denne utviklingen skal stanses må man minimum oppnå tilsvarende forhandlingsresultat som sammenlikningsgrunnlaget.

.... kommune har allerede avsluttet årets lønnsoppgjør med et resultat på ca 4,5% på direkte sammenlignbare stillinger. Dersom vi får gjennomslag for vårt siste lønnskrav, vil vi fremdeles ligge under kommunes



lønnsutvikling sett over de tre siste tariffperiodene. Vi synes imidlertid det er fornuftig å bruke to perioder på å kompensere for skjevhet i lønnsutvikling.

NITO/Tekna mener lønnsnivået for ingeniører/sivilingeniører må tilpasses tilbud og etterspørsel i hele arbeidsmarkedet. Dette innebærer at det må til en sterk heving av lønnsnivået for ingeniører/sivilingeniører i offentlig sektor. Arbeidsgiverne konkurrerer om de samme ingeniørene/sivilingeniørene innenfor både offentlig og privat sektor.

Det har de siste årene blitt uteksaminert få

personer innen VA-fagene fra høyskoler og universiteter i Norge, og det er svært vanskelig å få tak i kvalifisert personell. Dersom YYY skal henge med i markedet og kunne tiltrekke seg/beholde kvalifisert arbeidskraft er det viktig å kunne tilby et tilfredsstillende lønnsnivå.

Vi finner det også naturlig å sammenligne lønnsnivå for ulike grupper av arbeidstagere med vår største eier kommune, se tabell 1 nedenfor.

I følge Statistisk Sentralbyrå er norsk økonomi nå inne i en klar konjunkturoppgang med bedret konkurransevne, sterk produksjonsvekst og tegn til bedring i arbeidsmarkedet. Det ser ut til at konsumprisindeksen for 2004 vil bli lavere enn Norges Banks målsetning på 2,5% (dette ihht økonomisk analyse nr 6/2003 fra SSB). De to siste årene har imidlertid konsumprisindeksen vært høyere, noe det ikke har blitt tatt hensyn til i de to foregående lønnsoppgjørene. Prisstigningen de siste to årene har i følge SSB vært 3,3%.

Resultatet av årets lønnsoppgjør i KS ble tett oppunder 3,9% (inkludert overheng og lønnsglidning). Arbeidsgiver har tilbudt NITO/Tekna 4,0% ved årets oppgjør, som er i samme størrelsesorden som det sentrale oppgjøret. Arbeidsgiver viser ingen vilje til å kompensere for de to foregående årenes lave lønnstillegg.

De siste to årene har YYY hatt en personellsituasjon preget av underbemanning og langtids sykefravær. Arbeidsoppgaver har blitt fordelt på øvrige ansatte, spesielt ingeniørgruppen, mens arbeidsgiver har spart lønnsmidler. Vi mener disse sparte lønnsmidlene delvis bør benyttes til å belønne den ekstrainsatsen arbeidstagerne har bidratt med i en vanskelig periode.

Rekrutteringen til VA-bransjen har i mange år vært sviktende, med det resultat at gjennomsnittsalderen har økt betydelig. De nærmeste årene vil vi stå overfor et stort generasjonsskifte i bransjen, noe som betyr at viktig kompetanse forsvinner. Det må derfor være av stor interesse for bransjen generelt å holde på de ingeniørene/sivilingeniørene som allerede har kommet inn i bransjen, ikke minst for å sikre erfaringsoverføring. I YYY er vi allerede inne i et generasjonsskifte. Noen personer har allerede gått av med pensjon, mens flere har mulighet til å førtidspensjonere seg de nærmeste årene.

Sentrale statistikker

NITO og Tekna sentralt lager lønnsstatistikker for sine medlemmer. Når det gjelder gjennomsnittslønn for NITO kommune viser lønnsstatistikken fra 2003 at NITO-ansatte i fylke ligger 4,5% over landsgjennomsnittet (tilsvarende tabellen er ikke utarbeidet for 2004). Det er rimelig å anta at dette er representativt også for Tekna-medlemmer.

Individuelle betraktninger/krav

Siden de individuelle kravene varierer ganske mye for NITO/Tekna-medlemmene i år vil vi nedenfor argumentere for hver enkelt person.

