

1. Rammer og utfordringer

Det inntektspolitiske samarbeidet og frontfaget

Arbeidslivet i Norge kjennetegnes ved et utstrakt trepartssamarbeid, sterke og ansvarlige organisasjoner, koordinerte lønnsoppgjør, partenes tilslutning til frontfagmodellen, en relativt høy organisasjonsgrad og høy yrkesdeltakelse. Partene i arbeidslivet har tradisjonelt sett tatt ansvar for å finne løsninger gjennom forhandlinger.

Det inntektspolitiske samarbeidet dreier seg i utgangspunktet om å få organisasjonene til å ta ansvar gjennom å koordinere frem helhetlige løsninger på tvers av avtaleområdene i Norge. Til grunn for dette ligger forståelsen av at utviklingen i norsk industris konkurransevne ikke skal svekkes sammenlignet med landets handelspartnere. Det inntektspolitiske samarbeidet har stort sett virket forpliktende på arbeidslivets parter, og gir grunnlag for felles forståelse av de økonomiske rammebetingelsene landet står overfor til enhver tid. Koordineringen bidrar til å dempe interesse-motsetninger mellom sektorene og avtaleområdene.

Hovedavtalen. Avtale mellom KS og arbeidstakerorganisasjonene om grunnleggende spilleregler bl.a. om samarbeid i arbeidslivet. Hovedavtalen regulerer ikke lønn.

HTA er forkortelsen for Hovedtariffavtalen i KS området. Hovedtariffavtalen er 2-årig, inngått mellom KS og arbeidstakerorganisasjonene med utløp 30. april 2012 og regulerer lønns- og arbeidsvilkår i kommunene/fylkeskommunene/bedriftene.

Lønnsglidning er den delen av lønnsveksten som i sentrale tariffavtaler ikke kan tilskrives tariffmessige tillegg. Eksempelvis ansiennitetsopprykk og endringer i lønn ved skifte av stilling. Glidningen regnes inn i den økonomiske rammen for lønnsoppgjøret.

Overheng er en prosentvis beregning som beskriver hvor mye lønnsnivået ved utløpet av et år ligger over gjennomsnittsnivået for hele året. Lønnstillegg som gis sent i året, fører til større overheng til neste år enn tilsvarende tillegg gitt tidlig i året. Overhengen regnes inn i den økonomiske rammen for lønnsoppgjøret.

Pott. Sentralt avtalt beløp til rådighet for lokale forhandlinger om lønns tillegg (hjemlet i HTA pkt. 4.A.1).

Frontfagmodellen/forhandlingsmodellen innebærer at lønnsveksten koordineres i hele arbeidslivet. Lønnsveksten for industrien (frontfaget) brukes som "normalutvikling" og legger premisene for lønnsvekst i skjermede næringer/sektorer. Profilen på oppgjørene bestemmes innenfor den enkelte sektor.

Fakta om lønn for noen store forhandlingsområder (kilde: TBU-rapport «Etter inntektsoppgjørene 2011»)

Gjennomsnittlig årslønn pr årsverk

466 700 Industri i alt

378 600 Industriarbeidere

580 000 Industrifunksjonærer

450 300 Statsansatte

398 500 Kommuneansatte i alt

445 700 Undervisningspersonale

445 700 Helseforetakene

Økonomiske anslag og forutsetninger for 2012

KS legger til grunn at partene i kommunal sektor på tradisjonelt vis forholder seg til den økonomiske rammen i frontfaget ved lønnsoppgjøret i 2012. Regjeringen anslår i nasjonalbudsjettet lønnsveksten til om lag 4 prosent i 2012. Anslaget for prisveksten i 2012 er 1,6 prosent. SSBs prognoser for lønnsveksten viser 3,6 prosent. Norge vil ikke være uberørt av den økonomiske nedgangen i den vestlige verden. Det er all grunn til å anta at den store finansielle og realøkonomiske usikkerheten i Europa sammen med lav prisstigning og relativt høy lønnsvekst i Norge de senere år vil sette sitt preg på frontfagoppgjøret i mars 2012. KS vil gjennom det inntektspolitiske samarbeidet arbeide for at det i 2012 blir gjennomført et moderat lønnsoppgjør.

