

Forhandlingsdelegasjonen YYY kommune

v/NITO, Naturviterne, Fagforbundet, Delta,
TEKNA, Den Norske Jordmorforening og Bibliotekarforbundet

ZZZ 15.11.04

Prosesskrift ved pendelvollgift

Partar: Arbeidsgjevar **YYYYYY kommune**
Arbeidstakarorganisasjon **Forhandlingssamanslutning** (NITO,
Naturviterne, Fagforbundet, Delta, TEKNA,
Den Norske Jordmorforening og
Bibliotekarforbundet)

Heimel: Hovudavtalen del A § 6-3 og Hovudtariffavtalen kap 5, pkt. 5.2

Twisten gjeld: Lokale forhandlingar etter Hovudtariffavtalen kap. 5, pkt. 5.2

Saksframstilling:

Forhandlingssamanslutninga

Forhandlingssamanslutninga representerer 7 arbeidstakarorganisasjonar og 35 av 67 tilsette som forhandlar etter kap. 5, altså 52 % av dei tilsette.

Forhandlingane og forhandlingssamanslutninga sine krav:

Den 3. og 5. november vart det gjennomført lokale lønsforhandlingar etter Hovudtariffavtalen kap. 5, pkt. 5.2 mellom ovannemnde partar. *Forhandlingsdelegasjonen sitt opphavlege krav var som følgjer:*

Forhandlingssamanslutninga stiller følgjande krav til lønsregulering pr. 01.05.04 for alle kap. 5 tilsette:

- *Eit lønstillegg på 8,0 % der 4,0 % skal vere generelt og 4,0 % skal vere individuelle tillegg til fordeling for arbeidsgjevar.*
- *Fordelinga av lønstillegga må framleis liggje på ein 50/50 fordeling mellom generelt og individuelt tillegg, då samanslutninga meiner at 50 % til individuell vurdering bør vere godt nok for arbeidsgjevar, og ikkje skape større skilje mellom tilsette i "likt" arbeid.*
- *Tilsette i permisjonar, uavhengig av årsak, må få ta del i alle delar av lønsforhandlingane, også i vurdering og fastsetjing av individuelle tillegg.*
- *Dei tilsette som også i fjor var i kap. 5 må få kompensert for tillegget på kr 6000,- som vart gitt til dei som vart overført frå kap. 4 til kap. 5 i år.*

Når det gjaldt delkrav 1 om lønstillegget, har forhandlingssamanslutninga strekt seg langt for å kome arbeidsgjevar i møte på deira premisser. Kravet er meir enn halvert. Delkrav 2 ønskjer forhandlingssamanslutninga ikkje å endre. Dei siste to åra har vi hatt gode erfaringar på begge sider med ein 50/50 fordeling, og meiner at ein bør fortsette med denne ordninga. Det vart semje om delkrav 3 under forhandlingane, jfr. vedlagde brotprotokoll (dok. nr. 04/04193). Tabellen nedanfor syner korleis forhandlingane om lønsmidlane gjekk føre seg:

Forhandlinga gjekk føre seg slik:

1. krav	2. krav	3. krav	Differanse
8 %	6 %	3,95 %	4,05 %
1. tilbod	2. tilbod	3. tilbod	Differanse
2,24 %	2,44 %		0,2 %

Forhandlingssamanslutninga sitt endelege krav:

Forhandlingssamanslutninga krev eit lønstillegg på 3,95 %, med ein fordeling 50/50 mellom generelt og individuelt tillegg (1,975 %). Vidare krev samanslutninga at tilsette i permisjonar får delta i lønsforhandlinga, både på generell og individuell del (dette har arbeidsgjevar gitt aksept for i sitt endelege tilbod). Dei tilsette som vart overført frå kap. 4 til kap. 5 i år har allereie fått eit tillegg (frå kap. 4) på 6000,-. Dette må kompenseres for dei tilsette som var i kap. 5 pr. 30.04.2004.

Forventingane til lønsoppgjeret

Forhandlingssamanslutninga møtte til forhandlingane med eit uttrykt ønske om seriøse og gode forhandlingar med arbeidsgjevar og la i dette at begge partar ville gi og ta litt for kunne møtast ein stad i mellom. Samanslutninga sit igjen med det inntrykket at vi var dei einaste som ønskte å gi og at vi ikkje deltok i reelle forhandlingar, men at resultatet var avgjort av arbeidsgjevar på førehand.