- 1) **abcd** (Avdelingssjef forebyggende, ...):
 - a) Tidligere innehaver av stillingen gikk ut av stillingen med kr. 17.000,- mer i lønn enn **abcd** gikk inn i stillingen med.
 - b) Organisatorisk er varabrannsjef og avdelingssjef forebyggende likestilt. Arbeidsgiver har tidligere vurdert tilleggsansvaret som ligger i varabrannsjef-oppgavene til å ha en verdi på ca kr. 10.000,-. Mellom disse to stillingene er det før lønnsoppgjøret 2004 en differanse på kr. 28.500,-.
 - c) Lønnen ligger i dag godt under sammenlignbare stillinger i kommune. Fagkoordinatorer innenfor teknisk etat er et naturlig sammenligningsgrunnlag, basert på bl.a ansvarsnivå. Fagkoordinatorer ligger 4,7% høyere.
 - d) Det er opprettet 2 nye stillinger under avdelingsleder forebyggende. Disse er gitt en årslønn på kr. 325.000,- (Branninspektør) og kr. 310.000,- (Branningeniør), noe som er nært sin overordnede.
- 2) **efgh** (Avdelingsingeniør, ...) :
 - a) Ny i stillingen fra 2003. Hun har bevist at hun fyller jobben godt. Hun har blitt tildelt et større ansvar på datasiden.
 - b) Nyansatt og nyutdannet ingeniør har fått kr. 310.000,- i årslønn. Nyansatt inspektør uten ingeniørutdannelse har fått kr 325.000,-. Det er rimelig at en person med samme arbeidsoppgaver og utdannelse, samt ett års erfaring og med gode tilbakemeldinger, tilgodesees og lønns plasseres i forhold til de nyansatte.
 - c) Det er vanskelig å finne sammenlignbare stillinger i kommune, men det ser ut til at saksbehandlere i teknisk sektor lønns plasseres fra kr. 323.000,- til kr. 348.000,- etter ansiennitet.
- 3) **ijklm** (Overingeniør, IT og automasjon) :
 - a) Ligger 11,7% lavere i lønn sammenlignet med IT-ansvarlig i kommune.

- b) Lavtlønnet i forhold til sammenlignbare stillinger i eierkommunene. Avdelingsingeniører i kommune har etter årets lønnsoppgjør en gjennomsnittslønn på kr. 353.000,-
 - c) Fagarbeidere, formenn og avdelingsledere (ingen av dem er høyskoleutdannet) i YYY ligger svært nær lønnsmessig.
 - d) Det er naturlig å sammenligne stillingen med fagsjefer (ikke høyskoleutdannet) internt i YYY. **ijklms** sitt ansvar dekker et eget fagområde, IKT, som har utviklet seg enormt i YYY de siste årene. Han er en nøkkelperson for YYY på datasiden. Fagsjefene har årslønn kr. 365.000.- før årets lønnsoppgjør, som er 14,2% høyere enn **ijklms** årslønn.
 - e) IT er en viktig del av fremtidig satsning i YYY. Det foreligger mange store prosjekter som tilsier at dette er et prioritert område.
 - f) Avsluttet tilleggstudanning i Prosjektledelse sommeren 2004.
- 4) **nop** (Overingeniør)
- a) **nop** er langtidssykemeldt, og vi finner det rimelig at han er med på den generelle lønnsutviklingen for NITO/Tekna-gruppen.
- 5) **qrstuv** (Overingeniør kjemi og prosess)
- a) **qrstuv** innehar kjernekompetanse for YYY, innen vann, avløp og internkontroll. Spesielt innen drikkevannsforskriften, som er meget sentral for driften av vannverket.
 - b) Sitter som YYYs representant i styret for Driftsassistansen i fylke, samt i ævås fagutvalg for vann.
 - c) Det er svært vanskelig å finne sammenlignbare stillinger i regionen da det er få sivilingeniører ansatt i eierkommunene. Sivilingeniørene forekommer stort sett i konsulentbransjen/privat sektor med langt høyere lønnsnivå. Lønnsstatistikken pr. 1. september 2003 viser at aritmetisk middel for eksamensår 1992 ligger 42,3% høyere for privat enn for kommunal sektor. Dersom det legges til grunn at Tekna-ansatte i fylke i snitt ligger 4,5% høyere i lønsplassering enn landsgjennomsnittet ligger **qrstuv** under gjennomsnittet for sitt eksamensår i offentlig sektor.

Sammendrag

Følgende hovedfaktorer er viktige for NITO/Tekna-medlemmene i YYY i dette årets lønnsoppgjør :

- Svak lønnsutvikling de to foregående årene, som blir vanskeligere og vanskeligere å kompensere for etter hvert som årene går. Årets lønnsoppgjør i kommune endte på 4,5% for sammenlignbare stillinger.

- Lønnplassering for enkelte medlemmer er for lav i forhold til sammenlignbare stillinger i regionen.
- Verdsetting av medarbeidere.

Denne konflikten har en svært liten økonomisk konsekvens for arbeidsgiver. **Det er kun kr. 40.000 som skal til for å imøtekomme Tekna/NITO-medlemmene siste krav.**

..... 26. oktober 2004

Phro Phroo
Tekna

Bla Bla
NITO

Vedlegg 1

MEDLEMSFAKTA

Medlem	Stilling	Org.	Ansatt i		Eks. år	Dagens lønn	Over- ** heng (%)
			stilling	YYY/komm.			
abcd	Avd.leder	NITO	2002	01.01.2000		355,5'	0,52
efgh	Branning.	NITO	2003	2003	2003	305'	-
ijklm	O.ing	NITO	1998	1987/1976*		372,5'	0,49
nop	O.ing	NITO	2000	26.06.2000	2000	319,5'	0,58
qrstuv	O.ing	Tekna	2000	14.12.2000	1992	382,5'	0,48

* kommune : 1976. Brannvesen : 1987. kom inn i YYY 01.07.98.

** Fra 2003 til 2004.