KS spør:

1. Hva vurderes som en realistisk og forsvarlig økonomisk ramme for hovedoppgjøret i 2012?

Arbeidsgiverpolitiske utfordringer

Norges økte rikdom gir forventninger i befolkningen, og skaper grobunn for politiske løfter om gode velferdstjenester. Mulighetene til å oppfylle løftene vil lett tape kappløpet med forventningene. Det er godt kjent at økt levealder fører til at Norge vil få betydelige utfordringer knyttet til den demografiske utviklingen de nærmeste tiårene, med flere gamle og relativt færre i yrkesaktiv alder. Antall personer over 80 år kan komme til å øke fra 190 000 i 2000, til 320 000 i 2030, og 500 000 i 2050. I 2000 var det 4,7 personer i yrkesaktiv alder pr eldre, mens antallet reduseres til 3,5 i 2030 og 2,9 i 2050. Samtidig ser vi en utvikling som går i retning av at en stadig større andel av brukerne av pleie- og omsorgstjenester er under 67 år. Det blir enda viktigere at kommunesektoren vinner kampen om arbeidskraften!

Vi har fortsatt et stort arbeidskraftpotensiale i de mange deltidsansatte i kommunesektoren. Det store omfanget av deltidsarbeid er en utfordring, og det må være en prioritert oppgave å redusere omfanget av deltid. Samtidig må det jobbes for en bedre ressursutnyttelse av arbeidskraften, ved blant annet en mer strategisk

kompetansestyring, og for økt nærvær gjennom et godt og inkluderende arbeidsliv.

2. Løsninger i et fremtidsrettet perspektiv

Hovedtariffoppgjøret som bidrag til en mer attraktiv kommunesektor!

I 2012 er det 10 år siden lønnsystemet i kommunal sektor ble lagt om med en klar dreining fra sentral mot lokal lønnsdannelse. Hovedtariffavtalens minstelønnsystem, som i dag omfatter over 90 prosent av arbeidstakerne, legger til rette for at de sentrale parter kan heve store stillingsgrupper lønnsmessig, samtidig som systemet gir lokal fleksibilitet gjennom bestemmelser om lokale forhandlinger. Beregninger viser dog at den største delen av lønnsveksten for disse gruppene fortsatt gis gjennom sentrale tariff tillegg.

Om lag 9 prosent av arbeidstakerne har i dag kun lokal lønnsdannelse. Ordningen, som i hovedsak omfatter ledere og grupper med høyere akademisk utdanning, oppfattes å ha stor legitimitet og det oppstår få lønnsvister. Det legges til grunn at det over tid må være en balanse mellom lønnsveksten for arbeidstakere med hhv. sentral og lokal lønnsdannelse. Arbeids-

takere med kun lokal lønnsdannelse har de senere år hatt en noe høyere lønnsvekst enn tariffområdet for øvrig.

Kommunene/fylkeskommunene/bedriftene videreutvikler aktivt sin lokale lønnspolitikk, for å være konkurransedyktig og tilpasset et lokalt arbeidsmarked og lokale arbeidskraftutfordringer. KS mener dette representerer en positiv utvikling som også har betydning for å gi lokale forhandlinger forutsigbarhet og legitimitet.

Før tariffoppgjøret 2012 skal de sentrale parter gjennom et utvalgsarbeid vurdere endringer i hovedtariffavtalens lønnsbestemmelser/minstelønnsystem.

Det er en målsetting for KS å arbeide for endringer i minstelønnsystemet slik at det blir et bedre verktøy for sentral og særlig for lokal lønnsfastsettelse. KS har som utgangspunkt at et framtidig system med minstelønn blant annet fortsatt bør bygge på krav til kompetanse og må hensynta lokale lønnstillegg og lønnsrelasjoner ved heving av sentral minstelønn.

Medlemmenes eventuelle behov for en omfangsutvidelse av stillingsgrupper med lokal lønnsdannelse må også ivaretas.

KS spør:

2. Hvilke elementer i oppgjøret (f.eks. lokal pott, sentrale lønnstillegg) skal prioriteres?
3. Hvilken profil på eventuelle sentrale lønnstiltak vil best ivareta lokale behov?
4. Hvilke endringer ved dagens minstelønnsystem vil være det beste bidraget for å bedre rekrutteringssituasjonen framover?
5. Kan det prioriteres å bruke deler av rammen for å gjennomføre endringer i minstelønnstabellen?
6. Hvordan ser dere på eget omfang av arbeidstakere med kun lokal lønnsdannelse?