Alle prognosar frå arbeidstakarorganisasjonane i forkant av lønsoppgjeret har ligge på omkring 4 % for kap. 5 forhandlingane. Vi vil kome nærare tilbake til ein berekning som syner at dette er eit relevant krav til lønsauke i 2004.

Overheng som del i forhandlingane

Overheng er ein teknisk berekning som arbeidsgjevar gjer av omsyn til dei årlege budsjetta, og skal ikkje ha innverknad på lønsoppgjeret i kap. 5. Vi forhandlar frå 1.5 til 1.5, altså 12 månader. Arbeidstakar skal ikkje verte "straffa" for at vi forhandlar pr. 1.5, noko som primært er arbeidsgjevar sitt ønske. I YYY kommune sitt tilbod, noko som og kjem fram av brotprotokollen, trekk dei frå eit overheng på 2,0 %. Ved å gjere dette får dei tilsette på kap. 5 i praksis eit 2 % dårlegare lønsoppgjør enn kap. 4. Overheng har ikkje vore tema dei to siste åra, og det vart ikkje gjeven signalar frå arbeidsgjevar på førehand at dette ville bli tema i år. Ein kan ikkje utan vidare samanlikne overheng i kap. 4 og kap. 5 då overheng i kap. 4 har bakgrunn i dei lokale tilleggga som vert gjeven pr. 1.5 og ikkje dei sentrale tilleggga pr. 1.1.

Føringar i Hovudtariffavtalen med kommentarar

Hovudtariffavtalen kap. 5, pkt. 5.2 seier

Ved lønsregulering for disse stillingene tas det hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet ¹⁾, kommunen/fylkeskommunen/bedriftens totale situasjon ²⁾, herunder økonomi ³⁾ og krav til effektivitet ⁴⁾.

Vidare kap. 5, pkt. 5.4

...det skal bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppgjøret og behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere ⁵⁾... Det bør være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakernes kompetanseutvikling og lønnsutvikling ⁶⁾.

1) Arbeidstakarorganisasjonanes prognosar for lønsoppgjør i kap. 5 i 2004 var omtrent 4 %. Dei førebelse resultatata frå kommunane i nærleiken og kap. 5 på landsbasis ligg omkring 4 %.

- 2) Det er mange faktorar som spelar inn i kommunen sin totale situasjon, det kan utover dei to nemnde døma vere lojale, kompetente og motiverte medarbeidarar, godt arbeidsmiljø, høge kostnader ved nyrekruttering, kommunen sin lovpålagde tenesteyting, konkurranse om arbeidskraft med privat-, statleg- og energisektor osv.
- 3) YYY kommune har i fleire år hatt ein økonomisk vanskeleg situasjon grunna det høge driftsnivået. Dette er eit problem som må løysast politisk, og med andre verkemidlar enn å gi negativt lønsoppgjer til den gruppa arbeidstakarar som har kome inn under kap. 5. Det er andre grep enn 1,51 % i differanse i lønsoppgjeret for denne gruppa på 35 personar som må til for å redde kommuneøkonomien. Dei tilsette i forhandlingssamanslutninga arbeider stort sett i verksemdar som har god budsjett disiplin og holder seg innanfor den økonomiske ramma som er politisk bestemt. Den økonomiske situasjonen i kommunane er ikkje tema i kap. 4 forhandlingane, og ein bør ikkje "straffast" for at ein har vald å forhandle etter kap. 5 i hovudtariffavtalen.
- 4) YYY kommune har dei siste åra mista fleire arbeidstakarar til pensjon, privat sektor og andre høve. Kommunen får stadig pålagd fleire oppgåver, mens talet på medarbeidarar er på veg ned. Dette aukar krava til effektivitet blant dei som er igjen, som må overta oppgåvene frå dei som forsvinn.
- 5) Kompleksiteten i stillingane aukar med bakgrunn i det ovannemnde, ansvar vert delegert frå verksemdsleiarane i dagens organisering, og det er eit reelt behov for å rekruttere og behalde arbeidstakarar. Kommunen har problem med å gjennomføre ein del lovpålagde oppgåver. I desse nedskjæringstider så er løn ein av dei motivasjonsfaktorane som er reelle for å auke resultatoppnåinga og behalde tilsette, no som det er innført inntaksstopp av nytilsette.
- 6) Ein av faktorane i utvikling av kompetanse er ansiennitet. Etter som tilsette blir i stillingane sine og stadig får nye oppgåver aukar kompetansen. Det må bli kompensert for dette i dei årlege kap. 5 forhandlingane sidan vi ikkje har lønssstiger som tar vare på dette på same måte som i kap. 4.

Lønsnivået i YYY kommune

Lønsnivået for "vår" gruppe i YYY kommune har tidlegare lege lågare enn lønsstatistikken visar for tilsvarande grupper i kommunar det er naturleg å samanlikne seg med, og landsgjennomsnittet. Dette kan vere noko av bakgrunnen for dei relativt gode lønsoppgjora i 2002 og 2003. Statistikk syner framleis at YYY kommune ligg under gjennomsnittet for kommunar på landsbasis (omtrent 12 000 i brutto årsløn). Samanslutninga meiner at medlemmar innan kap.5 ikkje skal "straffast" med tidlegare års relativt gode oppgjør på den måten det kan synast i år, når ein ennå ligg på etterskot i forhold til landsgjennomsnittet.

Samanlikning av dei foregåande lønsoppgjør i kap. 5

Arbeidsgjevar har i sitt tilbod forsøkt å samanlikne dei to foregåande års lønsoppgjør i følgjande tabell (utdrag av tabellen i tilbodet):

Kap. 5	
2002	- overheng frå 2001 - i forhandlingane 1,30 % 5,44%
2003	- overheng frå 2002 - i forhandlingane 1,78% 6,00 %
2004	- overheng frå 2003 - i forhandlingane, årslønssvekst inkl. overheng: 3,65%

Tala for dei ulike åra er ikkje samanliknbare. Som ein kan sjå for 2002 og 2003, er ikkje overhengen trukke frå forhandlingsresultatet. Tala 5,44 % og 6,00 % er uavhengige av overheng, slik berekningane også vert gjort i dei aller fleste andre kommunar. Det må presiserast at arbeidsgjevar sitt tilbod i 2004 er 2,44% og ikkje 3,65 % som det kan sjå ut her.

Lønsnivå mellom verksemdsleiarar og tilsette i kap. 5

Det er ein skilnad mellom verksemdsleiarane og dei næraste underordna (fagkoordinatorar) på omkring 80 000,- og heilt ned i 140 000,- til dei utan fagansvar som har lågast løn i gruppa. Med bakgrunn i arbeidsmengde og dei tilsette sitt medansvar for måloppnåing og økonomisk resultat, så er dette ein urimeleg skilnad.

Lønsauken i kap.5 kontra kap. 4

Lønsforhandlingane etter kap. 5 skal m.a. dekke forventta prisstigning og rom for reallønsutvikling. I kap. 5 må ein i tillegg kompensere for lønssstiger (kap.4) ved kvart oppgjjer.

Ein kan ikkje utan vidare samanlikne resultat i kap. 4 og kap. 5 forhandlingane slik arbeidsgjevar har gjort ved tabellen i sitt tilbod. I kap. 4 har ein lønssstiger som tek omsyn til utdanning og ansiennitet. I kap. 5 må ein kompensere for dette i kvart lønsoppgjør. Eit døme er lærar som har ein gjennomsnittleg lønsauke kvart år i lønssstigen på 1,54 %, medan adjunkt med tilleggsutdanning har 1,73 %, utanom dei årlege forhandlingane (som i år var 3,5 %).

Ein enkel berekning syner forholdet:

Forventta prisvekst 2004:	2,5 % (jfr. inflasjonsmålet)
Årleg auke med bakgrunn i ansiennitet:	1,5 – 1,73 %
= Forventta lønsauke kap. 5:	4 – 4,23 %

Her har vi ikkje teken med reallønsutvikling og konkurranse om kompetansen med andre sektorar og kommunar med høgare lønsnivå.

Kommentar til arbeidsgjevar sitt tilbod

Tilbodet frå arbeidsgjevar ligg under forventta prisvekst for inneverande år (2,5 %) og vil medføre eit negativt lønsoppgjør for våre medlemmar. I tillegg sakkar ein ytterlegare akterut for tilsette i kap. 4, kor ein fekk eit oppgjjer på 3,5 % og som har lønssstigane på toppen av dette.

Påstand:

Forhandlingssamanslutninga sitt siste krav som vart stilt under forhandlingane vert stadfesta.

Vedlegg:

Kravbrev signert av medlemsorganisasjonane i forhandlingssamanslutninga
Arbeidsgjevar sitt tilbod inklusive siste revidering.
Brotprotokoll