Heltid/deltid – arbeidstid som virkemiddel

Fakta om arbeidstid (kilde: PAI statistikk)

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse* for turnusarbeidere (35,5 t uke i full stilling) er 72 %

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse* for dagarbeidstakere (37,5 uke i full stilling) er 86 %

*Inkluderer hovedstilling, bistilling og merarbeid

Mer heltid og økte stillingsstørrelser

KS har, i likhet med arbeidstakerorganisasjonene, i lang tid vært opptatt av å redusere omfanget av små stillingsbrøker. Etter Hovedtariffavtalen skal det som hovedregel ansettes i full stilling, og det skal utarbeides retningslinjer med formål å øke antall heltidsansatte. Mange kommuner arbeider aktivt for å få flere ansatte i større og hele stillinger. Det har likevel ikke skjedd noen vesentlig endring i andelen deltidsansatte på landsbasis. Innen helse- og omsorgssektoren ser uønsket deltid til i hovedsak å være knyttet til bemanning av helgevakter. Det er derfor nødvendig å se nærmere på

organisering av helgearbeidet som et virkemiddel for å redusere omfanget av uønsket deltid.

Helgearbeid som virkemiddel

KS og andre har lenge hevdet at økt hyppighet av helgearbeid vil medføre at mange deltidsansatte vil få øket stillingen sin. Dersom de ansatte jobber to til fire helger ekstra pr. år, vil den gjennomsnittlige stillingsstørrelsen på arbeidsplassen kunne øke med ca. 20 prosent. Alternativt kan vaktlengden økes i helgene. Dette fører til at den enkelte bruker får færre ansatte å forholde seg til, noe KS mener i seg selv øker kvaliteten på tjenestene. Det kan etter arbeidsmiljøloven som hovedregel jobbes annenhver søn- og helgedag. Imidlertid har det i lang tid vært vanlig praksis i kommunal sektor at arbeidstakerne i pleie- og omsorgssektoren jobber hver tredje helg. Dersom det skal gjøres noen vesentlige grep for å redusere omfanget av deltid, må denne praksisen endres.

Fagforeningene har til nå vært avvisende til å endre praksisen, og det har vært vanskelig å få til en slik endring fordi de fleste turnusordninger krever avtale med tillitsvalgte. LO ønsker nå å bidra til at praksisen endres, mens Unio fortsatt er avvisende. Samtidig reises spørsmålet om å

øke kompensasjonen for helgearbeidet. Gjeldende lørdags- og søndagstillegg er minst kr 35, hvilket betyr at det er anledning til å fastsette et høyere beløp lokalt.

KS er opptatt av at en eventuell økt kompensasjon må målrettes mot endret organisering av helgearbeidet. Dersom det skal foretas sentrale endringer kan dette gjøres på ulike måter. F.eks.:

1. Et flatt beløp for lørdags- og søndagstillegget, med mulighet for lokal justering – det kan som i dag være et flatt minstebeløp, dvs. at tillegget er like stort uavhengig av hvor mange helger en arbeider.
2. Høyere tillegg for de som jobber hyppigere helg – det kan tenkes en skala bestående av f.eks. fire trinn der det er ulike satser for antall helger pr år.
3. Et sentralt fastsatt beløp i form av stimuleringstilskudd/bonus for hyppigere helg – f.eks. at det gis et tilskudd for helgearbeid utover dagens praksis.

KS spør:

7. Hvordan kan tariffoppgjøret bidra til å løse dilemmaene knyttet til helgearbeidet?



Modum kommune FORMANNSKAPET

Arkivsaksnummer.:
12/35

Arkivnummer:
033

Saksbehandler:
Aud Norunn Strand

Saksnr.:	Utvalg	Møtedato
11/12	FORMANNSKAPET	17.01.2012

11/12 STATUSLISTER - ORIENTERINGSSAK

RÅDMANNENS FORSLAG:

Statuslister for politiske saker tas til orientering.

Vedlegg: Statuslister for formannskaps- og kommunestyresaker 2007, 2008, 2009, 2010 og 2011.

Saksopplysninger:

Statuslister for saker som har vært til behandling i formannskap og/eller kommunestyre i 2007, 2008, 2009, 2010 og 2011 legges fram til orientering

000095